

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 janvier 2013

COMMUNICATION AU PARLEMENT

- de la Convention n° 189 concernant
le travail décent pour les travailleuses et
travailleurs domestiques;
- de la Recommandation n° 201 concernant
le travail décent pour les travailleuses et
travailleurs domestiques

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 januari 2013

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT

- van Conventie nr. 189 betreffende waardig
werk voor het huispersoneel;
- van Aanbeveling nr. 201 betreffende
waardig werk voor het huispersoneel

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉCLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, § 5 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Gouvernement est tenu de faire connaître au Parlement les instruments internationaux adoptés par les Conférences générales annuelles, dans un délai d'un an après la clôture de la session de la Conférence, ou exceptionnellement d'un an et demi.

La présente déclaration porte sur l'attitude que compte prendre le Gouvernement à l'égard des textes qui ont été adoptés au cours de la 100ème session qui s'est tenue à Genève du 1^{er} au 17 juin 2011.

Ces textes sont:

- la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques;
- la Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Krachtens artikel 19, § 5 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, dient de Regering het Parlement binnen één, uitzonderlijk anderhalf jaar, na de sluiting van de jaarlijkse Algemene Conferenties op de hoogte te brengen van de door die Algemene Conferentie aangenomen internationale instrumenten.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding die de regering zal aannemen ten aanzien van de teksten die werden aangenomen tijdens de 100ste zitting die werd gehouden in Genève van 1 tot 17 juni 2011.

Deze teksten zijn:

- Conventie nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel;
- Aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel.

Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

La convention a été adoptée par 396 voix pour, 16 contre et 63 abstentions.

La convention n°189 vise à garantir aux travailleurs domestiques des conditions de travail décentes et à lutter contre les abus et l'exploitation dont ces travailleurs pourraient être victimes.

Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

La recommandation a été adoptée par 434 voix pour, 8 contre, 42 abstentions.

La recommandation n°201, dont le champ d'application est similaire à celui de la convention, complète la convention en énonçant les dispositions destinées à guider les gouvernements dans l'application de la politique nationale relative aux conditions de travail des travailleurs domestiques.

Examen de la convention

La convention n°189 est composée de 27 articles et un préambule.

Le préambule n'a aucune force obligatoire.

Définitions et champ d'application (article 1 et 2)

Le travail domestique est défini comme le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, par un travailleur ou une travailleuse. Le travail effectué de manière occasionnelle ou sporadique par une personne, sans en faire sa profession, n'est pas considéré comme un travail domestique.

Le champ d'application adopté par la convention est donc large mais l'article 2 permet toutefois aux États membres, après consultation des organisations d'employeurs et travailleurs le plus représentatives, de déroger et d'exclure des catégories de travailleurs pour autant que le droit national leur reconnaisse une protection au moins équivalente à celle des travailleurs domestiques.

Dans notre pays, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le travailleur domestique comme la personne qui s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur principalement

Conventie nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel

De conventie werd aangenomen met 396 stemmen voor, 16 tegen en 63 onthoudingen.

Conventie nr. 189 heeft tot doel het huispersoneel behoorlijke arbeidsomstandigheden te waarborgen en het misbruik en de uitbuiting te bestrijden waarvan deze werknemers het slachtoffer kunnen zijn.

Aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel

De aanbeveling werd aangenomen met 434 stemmen voor, 8 tegen en 42 onthoudingen.

Aanbeveling nr. 201, die een gelijkaardig toepassingsgebied heeft als de conventie, vult de conventie aan door de bepalingen vast te leggen die bedoeld zijn om de regeringen te leiden in de tenuitvoerlegging van hun nationaal beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van het huispersoneel.

Onderzoek van de conventie

Conventie nr. 189 bestaat uit 27 artikelen en een preambule.

De preambule heeft geen enkele bindende werking.

Definities en toepassingsgebied (artikelen 1 en 2)

Huishoudelijk werk wordt gedefinieerd als het werk verricht in het kader van of voor één of meerdere huishoudens door een werknemer of een werknemster. Occasioneel of sporadisch door een persoon verricht werk, zonder er zijn beroep van te maken, wordt niet beschouwd als huishoudelijk werk.

Het door de conventie aangenomen toepassingsgebied is dus ruim maar artikel 2 staat de Lidstaten niet-temin toe om er, na raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, van af te wijken en werknemerscategorieën uit te sluiten, voor zover het nationale recht hen een bescherming toekent die minstens gelijkwaardig is aan deze van huispersoneel.

In ons land definieert de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de dienstbode als de persoon die zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke hand-

des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Notre définition est dès lors beaucoup moins large que celle contenue dans la convention n°189, puisqu'elle ne considère pas, par exemple, comme travailleur domestique des chauffeurs, des gouvernantes, des jardiniers, des gardes malades.

Par ailleurs dans notre pays une part très importante du travail domestique se déroule par le biais des "titres services", ces travailleurs ne sont pas non plus au sens de notre législation des travailleurs domestiques. Tous ces travailleurs ne sont dès lors pas dans les liens d'un contrat de travail de domestique, mais selon le cas d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

Droits fondamentaux (article 3)

La convention affirme dans son article 3 le droit des travailleurs domestiques de jouir de la protection effective des droits humains fondamentaux.

Elle précise que des mesures doivent être adoptées afin de respecter, promouvoir et réaliser:

- la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs domestiques;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Dans notre pays les travailleurs domestiques jouissent au même titre que tous les autres travailleurs des droits humains fondamentaux.

Age d'admission à l'emploi (article 4)

L'article 4 prévoit que l'âge d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs et conforme aux dispositions des conventions OIT n° 138 et 182. L'admission à l'emploi à un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne devrait pas compromettre la scolarité obligatoire ou empêcher l'éducation et la formation des jeunes domestiques.

Dans notre pays la scolarité à temps partiel est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans.

arbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Onze definitie is derhalve veel minder ruim dan deze die is opgenomen in de conventie nr. 189, aangezien zij bijvoorbeeld chauffeurs, kinderverzorgsters, tuinmannen en thuisverzorgers niet beschouwt als huispersoneel.

Overigens gebeurt in ons land een zeer belangrijk deel van het huishoudelijk werk door middel van "dienstcheques", deze werknemers zijn overeenkomstig onze wetgeving ook geen dienstboden. Al deze werknemers zijn dus niet verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, maar al naargelang het geval door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of voor bedienden.

Fundamentele rechten (artikel 3)

De conventie bevestigt in artikel 3 het recht voor het huispersoneel om te genieten van de daadwerkelijke bescherming van de fundamentele mensenrechten.

Zij verduidelijkt dat maatregelen moeten genomen worden om wat volgt te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken:

- de vakbondsvrijheid en de erkenning van het recht op collectief onderhandelen van het huispersoneel;
- de uitbanning van elke vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid;
- de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;
- de uitbanning van discriminatie inzake werkgelegenheid en beroep.

In ons land geniet het huispersoneel op dezelfde wijze als alle andere werknemers van de fundamentele mensenrechten.

De leeftijd om tot arbeid te worden toegelaten (artikel 4)

Artikel 4 bepaalt dat de leeftijd om tot arbeid te worden toegelaten niet lager mag zijn dan diegene die voorzien is door de nationale wetgeving die van toepassing op alle werknemers en conform is aan de bepalingen van IAO-conventies nr. 138 en 182. De toelating tot de arbeid op een leeftijd die lager is dan 18 jaar en hoger is dan de minimumleeftijd om tot de arbeid te worden toegelaten mag noch de leerplicht in het gedrang brengen, noch het onderwijs en de vorming van jeugdig huispersoneel verhinderen.

In ons land geldt een deeltijdse leerplicht tot de leeftijd van 18 jaar.

Conditions de travail (article 5 et 6)

Les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence (art.5).

L'article 6 garantit aux travailleurs domestiques des conditions de travail décentes en ce compris des conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée lorsqu'ils sont logés au domicile de l'employeur.

En Belgique, les domestiques et autres gens de maison sont visés, au même titre que tous les travailleurs, par les dispositions en matière de protection contre la violence et le harcèlement au travail de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Contrat de travail et information du travailleur (art. 7)

Le contrat de travail doit si possible être constaté par écrit et contenir une série de mentions devant informer le travailleur sur ses droits.

Les mentions suivantes sont notamment citées:

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

Dans notre système juridique, le contrat se limite aux spécificités de l'accord des parties, même si un écrit n'est pas obligatoire dans le cas d'un travail à temps plein à durée indéterminée, dans la majorité des cas un

Arbidsomstandigheden (artikel 5 en 6)

Het huispersoneel moet een doeltreffende bescherming genieten tegen alle vormen van misbruik, ongewenst gedrag en geweld (art. 5).

Artikel 6 waarborgt behoorlijke arbeidsomstandigheden aan het huispersoneel, hierin inbegrepen behoorlijke levensomstandigheden met respect voor het privéleven wanneer zij gehuisvest zijn in de woning van de werkgever.

In België vallen dienstboden en ander huispersoneel op dezelfde wijze als alle andere werknemers onder het toepassingsgebied van de bepalingen over de bescherming tegen geweld en ongewenst gedrag op het werk van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Arbeidsovereenkomst en informatie voor de werknemer (art. 7)

De arbeidsovereenkomst moet indien mogelijk schriftelijk gesloten worden en een aantal vermeldingen bevatten om de werknemer te informeren over zijn rechten.

Volgende vermeldingen worden in het bijzonder genoemd:

- de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
- het adres van de gewoonlijke arbeidsplaats(en);
- de datum van de aanvang van de tewerkstelling en, indien het een overeenkomst van bepaalde duur betreft, haar duurtijd;
- de aard van de te verrichten arbeid;
- het loon, haar berekeningswijze en de periodiciteit van de betalingen;
- de normale arbeidsduur;
- de jaarlijkse vakantie en de dagelijkse en wekelijkse rusttijden;
- in voorkomend geval, de terbeschikkingstelling van voedsel en huisvesting;
- in voorkomend geval, de proefperiode;
- in voorkomend geval, de voorwaarden van repatriëring;
- de voorwaarden voor de verbreking van de arbeidsrelatie, hierbij inbegrepen elke opzeggingstermijn in acht te nemen door de werkgever of de werknemer;

In ons rechtssysteem beperkt de arbeidsovereenkomst zich tot de specificiteiten van het akkoord tussen de partijen. Hoewel een geschrift niet verplicht is in geval van voltijdse arbeid, wordt er in de meerderheid van de

tel écrit est rédigé. L'information sur les droits à portée générale se fait par d'autres moyens d'information écrite (documents sociaux, règlement de travail..).

Travailleurs migrants (articles 8)

L'article 7 prévoit l'obligation de fournir aux travailleurs domestiques migrants une offre d'emploi écrite ou un contrat de travail écrit, comportant les mentions prévues à l'article 7 de la convention, avant le passage de la frontière.

Cette obligation de fournir un écrit avant le passage de la frontière ne s'applique toutefois pas aux travailleurs visés par la liberté de circulation en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionale (terminologie visant l'espace économique européen dans d'autres conventions de l'OIT), ni aux travailleurs migrants qui se trouvent déjà sur le territoire.

Les États membres se doivent de coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective aux travailleurs migrants des dispositions de la convention.

Il est également prévu que les États membres déterminent les conditions dans lesquelles ces travailleurs migrants ont le droit d'être rapatriés au terme de leur contrat.

L'employeur qui souhaite occuper en Belgique un travailleur ressortissant d'un pays non membre de l'espace Economique européen est tenu d'avoir préalablement obtenu une autorisation d'occupation, le travailleur devant quant à lui disposer d'un permis de travail (permis B). L'autorisation d'occupation et le permis de travail B qui l'accompagne, doit être demandé avant que le travailleur étranger ne pénètre sur le territoire. L'octroi de l'autorisation d'occupation et du permis de travail est subordonné à la signature d'un contrat de travail contenant certaines mentions particulières, un modèle de ce contrat est annexé à l'arrêté royal du 9 juin 1999 (M.B. 26 juin 1999).

Parmi les dispositions devant obligatoirement figurer dans le contrat une disposition concerne le rapatriement obligatoire aux frais de l'employeur à la fin du contrat de travail, quel que soit le motif de cette fin de contrat.

gevallen toch zulk een geschrift opgemaakt. De informatie over de algemene rechten gebeurt door andere schriftelijke informatiemiddelen (sociale documenten, arbeidsreglement, ...).

Migrerende werknemers (artikel 8)

Artikel 7 voorziet de verplichting om aan migrerend huispersoneel voor de grensovergang een schriftelijke werkaanbieding of een schriftelijke arbeidsovereenkomst te bezorgen, die de vermeldingen bevat die voorzien zijn in artikel 7 van de conventie.

Deze verplichting om een geschrift te bezorgen voor de grensovergang is echter niet van toepassing op de werknemers die onderworpen zijn aan het vrij verkeer krachtens bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden of in het kader van regionale economische integratieruimtes (terminologie doelend op de Europese economische ruimte in andere IAO-conventies), noch op de migrerende werknemers die zich reeds op het grondgebied bevinden.

De Lidstaten moeten zich inspannen om onderling samen te werken om de daadwerkelijke toepassing van de bepalingen van de conventie op migrerende werknemers te verzekeren.

Er wordt eveneens voorzien dat de Lidstaten de voorwaarden vaststellen waaronder deze migrerende werknemers het recht hebben om gerepatriëerd te worden op het einde van hun overeenkomst.

De werkgever die in België een werknemer wenst tewerk te stellen die onderdaan is van een land dat geen lid is van de Europese economische ruimte, moet voorafgaandelijk een arbeidsvergunning verkregen hebben. De werknemer van zijn kant, moet hem een arbeidskaart (kaart B) bezorgen. De arbeidsvergunning en de arbeidskaart B die ermee gepaard gaat, moeten aangevraagd worden voor de buitenlandse werknemer het grondgebied betreedt. De toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart is afhankelijk van de ondertekening van een arbeidsovereenkomst die een aantal specifieke vermeldingen bevat. Een model van deze overeenkomst is gevoegd bij het koninklijk besluit van 9 juni 1999 (B.S. 26 juni 1999).

Eén van de bepalingen die verplicht moeten worden opgenomen in de overeenkomst betreft de verplichte repatriëring op kosten van de werkgever op het einde van de arbeidsovereenkomst, welke ook de oorzaak is van het einde van de overeenkomst.

Logement au sein du ménage (article 9)

La convention prévoit que les États membres doivent garantir, aux travailleurs domestiques:

- la possibilité de négocier librement avec leur employeur leur hébergement éventuel au sein du ménage de l'employeur,
- qu'ils ne soient pas obligés de rester chez l'employeur pendant leur temps de repos et leurs congés,
- et qu'ils puissent conserver leurs documents de voyage et leurs papiers d'identité.

Dans notre pays ces conditions sont respectées, la législation protégeant les travailleurs de pratiques abusives et garantissant que l'employeur respecte les dispositions légales.

Durée du travail (art. 10)

L'article 10 impose aux États membres de prendre des mesures afin d'assurer l'égalité de traitement en matière de durée du travail, de compensation des heures supplémentaires les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congé annuel payé, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail domestique.

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

Le paragraphe 3 de cet article 10 prévoit également que le temps pendant lequel le travailleur reste à disposition de son employeur pour pouvoir répondre à un appel de ce dernier doit être considéré comme temps de travail, dans la mesure déterminée par la législation, les conventions collectives ou tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut des dispositions concernant la durée du travail les travailleurs sous contrat de travail domestique (c'est-à-dire ceux qui effectuent des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins de l'employeur ou de son ménage). La convention collective de travail du 3 juin 2004 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 septembre 2005) conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques prévoit toutefois que ces travailleurs ne prestent pas plus de 38 heures hebdomadaires. La convention fait référence en matière de durée du travail à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 qui définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur; les gardes effectuées sur les lieux de travail tombent en principe dans cette définition.

Huisvesting in het gezin (artikel 9)

De conventie voorziet dat de Lidstaten aan het huispersoneel het volgende moeten waarborgen:

- de mogelijkheid om vrij met hun werkgever te onderhandelen over hun eventuele huisvesting in het gezin van de werkgever,
- dat zij niet verplicht zijn om bij de werkgever te blijven tijdens hun rusttijd en verloven,
- en dat zij hun reisdocumenten en identiteitspapieren kunnen behouden.

In ons land worden deze voorwaarden nageleefd aan gezien de wetgeving de werknemers beschermt tegen onrechtmatige praktijken en verzekert dat de werkgever de wettelijke bepalingen naleeft.

Arbeidsduur (art. 10)

Artikel 10 legt de Lidstaten op maatregelen te nemen om de gelijke behandeling te waarborgen inzake arbeidsduur, de vergoeding van overuren, de dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de jaarlijkse betaalde vakantie, rekening houdend met de specifieke kenmerken van huishoudelijk werk.

Het recht op wekelijkse rust moet minstens 24 opeenvolgende uren bedragen.

De derde paragraaf van dit artikel 10 voorziet eveneens dat de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking van zijn werkgever blijft om een oproep van deze laatste te kunnen beantwoorden, moet beschouwd worden als arbeidstijd, in de mate bepaald door de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of elke andere wijze overeenstemmend met de nationale gebruiken.

De arbeidswet van 16 maart 1971 sluit de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden (met andere woorden zij die huishoudelijke taken van manuele aard verrichten ten behoeve van het huishouden of het gezin van de werkgever) uit van de bepalingen inzake de arbeidsduur. De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 23 september 2005), gesloten in het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden, voorziet echter dat deze werknemers wekelijks niet meer dan 38 uren mogen presteren. Deze overeenkomst verwijst inzake de arbeidsduur naar artikel 19 van de wet van 16 maart 1971, dat de arbeidsduur definieert als de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever; de wachtdiensten uitgevoerd op de plaats van tewerkstelling vallen in principe onder deze definitie.

Les travailleurs domestiques ont droit au repos dominical, l'arrêté royal du 3 mars 1965 autorise leur occupation un dimanche sur quatre successifs, dans ce cas ils doivent bénéficier d'un repos compensatoire dans les six jours qui suivent.

En ce qui concerne le droit aux vacances annuelles, les domestiques externes prestant moins de quatre heures par jour ou moins de vingt-quatre heures par semaine, et les gens de maison qui ont des prestations maximales de huit heures par semaine sont exclus de l'assujettissement à la sécurité sociale, ce qui a par conséquent un effet concernant leur droit aux vacances annuelles.

Rémunération du travailleur domestique (art. 11 et 12)

En matière de salaire, la convention impose que des salaires minimums soient fixés pour les domestiques, dans la mesure où ce régime existe pour les autres travailleurs. La rémunération doit par ailleurs être déterminée sans discrimination fondée sur le sexe.

Les salaires doivent également être payés régulièrement, à intervalles réguliers, et au moins une fois par mois.

La convention prévoit le principe du paiement en espèce avec la possibilité d'utiliser d'autres moyens de paiement (chèque, virement *etc.*) moyennant l'accord du travailleur, sauf dans l'hypothèse où la législation nationale ou les conventions collectives de travail prévoient un mode de paiement.

Un pourcentage limité de la rémunération pourra être payé en nature, dans des conditions non moins favorables que celles des autres travailleurs et aux conditions suivantes: paiement en nature accepté par le travailleur, servant à son usage ou intérêt personnel et dont la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Dans notre pays les travailleurs domestiques entrent dans le champ d'application de la convention collective interprofessionnelle conclue au sein du Conseil national du Travail en matière de revenu minimum mensuel moyen garanti. La loi sur la protection de la rémunération détermine quels sont les avantages qui peuvent faire l'objet d'un paiement en nature ainsi que la valeur de leur estimation.

Enfin les avantages en nature ne peuvent excéder un certain montant fixé par la loi.

Le mode de paiement de la rémunération est fixé dans la loi sur la protection de la rémunération.

Het huispersoneel heeft recht op een dagelijkse rusttijd. Het koninklijk besluit van 3 maart 1965 laat hun tewerkstelling gedurende één op vier opeenvolgende zondagen toe, in welk geval zij moeten genieten van inhaalrust in de loop van de zes dagen die volgen.

Wat het recht op jaarlijkse vakantie betreft, zijn de uitwonende dienstboden die minder dan 4 uren per dag of minder dan 24 uren per week presteren en het huispersoneel dat maximaal 8 uren per week presteert, uitgesloten van onderwerping aan de sociale zekerheid, hetgeen een invloed heeft op hun recht op jaarlijkse vakantie.

Verloning van het huispersoneel (art. 11 en 12)

Met betrekking tot het loon schrijft de conventie voor dat een minimumloon moet bepaald worden voor het huispersoneel in de mate waarin zulk een stelsel bestaat voor de andere werknemers. De verloning moet anderzijds vastgesteld worden zonder discriminatie op grond van geslacht.

De lonen moeten ook regelmatig betaald worden, op regelmatige tijdstippen en minstens één maal per maand.

De conventie voorziet het beginsel van betaling in geld met de mogelijkheid om andere betalingswijzen te gebruiken (cheque, overschrijving, *etc.*) mits akkoord van de werknemer, behalve indien een betalingswijze voorzien wordt in de nationale wetgeving of in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Een beperkt percentage van de verloning mag in natura betaald worden, onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan deze voor de andere werknemers en op voorwaarde dat: de betaling in natura aanvaard wordt door de werknemer, dient tot zijn persoonlijk gebruik en het voordeel en de eraan toegekende geldelijke waarde rechtvaardig en redelijk zijn.

In ons land behoort het huispersoneel tot het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met betrekking tot het gemiddeld minimum maandinkomen. De loonbeschermingswet bepaalt welke voordelen het voorwerp kunnen uitmaken van een betaling in natura, evenals de waarde van hun schatting.

Tenslotte mogen de voordelen in natura een bepaald bedrag dat wordt vastgesteld door de wet niet overschrijden.

De betalingswijze van de verloning is bepaald in de loonbeschermingswet.

Sécurité et santé (art. 13)

Le principe mis en place par la convention est que le travailleur domestique doit disposer d'un environnement de travail sûr et salubre. L'État membre doit dès lors prendre des mesures effectives afin de s'assurer que la sécurité et la santé du travailleur domestique soit garantie, tout en tenant compte de la spécificité du travail domestique.

Ces mesures pourront être adoptées progressivement après consultation des partenaires sociaux.

Comme précisé plus haut, une part très importante du travail domestique visé par la convention de l'OIT se déroule dans notre pays par le biais des titres services. Ce système permet à ces travailleurs qui exécutent un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail par le biais d'une entreprise agréé de titres services d'avoir la même protection au niveau sécurité et santé que tous les autres travailleurs.

Par contre les travailleurs sous contrat de travail domestique et les gens de maisons (travail non ménager pour un ménage) sont exclus du champ d'application de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être. Une modification de cette loi serait dès lors nécessaire afin de les inclure dans le champ d'application tout en prévoyant des modalités spécifiques d'application pour la prise des mesures de sécurité et de santé par les employeurs, personnes privées. Ces mesures pourraient être prises de manière progressive.

Sécurité sociale (art. 14)

Le travailleur domestique doit bénéficier de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité.

Les mesures prises par les États membres peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs

Si dans notre pays le nombre de travailleurs sous contrat de travail domestique n'est pas très élevé, compte tenu notamment du succès des titres services, il reste néanmoins que certains d'entre eux ne bénéficient pas d'une couverture de sécurité sociale.

Actuellement les travailleurs domestiques (externes) ne sont pas déclarés à l'O.N.S.S. si:

Veiligheid en gezondheid (art. 13)

Het principe dat wordt vastgesteld door de conventie is dat het huispersoneel moet beschikken over een veilige en gezonde werkomgeving. De Lidstaat moet derhalve daadwerkelijke maatregelen nemen om te verzekeren dat de veiligheid en de gezondheid van het huispersoneel gewaarborgd zijn, rekening houdend met de specificiteit van het huishoudelijk werk.

Deze maatregelen zouden op progressieve wijze genomen kunnen worden na raadpleging van de sociale partners.

Zoals hierboven aangehaald, gebeurt in ons land een zeer belangrijk deel van het huishoudelijk werk door middel van dienstencheques. Dit systeem laat deze werknemers, die huishoudelijk werk verrichten in het kader van een arbeidsrelatie met een erkende dienstencheque-onderneming, toe om dezelfde bescherming op het vlak van veiligheid en gezondheid te genieten als alle andere werknemers.

Daarentegen zijn de werknemers met een arbeids-overeenkomst voor dienstboden en ander huispersoneel (niet huishoudelijk werk voor een huishouden) uitgesloten uit het toepassingsgebied van de welzijnswet van 4 augustus 1996. Een wijziging van deze wet zal derhalve noodzakelijk zijn om hen in het toepassingsgebied op te nemen, rekening houdend met de specifieke modaliteiten die van toepassing zijn voor het nemen van veiligheids- en gezondheidsmaatregelen door de werkgevers die privépersonen zijn. Deze maatregelen zouden op progressieve wijze genomen kunnen worden.

Sociale zekerheid (art. 14)

Het huispersoneel dient te genieten van voorwaarden met betrekking tot de sociale zekerheid, hierbij inbegrepen het moederschap, die niet minder gunstig zijn dan deze die van toepassing zijn op het geheel van de werknemers.

De door de Lidstaten genomen maatregelen kunnen op progressieve wijze toegepast worden na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Hoewel het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden in ons land niet erg hoog is, rekening houdend met het succes van de dienstencheques, blijven niettemin sommigen onder hen ongedekt door de sociale zekerheid.

Momenteel worden (uitwonende) dienstboden niet bij de RSZ aangegeven wanneer:

— ils ne présentent jamais quatre heures par jour ou plus chez l'employeur;

— les prestations journalières fournies sont de quatre heures ou plus, mais le total cumulé de ces prestations journalières de quatre heures ou plus n'atteint pas vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs.

Par contre, les travailleurs domestiques logés chez leur employeur doivent toujours être déclarés à l'O.N.S.S.

A côté de la catégorie de "travailleurs domestiques" sensu stricto, dans le cadre des exclusions à l'assujettissement au régime général de sécurité sociale, la législation belge en matière de sécurité sociale cite la catégorie "autre personnel de maison" qui recouvre, en vérité, deux catégories de travailleurs, à savoir, d'une part ceux qui fournissent des prestations d'ordre intellectuel pour le ménage (par exemple, garde d'enfant, infirmière privée, dame de compagnie) et, d'autre part, ceux qui fournissent des prestations d'ordre manuel pour le ménage, mais qui ne sont pas des travaux ménagers (par exemple, chauffeur privé, homme de peine, jardinier).

Pour ces deux catégories de travailleurs, la loi de sécurité sociale prévoit une règle d'exonération au champ d'application personnel de la loi de sécurité sociale en ce sens que "pour chaque semaine au cours de laquelle la durée des prestations n'atteint pas huit heures, aucune déclaration n'est requise. Si ces prestations s'effectuent chez plusieurs employeurs, il faut tenir compte de leur durée globale".

Ces exonérations ont également pour effet que ces travailleurs ne peuvent bénéficier du droit aux vacances annuelles, alors que la convention impose que les travailleurs domestiques aient en cette matière des droits similaires aux autres travailleurs.

La ratification de la convention aura comme conséquence une modification de la législation en matière de sécurité sociale afin de mettre fin à l'exclusion de certains travailleurs domestiques du champ d'application de ces dispositions.

Agences d'emplois privées (art. 15)

Afin de protéger les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants, recrutés ou placés par des agences privées, contre des pratiques abusives, les États membres ont les obligations suivantes:

— zij nooit meer dan vier uur of meer per dag presteren bij de werkgever;

— de dagelijks geleverde prestaties vier uur of meer bedragen, maar het totaal van deze dagelijkse prestaties van vier uur of meer geen vierentwintig uur per week bereikt bij één of meerdere werkgevers.

Bij de werkgever inwonende dienstboden moeten daarentegen altijd aangegeven worden bij de RSZ.

Naast de categorie van "dienstboden" sensu stricto, in het kader van de uitzonderingen op de onderwerping aan het algemene stelsel van de sociale zekerheid, vermeldt de Belgische wetgeving met betrekking tot de sociale zekerheid de categorie van "ander huispersoneel" die in werkelijkheid twee categorieën van werknemers omvat, te weten, enerzijds, diegenen die intellectuele prestaties leveren voor het huishouden (bijvoorbeeld kinderoppas, privéverpleegster, gezelschapsdame) en, anderzijds, diegenen die manuele prestaties leveren voor het huishouden die geen huishoudelijke taken zijn (bijvoorbeeld privéchauffeur, klusjesman, tuinman).

Voor deze twee categorieën van werknemers voorziet de sociale zekerheidswet een vrijstelling van het personeel toepassingsgebied van deze sociale zekerheidswet in die zin dat "voor elke week gedurende dewelke de duur van de prestaties geen acht uren bereikt, geen enkele aangifte vereist is. Als deze prestaties bij verschillende werkgevers geleverd worden, moet rekening gehouden worden met de globale duur".

Deze vrijstellingen hebben eveneens tot gevolg dat deze werknemers niet kunnen genieten van het recht op jaarlijkse vakantie, hoewel de conventie bepaalt dat het huispersoneel in dit kader gelijkaardige rechten moet hebben als de andere werknemers.

De ratificatie van de conventie zal een wijziging van de sociale zekerheidswetgeving tot gevolg hebben om een einde te maken aan de uitsluiting van bepaald huispersoneel van het toepassingsgebied van deze bepalingen.

Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (art. 15)

Ter bescherming van het huispersoneel, hierbij inbegrepen de migrerende werknemers, gerekruteerd of geplaatst door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, tegen onrechtmatige praktijken, hebben de Lidstaten volgende verplichtingen:

— déterminer les conditions d'exercice des activités des agences d'emplois privées;

— assurer qu'il existe des mécanismes appropriés aux fins d'instruire les plaintes déposées par les travailleurs domestiques;

— adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection adéquate et empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres; 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 des travailleurs domestiques et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

— envisager, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses;

— prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

Pour donner effet aux dispositions de l'article 15, les Membres doivent consulter les partenaires sociaux.

Ces dispositions en matière d'agences d'emplois privées s'inspirent de la convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées qui a été ratifiée par la Belgique en 2004.

Respect des règles (art. 16 et 17)

Les travailleurs domestiques doivent avoir un accès effectif aux juridictions ou autres mécanismes de règlements de différends dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles prévues pour les autres travailleurs.

L'article 17 prévoit que les États membres doivent mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens efficaces afin de garantir le respect de la législation nationale relative aux travailleurs domestiques. Ils doivent également établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique.

La convention dispose que les mesures relatives à l'inspection du travail doivent, dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage

— voorwaarden voor de uitoefening van activiteiten van particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling vaststellen;

— het bestaan verzekeren van passende mechanismen om de klachten die worden ingediend door huispersoneel te onderzoeken;

— maatregelen aannemen die ervoor zorgen dat het huispersoneel geniet van een adequate bescherming en verhinderen dat hiertegen misbruiken gepleegd worden, desgevallend in samenwerking met andere Lidstaten; deze maatregelen moeten wetten of regelingen bevatten die de respectievelijke verplichtingen van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling en van het huishouden tegenover het huispersoneel verduidelijken, hierbij inbegrepen een verbod op bureaus die zich inlaten met misbruiken en frauduleuze activiteiten;

— wanneer huispersoneel aangenomen wordt in één land om te werken in een ander, overwegen om bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden te sluiten om misbruiken en frauduleuze praktijken te voorkomen;

— maatregelen nemen om te verzekeren dat de door de bureaus gefactureerde honoraria niet ingehouden worden op de verloning van het huispersoneel.

Om te voldoen aan de bepalingen van artikel 15 moeten de Leden de sociale partners raadplegen.

Deze bepalingen met betrekking tot de bureaus voor private arbeidsbemiddeling zijn ontleend aan conventie nr. 181 van de IAO betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, die door België geratificeerd werd in 2004.

Eerbied voor de voorschriften (art. 16 en 17)

Het huispersoneel moet daadwerkelijk toegang hebben tot rechtbanken of andere mechanismen tot beslechting van geschillen onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan diegene die voorzien zijn voor de andere werknemers.

Artikel 17 voorziet dat de Lidstaten klachtenmechanismen moeten installeren evenals efficiënte middelen om de naleving van de nationale wetgeving met betrekking tot het huispersoneel te waarborgen. Zij moeten eveneens maatregelen opstellen en uitvoeren met betrekking tot arbeidsinspectie, afdwinging en bestraffing, naar behoren rekening houdend met de specifieke kenmerken van huishoudelijk werk.

De conventie bepaalt dat de maatregelen met betrekking tot arbeidsinspectie, voor zover dit verenigbaar is met de nationale wetgeving, de voorwaarden moeten voorzien waarbinnen de toegang tot de woning van het

peut être autorisé, en tenant compte du respect de la vie privée.

La réglementation belge est conforme à ces articles de la convention. Le Contrôle des lois sociales est compétent pour informer, contrôler et sanctionner le non-respect des dispositions en matière de droit du travail.

Mise en œuvre (art.18 et 19)

La mise en œuvre des dispositions de la présente convention doit se faire, en consultation avec les partenaires sociaux, par voie de législation ainsi que par des conventions collectives conformément à la pratique nationale.

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

Dispositions finales (art 20 à 27)

Les dispositions finales concernant la ratification, l'entrée en vigueur et la dénonciation des conventions adoptées.

Examen de la recommandation

Le champ d'application de la recommandation est similaire à celui de la convention n°189 qu'elle complète. Les dispositions de la recommandation n'ont pas d'aspect contraignant. La recommandation offre des orientations pratiques et des repères aux États membres dans le cadre des mesures qu'ils décideraient de prendre en vue de donner effet à la convention.

Notre réglementation satisfait à la plupart des dispositions de la recommandation.

Liberté syndicale et droit de négociation (art.2)

Afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les États Membres devraient éliminer les obstacles législatifs ou administratifs et renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs.

huishouden kan worden toegestaan, rekening houdend met de eerbiediging van het privéleven.

De Belgische reglementering is in overeenstemming met deze artikelen van de conventie. Het Toezicht op de sociale wetten is bevoegd voor de voorlichting, het toezicht en de bestrafing van inbreuken op de bepalingen van het arbeidsrecht.

Tenuitvoerlegging (art.18 et 19)

De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze conventie moet gebeuren in overleg met de sociale partners, door middel van wetgeving en collectieve overeenkomsten in overeenstemming met de nationale gebruiken.

De conventie heeft geen invloed op de gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op het huispersoneel krachtens andere internationale arbeidsconventies.

Dispositions finales (art 20 à 27)

De slotbepalingen hebben betrekking op de ratificatie, de inwerkingtreding en de opzegging van de aangenomen conventies.

Onderzoek van de aanbeveling

Het toepassingsgebied van de aanbeveling is gelijkwaardig aan datgene van conventie nr. 189, die zij aanvult. De bepalingen van de aanbeveling hebben geen dwingend karakter. De aanbeveling biedt de Lidstaten praktische richtlijnen en aanknopingspunten in het kader van de maatregelen die zij in het vooruitzicht stellen om gevolg te geven aan de conventie.

Onze reglementering voldoet aan de meeste bepalingen van de conventie.

Vakbondsvrijheid en recht op onderhandelen (art.2)

Om te verzekeren dat het huispersoneel geniet van de vakbondsvrijheid en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief onderhandelen, zouden de Lidstaten de wettelijke of administratieve obstakels moeten wegwerken en de capaciteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties moeten versterken.

Elimination de la discrimination (art. 3)

En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient notamment garantir le respect de la vie privée des travailleurs domestiques et de la confidentialité des données, notamment des données médicales liées à des examens médicaux.

Examens de santé (art. 4)

Les Membres devraient envisager de fournir aux travailleurs domestiques des informations notamment sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier éventuellement la nécessité de se soumettre à des tests médicaux, sur les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène.

Travail des enfants et des jeunes (art. 5)

Les Membres devraient interdire et éliminer 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.

Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins et à la protection des jeunes de moins de 18 ans en limitant leur durée du travail, en interdisant le travail de nuit et en mettant des restrictions au travail contraignant physiquement ou psychologiquement.

Information sur les conditions de travail (art. 6)

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

En plus des informations imposées par la convention les informations suivantes devraient être fournies:

- une description des tâches;
- le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité;

Verwijdering van discriminatie (art. 3)

Bij het nemen van maatregelen voor de uitbanning van de discriminatie inzake werkgelegenheid en beroep, zouden de Lidstaten in het bijzonder de eerbied voor het privéleven van het huispersoneel en de vertrouwelijkheid van de gegevens, in het bijzonder de medische gegevens verbonden aan medische onderzoeken, moeten waarborgen.

Gezondheidsonderzoeken (art. 4)

De Leden zouden moeten overwegen het huispersoneel informatie te bezorgen, in het bijzonder over de belangrijkste gezondheidsproblemen en ziektes die eventueel de noodzaak kunnen aantonen om zich te onderwerpen aan medische testen, over de medische behandelingen en de goede praktijken met betrekking tot gezondheid en hygiëne.

Kinder- en jongerenarbeid (art. 5)

De Leden zouden de vormen van huishoudelijk werk moeten verbieden en afschaffen die, door hun aard of de omstandigheden waarin zij uitgevoerd worden, in staat zijn om de gezondheid, veiligheid of zedelijkheid van kinderen in gevaar te brengen.

Wanneer zij de arbeids- en leefomstandigheden van het huispersoneel reglementeren, zouden de Leden bijzondere aandacht moeten schenken aan de noden en de bescherming van jongeren van minder dan 18 jaar door hun arbeidsduur te beperken, nachtarbeid te verbieden en beperkingen op te leggen aan fysiek of psychologisch zwaar werk.

Informatie over de arbeidsomstandigheden (art. 6)

De leden zouden, wanneer het nodig is, de gepaste hulp moeten verlenen om te verzekeren dat het huispersoneel haar arbeidsomstandigheden zou begrijpen.

Bovenop de informatie die wordt opgelegd door de conventie, zou volgende informatie ter beschikking gesteld moeten worden:

- een taakomschrijving;
- het ziekteverlof en, in voorkomend geval, elk ander verlof om persoonlijke redenen;
- het bedrag van de verloning of de inhaalarust voor overuren en periodes van beschikbaarheid;

- tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
- la description de tout logement fourni;
- toute retenue autorisée sur la rémunération.

Un contrat de travail type pour le travail domestique, devrait être établi 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.

Protection contre les abus et le harcèlement (art. 7)

Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence; ces plaintes devraient, s'il y a lieu, donner lieu à des poursuites.

Les membres devraient élaborer 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.

Dans notre pays, les travailleurs domestiques et autres gens de maison sont visés par les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être en matière de violence ou de harcèlement moral, ils ont le droit de déposer plainte auprès de l'inspection sociale et d'agir en justice pour obtenir la cessation des faits ou des dommages et intérêts.

Durée du travail (art. 8 à 13)

Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité, devraient être enregistrées.

Les Membres devraient réglementer de manière précise les heures de disponibilité, le travail de nuit, le repos durant la journée de travail, le repos hebdomadaire et le repos compensatoire. Les périodes pendant lesquelles le domestique accompagne les membres du ménage en vacances ne devraient pas être décomptées du congé annuel.

- elke andere betalingswijze waarop het huispersoneel recht heeft;
- elke betaling in natura en haar geldelijke waarde;
- de beschrijving van elke ter beschikking gestelde huisvesting;
- elke toegestane inhouding op de verloning.

Een model van een arbeidsovereenkomst voor huispersoneel zou moeten opgemaakt worden in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien zij bestaan, met de representatieve organisaties voor het huispersoneel en voor de werkgevers van het huispersoneel.

Bescherming tegen misbruiken en ongewenst gedrag (art. 7)

De Leden zouden moeten overwegen om toegankelijke klachtenmechanismen te installeren voor het huispersoneel om gevallen van misbruiken, ongewenst gedrag en geweld te melden; deze klachten zouden, als er reden toe is, aanleiding moeten geven tot vervolging.

De Leden zouden programma's moeten ontwikkelen tot herhuisvesting en heraanpassing van het huispersoneel dat het slachtoffer is geworden van misbruiken, ongewenst gedrag en geweld, met name door hen tijdelijk onderdak en medische zorgen te bieden.

In ons land zijn de dienstboden en ander huispersoneel onderworpen aan de bepalingen van de welzijnswet van 4 augustus 1996 met betrekking tot geweld of pesterijen. Zij hebben het recht om klacht in te dienen bij de sociale inspectie en om gerechtelijke stappen te ondernemen om de stopzetting van de feiten of een schadevergoeding te bekomen.

Arbeidsduur (art. 8 tot 13)

De gepresteerde arbeidsuren, hierbij inbegrepen de overuren en de periodes van beschikbaarheid, moeten geregistreerd worden.

De Leden zouden op nauwkeurige wijze de uren van beschikbaarheid, het nachtwerk, de rusttijden gedurende de werkdag, de wekelijkse rusttijden en de inhaalrust moeten reglementeren. De periodes gedurende dewelke het huispersoneel de leden van het huishouden vergezelt tijdens vakanties zouden niet afgetrokken mogen worden van de jaarlijkse vakantie.

Rémunération (art. 14 et 15)

Les Membres devraient réglementer la rémunération payée en nature (uniquement paiement en nature répondant à l'usage ou à l'intérêt du travailleur, pourcentage maximum, valeur monétaire de la rémunération en nature.....)

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.

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

Insolvabilité ou décès de l'employeur (art. 16)

Les travailleurs domestiques devraient bénéficier 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.

Logement (art. 17 et 18)

Lorsqu'un logement est fourni au travailleur domestique, il devrait comprendre une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure, l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées, un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage.

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.

Lorsque la nourriture est fournie, celle-ci doit être de bonne qualité et en quantité suffisante le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur

Santé et sécurité (art. 19)

Les Membres devraient, en consultation avec les partenaires sociaux prendre des mesures visant notamment à protéger les travailleurs domestiques des risques et dangers liés au travail et à promouvoir la sécurité et la

Verloning (art. 14 en 15)

De Leden zouden de verloning betaald in natura moeten reglementeren (enkel betaling in natura voor persoonlijk gebruik en voordeel van de werknemer, maximaal percentage, geldelijke waarde van de verloning in natura, ...).

Het huispersoneel zou, bij elke uitbetaling van het loon, een makkelijk te begrijpen schriftelijk overzicht moeten ontvangen van de totale verloning die hen verschuldigd is, alsook van het precieze bedrag en de reden van de eventuele inhoudingen.

Wanneer de overeenkomst een einde neemt, moet elk verschuldigd bedrag zonder uitstel uitbetaald worden.

Insolvabiliteit van de werkgever (art. 16)

Het huispersoneel zou moeten genieten van voorwaarden die niet minder gunstig zijn dan diegene waarvan het geheel van de werknemers geniet met betrekking tot de bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolvabiliteit of overlijden van de werkgever.

Huisvesting (art. 17 en 18)

Wanneer huisvesting wordt aangeboden aan het huispersoneel, moet zij een afgesloten, private, behoorlijk bemeubelde en verluchte ruimte bevatten die voorzien is van een slot, alsook de toegang tot behoorlijke sanitaire installaties, gemeenschappelijk of privé, een voldoende belichting en, indien er reden toe is, verwarming en klimaatregeling, in functie van de omstandigheden die gelden in het huishouden.

In geval van ontslag om andere redenen dan een ernstige fout, zou het bij het huishouden inwonend huispersoneel moeten genieten van een redelijke opzeggingstermijn en, gedurende deze opzeggingstermijn, van een periode van vrije tijd van redelijke duur om nieuw werk en een nieuwe huisvesting te zoeken.

Wanneer voeding voorzien wordt, moet deze van goede kwaliteit en voldoende hoeveelheid zijn en, in voorkomend geval en redelijkerwijs, voldoen aan de culturele en religieuze behoeften van de werknemer.

Gezondheid en veiligheid (art. 19)

De Leden zouden, in overleg met de sociale partners, maatregelen moeten nemen om het huispersoneel in het bijzonder te beschermen tegen de risico's en gevaren verbonden aan het werk en om de veiligheid en

santé au travail au sein du domicile qui est leur lieu de travail.

Ils devraient établir un système d'inspection suffisant et approprié, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail; collecter et publier des statistiques sur les accidents et les maladies liées au travail domestique; dispenser des conseils et élaborer des programmes de formation en matière de sécurité et santé.

Sécurité sociale (art. 20)

Les Membres devraient envisager de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs domestiques.

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.

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.

Travailleurs migrants (art. 21 et 22)

Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires tels que la mise en place de services et mécanismes d'assistance afin d'offrir plus de protection aux travailleurs domestiques migrants (assistance téléphonique, service d'interprétariat, logement d'urgence, informations dans la langue comprise par le travailleur domestique.....).

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.

Les Membres devraient, après consultation avec les partenaires sociaux, envisager les conditions de rapatriement des travailleurs domestiques sans frais pour eux, à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

gezondheid op het werk te bevorderen in de woning die hun arbeidsplaats is.

Zij zouden een toereikend en aangepast inspectie-systeem en gepaste sancties in geval van overtreding van de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk moeten invoeren; statistieken over ongevallen en ziektes verbonden aan huishoudelijk werk moeten verzamelen; adviezen moeten verstrekken en opleidingsprogramma's moeten ontwikkelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid.

Sociale zekerheid (art. 20)

De Leden zouden moeten overwegen om het betalen van de sociale zekerheidsbijdragen gemakkelijker te maken voor het huispersoneel.

De Leden zouden moeten overwegen om bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden te sluiten om het migrerend huispersoneel waarop deze van toepassing zijn een gelijke behandeling inzake sociale zekerheid te waarborgen, alsook de toegang tot het recht op sociale zekerheidsuitkeringen en de bewaring en overdraagbaarheid van dit recht.

De geldelijke waarde van betalingen in natura zou naar behoren in overweging moeten genomen worden voor de sociale zekerheid, in het bijzonder wat betreft de bijdrage van de werkgever en het recht op uitkeringen van het huispersoneel.

Migrerende werknemers (art. 21 en 22)

De Leden zouden bijkomende maatregelen moeten overwegen, zoals de oprichting van bijstandsdiensten en -mechanismen om meer bescherming te bieden aan migrerend huispersoneel (telefonische bijstand, tolkdienst, dringende huisvesting, informatie in de taal die het huispersoneel begrijpt, ...).

De Leden die landen van herkomst van migrerend huispersoneel zijn, zouden moeten bijdragen aan de daadwerkelijke bescherming van de rechten van deze werknemers door hen te informeren over hun rechten vóór hun vertrek en door juridische bijstandsfondsen, sociale diensten en gespecialiseerde consulaire diensten op te richten.

De leden zouden, na raadpleging van de sociale partners, de voorwaarden moeten voorzien voor de kosteloze repatriëring van huispersoneel bij het einde of de opzegging van de overeenkomst waarmee zij werden aangenomen.

Agences pour l'emploi (art. 23)

Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Inspection du travail (art. 24)

Les Membres devraient 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.

Politiques et programmes (art. 25)

Les Membres devraient 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; répondre aux besoins de conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Les Membres devraient 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.

Les Membres devraient coopérer et s'entraider entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de cette convention et de cette recommandation.

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

Bureaus voor arbeidsbemiddeling (art. 23)

De Leden zouden de goede praktijken van de bureaus voor arbeidsbemiddeling moeten bevorderen, rekening houdend met de beginselen en de benadering aanbevolen in conventie (nr. 181) betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997, en aanbeveling (nr. 188) betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997.

Arbeidsinspectie (art. 24)

De Leden zouden de voorwaarden moeten voorzien waaronder de arbeidsinspecteurs of andere ambtenaren bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen die het huishoudelijk werk regelen, zouden moeten toegelaten worden om de lokalen waar het werk wordt uitgevoerd te betreden.

Beleid en programma's (art. 25)

De Leden zouden de voortdurende ontwikkeling van de bekwaamheden en competenties van het huispersoneel moeten bevorderen, hierbij inbegrepen de alfabetisering als daar reden toe is, om hun mogelijkheden tot beroepsvervolmaking en op de arbeidsmarkt te verbeteren; zij zouden gehoor moeten geven aan de noden van de verzoening van het beroeps- en het privéleven.

De Leden zouden passende indicatoren en meetsystemen moeten ontwikkelen om de capaciteit te versterken van hun nationale statistische bureaus om op een effectieve manier de noodzakelijke gegevens voor de uitwerking van een daadwerkelijk beleid met betrekking tot het huispersoneel te ondersteunen.

De Leden zouden moeten samenwerken en elkaar onderling moeten ondersteunen om de daadwerkelijke toepassing op migrerend huispersoneel van deze conventie en deze aanbeveling te verzekeren.

In het kader van de diplomatieke onschendbaarheid, zouden de Leden moeten overwegen:

- a) om beleidslijnen en gedragscodes aan te nemen om de schending van de rechten van het huispersoneel te voorkomen;
- b) om onderling samen te werken op bilateraal, regionaal en multilateraal niveau om ongerechtvaardigde praktijken tegen het huispersoneel aan te pakken en te vermijden.

Conclusion

Il convient de souligner que l'engagement a été pris de ratifier la convention de l'OIT relative au travail domestique dans l'accord de Gouvernement du 1^{er} décembre 2011.

Le Gouvernement pourra ratifier cette convention moyennant certaines modifications apportées à la législation en matière de sécurité sociale et à la réglementation relative à la sécurité et à la santé.

Les dispositions de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être excluent les travailleurs domestiques et les gens de maison des dispositions en matière de sécurité et santé. Le texte de la convention n° 189 ne prévoit pas que les travailleurs domestiques doivent disposer des mêmes dispositions en matière de sécurité et santé que les autres travailleurs. Il est par contre prévu que le travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre et que les États membres doivent prendre des mesures effectives, adaptées aux caractéristiques et au contexte particulier du travail domestique, en ce sens.

Une partie importante du travail domestique se déroule dans notre pays via le système des titres services, système offrant une couverture en matière de sécurité et santé au travail similaire aux autres travailleurs. Il reste néanmoins que des modalités spécifiques en matière de santé et sécurité devraient être adoptées de manière progressive pour les travailleurs domestiques actuellement exclus du champ d'application de la loi du 4 août 1996.

La ratification de la convention exige que l'on mette fin à l'exclusion des domestiques externes, ne présentant qu'un nombre limité d'heures, des dispositions en matière de sécurité sociale. Sur le point de la sécurité sociale la convention n° 189 est plus contraignante puisqu'elle exige que tous les travailleurs domestiques bénéficient en matière de sécurité sociale de conditions comparables à celles des autres travailleurs, même si également dans ce cas les mesures peuvent être prises de manière progressive.

Par ailleurs le non assujettissement de ces travailleurs à la sécurité sociale ne permet pas de satisfaire à l'exigence imposée par la convention n°189 que les travailleurs domestiques bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs en matière de vacances annuelles.

La ratification de la convention aura donc comme conséquence la modification de la législation en matière de sécurité sociale.

Conclusie

Er moet op gewezen worden dat in het regeerakkoord van 1 december 2011 het engagement werd opgenomen om de IAO-conventie betreffende het huispersoneel te ratificeren.

De regering zal deze conventie kunnen ratificeren op voorwaarde dat bepaalde wijzigingen worden doorgevoerd in de sociale zekerheidswetgeving en in de reglementering betreffende de veiligheid en de gezondheid.

De bepalingen van de welzijnswet van 4 augustus 1996 sluiten dienstboden en ander huispersoneel uit van de bepalingen met betrekking tot veiligheid en gezondheid. De tekst van conventie nr. 189 voorziet niet dat het huispersoneel dezelfde bepalingen over veiligheid en gezondheid als de andere werknemers ter beschikking moet hebben. Evenwel wordt voorzien dat het huispersoneel recht heeft op een veilige en gezonde werkomgeving en dat de Lidstaten daadwerkelijke maatregelen in deze zin moeten nemen, aangepast aan de karakteristieken en de specifieke context van het huishoudelijk werk.

Een belangrijk deel van het huishoudelijk werk gebeurt in ons land via het stelsel van de dienstencheques, dat een gelijkaardige bescherming inzake veiligheid en gezondheid biedt als voor de andere werknemers. Niettemin zouden specifieke regels inzake veiligheid en gezondheid op een progressieve manier moeten worden aangenomen voor het huispersoneel dat momenteel uit het toepassingsgebied van de welzijnswet van 4 augustus 1996 gesloten wordt.

De ratificatie van de conventie vereist dat een einde wordt gemaakt aan de uitsluiting van de bepalingen van de sociale zekerheid van het uitwonend huispersoneel dat slechts een beperkt aantal uren presteert. Met betrekking tot de sociale zekerheid is conventie nr. 189 namelijk dwingend gezien zij vereist dat al het huispersoneel inzake sociale zekerheid geniet van voorwaarden die vergelijkbaar zijn aan die van de andere werknemers, zelfs indien de maatregelen in dat geval op een progressieve manier kunnen genomen worden.

Anderzijds maakt de niet-onderwerping van deze werknemers aan de sociale zekerheid het niet mogelijk te voldoen aan de voorwaarde opgelegd door conventie nr. 189 dat het huispersoneel dient genieten van een gelijke behandeling als de andere werknemers inzake jaarlijkse vakantie.

De ratificatie van de conventie zal dus de wijziging van de sociale zekerheidswetgeving tot gevolg hebben.

C189 - CONVENTION (N° 189) SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011

Préambule

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°

TEKST VAN DE OVEREENKOMST BETREFFENDE HET WAARDIGE WERK VOOR HUISPERSONEEL

Inleiding

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau en daar vergaderd op 1 juni 2011 in haar honderdste zitting;

Zich bewust van de verbintenis die werd aangegaan door de Internationale Arbeidsorganisatie om het waardige werk voor iedereen te bevorderen door de verwezenlijking van de doelstellingen van de Verklaring van de IAO betreffende de beginselen en de fundamentele rechten op het werk en de Verklaring van de IAO over de sociale rechtvaardigheid voor een eerlijke globalisering;

Zich bewust van de grote bijdrage van het huispersoneel tot de wereldeconomie, met inbegrip van de grotere mogelijkheden voor een betalende baan voor de werknemers en werkneemsters met gezinsverantwoordelijkheden, de ontwikkeling van persoonsgerichte diensten voor oudere bevolkingsgroepen, kinderen en personen met een handicap en de grote overdracht van inkomens binnen de landen of tussen de landen;

Overwegende dat het huishoudelijke werk nog steeds ondergewaardeerd wordt en onzichtbaar is en dat het voornamelijk wordt uitgevoerd door vrouwen en jonge meisjes onder wie vele migranten of personen die deel uitmaken van kansarme gemeenschappen en vooral worden blootgesteld aan discriminatie die te maken heeft met arbeidsomstandigheden en andere schendingen van de mensenrechten.

Overwegende ook dat in de ontwikkelingslanden, waar de mogelijkheden inzake formeel werk historisch laag liggen, het huispersoneel een groot deel van de actieve bevolking van deze landen uitmaakt en uit de meest marginale mensen bestaat.

Eraan herinnerend dat — behoudens andersluidende bepaling — de internationale verdragen en aanbevelingen inzake werk van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van het huispersoneel;

Wetende dat het (herziene) verdrag (nr.97) over de werkende migranten, 1949, het verdrag (nr 143) over de werkende migranten (bijkomende bepalingen), 1975, het verdrag (nr 156) over de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, 1981, het verdrag (nr 181)

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 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;

over de privéwerkgelegenheidsagentschappen, 1997, de aanbeveling (nr 198) over de arbeidsrelatie, 2006, zijn bijzonder relevant voor het huispersoneel, net zoals het multilaterale kader van de IAO voor de arbeidsmigratie: niet-bindende beginselen en richtsnoeren voor een aanpak van de arbeidsmigratie gebaseerd op de rechten (2006);

Erkennend dat de bijzondere omstandigheden waarin het huishoudelijke werk wordt verricht, het wenselijk maken de algemene normen aan te vullen met specifieke normen voor het huispersoneel om deze personen de mogelijkheid te bieden hun rechten ten volle te genieten.

Herinnerend aan andere relevante internationale instrumenten zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Pact betreffende de burgerlijke en politieke rechten, het Internationaal Pact betreffende de economische, sociale en culturele rechten, het Internationale Verdrag over de uitroeiing van alle vormen van rassendiscriminatie, het verdrag over de uitroeiing van alle vormen van discriminatie tegenover vrouwen, het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de georganiseerde internationale criminaliteit en meer bepaald het aanvullende Protocol ervan dat tot doel heeft de mensenhandel –vooral van vrouwen en kinderen– te voorkomen, te beteugelen en te bestraffen, evenals het Protocol tegen de verboden handel van migranten over het land, via de lucht of over zee, het Verdrag betreffende de Rechten van het Kind en het Internationale Verdrag over de bescherming van de rechten van alle werkende migranten en hun familieleden.

Na beslist te hebben verscheidene voorstellen inzake waardig werk voor het huispersoneel te aanvaarden een probleem dat als het vierde agendapunt van de vergadering genoteerd staat;

Na beslist te hebben dat deze voorstellen in een internationaal verdrag zouden worden gegoten, keurt de Internationale Conferentie op zes juni tweeduizend en elf het Verdrag goed dat hierna het Verdrag over de het huispersoneel, 2011 zal worden genoemd.

Artikel 1

Ter *fine* van dit verdrag:

a) betekent de uitdrukking **huishoudelijk werk** het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen;

(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.

Art. 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. 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.

Art. 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) geldt de uitdrukking **huispersoneel** voor elke mannelijke of vrouwelijke persoon die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie;

c) is een persoon die slechts bij gelegenheid of sporadisch huishoudelijk werk verricht zonder hiervan zijn of haar beroep te maken, geen huishoudelijk werker of werkster.

Art. 2

1. Het verdrag is van toepassing op al het huispersoneel.

2. Een Lid dat dit verdrag ratificeert, kan, na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel, de volgende categorieën volledig of ten dele uitsluiten van het toepassingsveld van het verdrag:

a) categorieën van werknemers die op een andere manier eenzelfde en minstens equivalente bescherming genieten;

b) beperkte categorieën van werknemers voor wie zich bijzondere en zeer belangrijke problemen stellen.

3. Elk lid dat zich beroept op de mogelijkheid die wordt aangeboden in de vorige paragraaf, moet, in zijn eerste verslag over de toepassing van het verdrag krachtens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, elke bijzondere categorie van werknemers aanduiden die zo wordt uitgesloten en de redenen van deze uitsluiting vermelden en moet in latere verslagen elke maatregel toelichten die kan worden genomen om de toepassing van het verdrag uit te breiden tot de betrokken werknemers.

Art. 3

1. Elk Lid moet maatregelen nemen om de daadwerkelijke bevordering en bescherming van de menselijke rechten van al het huispersoneel te waarborgen zoals bepaald in dit verdrag.

2. Elk Lid moet ten aanzien van het huispersoneel de maatregelen nemen die zijn bepaald door dit verdrag om de beginselen en fundamentele rechten op werk te respecteren, te bevorderen en de verwezenlijken, namelijk:

a) de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief overleg;

- (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.

Art. 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 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.

Art. 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.

Art. 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.

- b) de uitroeiing van elke vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid;
- c) de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;
- d) de uitroeiing van de discriminatie inzake werk en beroep.

3. Wanneer de Leden maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel en de werkgevers van het huispersoneel vakbondsvrijheid en daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief overleg genieten, moeten ze het recht beschermen van het huispersoneel en de werkgevers van dienstboden om hun eigen organisaties, federaties en confederaties op te richten en om hen de mogelijkheid te bieden toe te treden tot de organisaties, federaties en confederaties van hun keuze, op voorwaarde dat ze zich schikken naar de statuten ervan.

Art. 4

1. Elk Lid moet een minimum leeftijd bepalen voor het huispersoneel; deze leeftijd moet in overeenstemming zijn met de bepalingen van het verdrag (nr 138) over de minimumleeftijd, 1973, en met het verdrag (nr 182) betreffende het verbod van de ergste vormen van kinderarbeid, 1999, en mag niet lager liggen dan de leeftijd die is bepaald door de nationale wetgeving die van toepassing is op alle werknemers.

2. Elk Lid moet maatregelen nemen om erop toe te zien dat het werk dat wordt uitgevoerd door het huispersoneel dat jonger is dan 18 jaar en ouder dan de minimum leeftijd voor de toegang tot de werkgelegenheid, de leerplicht niet belemmert of de mogelijkheden om verder te studeren of een beroepsopleiding te volgen, niet in gevaar brengt.

Art. 5

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel een daadwerkelijke bescherming geniet tegen alle vormen van misbruik, pesterijen en geweld.

Art. 6

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel net als alle werknemers, gelijke voorwaarden inzake werkgelegenheid geniet en kan werken in waardige omstandigheden en dat deze personen, wanneer ze bij een gezin logeren, waardig kunnen leven met respect voor hun privéleven.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 7

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de huishoudelijke werkers en werksters op een gepaste, controleerbare en makkelijk verstaanbare manier worden ingelicht over hun arbeidsvoorwaarden, bij voorkeur en indien mogelijk aan de hand van een schriftelijke overeenkomst conform de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, meer bepaald wat betreft:

- a) de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
- b) het adres van de gangbare arbeidsplaats(en);
- c) de startdatum van het werk en de duur ervan, indien het om een overeenkomst van bepaalde duur gaat;
- d) het soort werk dat moet worden uitgevoerd;
- e) het loon, de berekeningswijze ervan en de periodiciteit van de betalingen;
- f) de normale arbeidsduur;
- g) het jaarlijks betaald verlof en de dagelijkse en wekelijkse rustpauzes;
- h) de terbeschikkingstelling van voeding en een woonplaats, indien nodig;
- i) de proefperiode, indien nodig;
- j) de voorwaarden inzake repatriëring, indien nodig;
- k) de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsrelatie met inbegrip van elke vooropzegging die door de werkgever of door de werknemer moet worden gerespecteerd.

Art. 8

1. De nationale wetgeving moet bepalen dat het migrant-huispersoneel dat wordt aangeworven in het ene land om huishoudelijk werk te verrichten in een ander land, een schriftelijke werkaanbieding of een uitvoerende arbeidsovereenkomst moet ontvangen in het land waar het werk zal worden uitgevoerd; hierin worden de arbeidsvoorwaarden opgesomd bedoeld in artikel 7 voordat men zijn/haar land verlaat om het huishoudelijke werk te verrichten waarop de aanbieding of de overeenkomst betrekking heeft.

2. De voorgaande paragraaf is niet van toepassing op de werknemers die gebruik kunnen maken van het vrije verkeer om een functie te bekleden krachtens bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden of in het kader van gewestelijke economische integratiezones.

3. De Leden moeten maatregelen nemen om onderling samen te werken om ervoor te zorgen dat de bepalingen van deze overeenkomst daadwerkelijk worden toegepast op het migrant-huispersoneel.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

4. Elk Lid moet via zijn wetgeving of andere maatregelen de voorwaarden bepalen krachtens dewelke het huispersoneel recht heeft op een terugkeer naar hun land na afloop of beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarmee dit personeel werd aangeworven.

Art. 9

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel:

a) vrij is om tot een akkoord te komen met hun werkgever of hun potentiële werkgever over het feit of er al dan niet woongelegenheden worden aangeboden binnen het gezin;

b) dat inwoont bij het gezin, niet verplicht is bij het gezin de gezinsleden te blijven tijdens de dagelijkse of wekelijkse rustpauzes of tijdens de jaarlijkse verloven;

c) het recht heeft persoonlijke reisdocumenten en hun identiteitsdocumenten in hun bezit te houden.

Art. 10

1. Elk Lid moet maatregelen nemen om de gelijke behandeling te waarborgen tussen het huispersoneel en alle werknemers wat betreft de normale arbeidsduur, de compensatie van de overuren, de dagelijkse en wekelijkse rustpauzes en het betaald jaarlijks verlof conform de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijke werk.

2. De wekelijkse rustpauze moet ten minste 24 opeenvolgende uren bedragen.

3. De periodes tijdens dewelke het huispersoneel niet vrij kan beschikken over zijn tijd en ter beschikking blijft van het gezin voor het geval dit beroep op hen zou doen, moeten worden beschouwd als arbeidstijd in de mate die wordt bepaald door de nationale wetgeving, door de collectieve overeenkomsten of door enig ander middel dat overeenstemt met de nationale praktijk.

Art. 11

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel een minimumloon ontvangt daar waar een stelsel voor minimumlonen bestaat en dat het loon wordt bepaald zonder gegronde discriminatie op basis van het geslacht.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 12

1. Het huispersoneel moet in contant geld en op regelmatige tijdstippen worden betaald, ten minste één keer per maand. De betaling kan gebeuren via een overschrijving bij de bank of bij de post, met een bank- of postcheque, via een betalingsopdracht of een ander wettelijk middel voor een betaling, wanneer de betrokken werknemers hiermee instemmen, tenzij de betalingswijze is bepaald door de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten.

2. De nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de arbitrale uitspraken kunnen voorzien in de betaling van een beperkt percentage van het loon van het huispersoneel in de vorm van betalingen in natura die niet minder gunstig zijn dan diegene die over het algemeen van toepassing zijn op de andere categorieën van werknemers, op voorwaarde dat er maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat deze betalingen in natura worden aanvaard door de werknemer, dat ze gericht zijn op zijn persoonlijk gebruik en belang en dat de geldwaarde ervan rechtvaardig en redelijk is.

Art. 13

1. Elke huishoudelijke werker heeft het recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Elk Lid moet, conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk, doeltreffende maatregelen nemen, terdege rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijke werk om te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de dienstboden op het werk.

2. De maatregelen bedoeld in de vorige paragraaf, kunnen geleidelijk worden toegepast na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel.

Art. 14

1. Elk Lid moet, conform de nationale wetgeving en terdege rekening houdend met de specifieke eigenschappen van het huishoudelijke werk, geschikte maatregelen nemen, om ervoor te zorgen dat het huispersoneel inzake sociale zekerheid, met inbegrip van het moederschap, voorwaarden kan genieten die niet minder gunstig zijn dan diegene die worden toegepast op alle werknemers.

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.

Art. 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) 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 repré-

2. De maatregelen die worden bedoeld in de vorige paragraaf, kunnen geleidelijk worden toegepast na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel.

Art. 15

1. Om ervoor te zorgen dat het huispersoneel, met inbegrip van het migrant-huispersoneel- dat werd aangeworven of geplaatst door privéwerkgelegenheidsagentschappen, daadwerkelijk wordt beschermd tegen onrechtmatige praktijken, moet elk Lid:

a) de voorwaarden bepalen voor de uitoefening van hun activiteiten door privéwerkgelegenheidsagentschappen, wanneer ze huispersoneel aanwerven of plaatsen, conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk;

b) ervoor zorgen dat er geschikte mechanismen en procedures bestaan om klachten in te dienen en beschuldigingen van misbruik en frauduleuze praktijken te onderzoeken betreffende de activiteiten van de privé werkgelegenheidsagentschappen in verband met het huispersoneel;

c) alle noodzakelijke en geschikte maatregelen nemen binnen de grenzen van zijn rechtspraak en indien nodig, in samenwerking met andere Leden om erop toe te zien dat het huispersoneel dat op hun grondgebied wordt aangeworven of geplaatst door privéwerkgelegenheidsagentschappen, een passende bescherming geniet en om te vermijden dat ze het slachtoffer worden van misbruik. Deze maatregelen moeten wetten of reglementen omvatten die de respectieve verplichtingen toelichten van het privéwerkgelegenheidsagentschap en van het huisgezin tegenover het huispersoneel en die sancties bepalen met inbegrip van de uitsluiting van privéwerkgelegenheidsagentschappen die zich overgeven aan misbruiken en frauduleuze praktijken;

d) overwegen om, wanneer het huispersoneel in het ene land wordt aangeworven om te werken in een ander land, bilaterale of multilaterale akkoorden te sluiten om misbruik en frauduleuze praktijken inzake aanwerving, plaatsing en werkgelegenheid te voorkomen:

e) maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de erelonen die worden gefactureerd door de privé werkgelegenheidsagentschappen niet worden afgetrokken van het loon van het huispersoneel.

2. Opdat de bepalingen van dit artikel effect zouden ressorteren, moet elk Lid de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties raadplegen,

sentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 19

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

alsook de representatieve organisaties van huispersoneel en de representatieve organisaties van de werkgevers van huispersoneel.

Art. 16

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat al het huispersoneel, alleen of via een vertegenwoordiger en conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk, daadwerkelijk toegang hebben tot de rechtbanken of andere mechanismen om geschillen te regelen, dit aan voorwaarden die niet minder gunstig zijn dat diegene die zijn bepaald voor alle werknemers.

Art. 17

1. Elke Lid moet klachtenmechanismen oprichten, alsook doeltreffende en toegankelijke middelen om ervoor te zorgen dat de nationale wetgeving inzake de bescherming van het huispersoneel wordt nageleefd.

2. Elk Lid moet maatregelen inzake arbeidsinspectie en sancties opstellen en toepassen, terdege rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijk werk, conform de nationale wetgeving.

3. In de mate waarin dit verenigbaar is met de nationale wetgeving moeten deze maatregelen de voorwaarden bepalen waaraan de toegang tot de woning van het gezin kan worden toegestaan, terdege rekening houdend met het respect voor de privélevenssfeer.

Art. 18

Elk Lid moet de bepalingen van deze overeenkomst uitvoeren in overleg met de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties binnen het kader van de wetgeving en aan de hand van collectieve overeenkomsten of bijkomende maatregelen conform de nationale praktijk, waarbij de bestaande maatregelen worden uitgebreid naar of aangepast aan het huispersoneel of waarbij specifieke maatregelen voor hun plaats worden uitgewerkt, indien nodig.

Art. 19

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de gunstigere bepalingen die van toepassing zijn op het huispersoneel krachtens andere internationale arbeids-overeenkomsten.

Art. 20

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 20

De formele ratificaties van deze overeenkomst worden meegedeeld aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zodat ze kunnen worden geregistreerd.

Art. 21

1. Deze overeenkomst bindt alleen de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de ratificatie werd geregistreerd door de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

2. Ze treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee Leden werden geregistreerd door de Directeur-generaal.

3. Vervolgens treedt deze overeenkomst in werking voor elk Lid twaalf maanden na de registratie van de ratificatie ervan.

Art. 22

1. Elk Lid dat deze overeenkomst goedgekeurd heeft, kan ze opzeggen na verloop van een periode van tien jaar na de eerste inwerkingtreding van het verdrag met een akte die wordt meegedeeld aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau waar deze akte wordt geregistreerd. De opzegging treedt in werking één jaar nadat ze werd geregistreerd.

2. Elk Lid dat deze overeenkomst heeft goedgekeurd en dat na verloop van de periode van tien jaar die is vermeld in de vorige paragraaf, geen gebruik maakt van de opzeggingsmogelijkheid waarin wordt voorzien in dit artikel, zal gebonden zijn voor een nieuwe periode van tien jaar en zal deze overeenkomst bijgevolg pas kunnen opzeggen in het eerste jaar van elke nieuwe periode van tien jaar volgens de voorwaarden die zijn bepaald in dit artikel.

Art. 23

1. De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau betekent aan alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie de registratie van alle ratificaties en opzeggingen die hem werden meegedeeld door de Leden van de Organisatie.

2. Bij de kennisgeving van de registratie van de tweede meegedeelde ratificatie aan de Leden van de Organisatie, vestigt de Directeur-generaal de aandacht

de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 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.

Art. 25

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

Art. 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.

Art. 27

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

van de Leden van de Organisatie op de datum waarop deze overeenkomst in werking zal treden.

Art. 24

De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau deelt de Secretaris-generaal van de Verenigde Naties met het oog op registratie en conform artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties de volledige inlichtingen mee met betrekking tot alle geregistreerde ratificaties opzeggingen.

Art. 25

Telkens wanneer de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau dit nodig acht, legt deze de Algemene Conferentie een verslag voor over de toepassing van deze overeenkomst en onderzoekt deze of het nodig is het probleem van de totale of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Art. 26

1. Voor het geval de Conferentie een nieuwe overeenkomst houdende herziening van deze overeenkomst goedkeurt en tenzij de nieuwe overeenkomst dit anders bepaalt:

a) houdt de ratificatie door een Lid van een nieuwe overeenkomst houdende herziening van rechtswege en in weerwil van Artikel 22 de onmiddellijke opzegging in van onhavige overeenkomst, onder voorbehoud dat de nieuwe overeenkomst houdende herziening in werking is getreden;

b) kan onderhavige overeenkomst vanaf de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe overeenkomst houdende herziening, niet meer worden goedgekeurd door de Leden.

2. Deze overeenkomst blijft in ieder geval als dusdanig geldig voor de Leden die ze zouden hebben goedgekeurd en die de overeenkomst houdende herziening niet zouden goedkeuren.

Art. 27

De Franse en Engelse versies van de tekst van deze overeenkomst zijn ook rechtsgeldig.

R201 - RECOMMANDATION (N° 201) SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011

Préambule

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 1er 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'em-

TEKST VAN DE AANBEVELING BETREFFENDE WAARDIG WERK VOOR HUISPERSONEEL

Inleiding

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar honderdste zitting op 1 juni 2011;

Na het verdrag voor het huispersoneel 2011 te hebben goedgekeurd;

Na besloten te hebben verschillende maatregelen aan te nemen in verband met waardig werk voor het huispersoneel, vraagstuk dat als vierde punt op de agenda van de zitting staat;

Na besloten te hebben dat die voorstellen de vorm zouden aannemen van een aanbeveling tot aanvulling van het verdrag over het huispersoneel, 2011,

keurt vandaag, op zestien juni tweeduizend en elf, de volgende aanbeveling goed die Aanbeveling betreffende het huispersoneel 2011 zal worden genoemd.

1. De bepalingen van deze aanbeveling vervolledigen de bepalingen van het verdrag over het huispersoneel, 2011 ("het verdrag") en moeten als dusdanig als één geheel worden beschouwd.

2. Wanneer ze maatregelen treffen om te waarborgen dat de huishoudelijke werkers en werksters daadwerkelijk recht hebben op syndicale vrijheid en op sociaal overleg moeten de Leden:

a) alle wettelijke of administratieve beperkingen in kaart brengen en wegwerken, alsook alle andere elementen die het recht van het huispersoneel belemmeren om hun eigen organisaties op te richten of zich aan te sluiten bij werknemersorganisaties van hun keuze, alsook het recht van de organisaties van huispersoneel om zich aan te sluiten bij werknemersorganisaties, -federaties en -confederaties;

b) maatregelen treffen of ondersteunen die doelen op het versterken van de mogelijkheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, van de organisaties die huispersoneel vertegenwoordigen en

ployeurs 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 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.

de werkgeversorganisaties van huispersoneel om de belangen van hun leden daadwerkelijk te bevorderen voor zover de onafhankelijkheid en de autonomie van deze organisaties die de wetten naleven te allen tijde worden gevrijwaard.

3. Door maatregelen te treffen met het oog op de uitbanning van discriminatie op gebied van werkgelegenheid en beroepsuitoefening, moeten de leden onder meer, in overeenstemming met de internationale arbeidsnormen:

a) waarborgen dat het systeem van de medische onderzoeken in het kader van het werk het beginsel van het vertrouwelijk karakter van de persoonsgegevens en het privéleven van het huispersoneel respecteert en dat het conform de Verzameling van praktische richtlijnen van het IAB over de bescherming van de persoonlijke gegevens van de werknemers, 1997, en andere pertinente internationale normen over de bescherming van gegevens, is;

b) alle vormen van discriminatie in de context van voormelde onderzoeken voorkomen;

c) waarborgen dat het huispersoneel op geen enkele manier wordt verplicht om zich te onderwerpen aan een opsporing van HIV of aan een zwangerschapstest, of om hun HIV-status of zwangerschap bekend te maken.

4. De Leden die medische onderzoeken voor huispersoneel organiseren moeten:

a) informatie betreffende de volksgezondheid ter beschikking van gezinnen en huispersoneel stellen over de voornaamste gezondheidsproblemen en ziektes die, volgens de nationale context, de noodzaak kunnen rechtvaardigen om zich aan medische tests te onderwerpen;

b) informatie ter beschikking van gezinnen en huispersoneel te stellen over de vrijwillige medische tests, de medische behandelingen en de goede praktijken op gebied van gezondheid en hygiëne, overeenkomstig de initiatieven inzake volksgezondheid die voor de samenleving in haar geheel bestemd zijn;

c) de goede praktijken verspreiden in verband met de werkgerelateerde medische onderzoeken waarbij die praktijken moeten worden bijgestuurd om in overeenstemming te zijn met de specifieke aard van huishoudelijk werk.

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) 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.

5.

- (1) De Leden moeten, rekening houdende met de bepalingen van het verdrag (nr. 182) en de aanbeveling (nr. 190) betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999, de soorten huishoudelijk werk in kaart brengen, die door hun aard of de omstandigheden waarin ze worden verricht, gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van jongeren kunnen opleveren en moeten ook deze vormen van kinderarbeid verbieden en uitbannen.
- (2) Bij het reglementeren van de arbeids- en levensomstandigheden van huispersoneel moeten de Leden bijzondere aandacht besteden aan de behoeften van de personen jonger dan 18 en ouder dan de minimumleeftijd voor toelating tot arbeid, zoals bepaald door de nationale wetgeving, en maatregelen treffen om hen te beschermen, door:
 - a) hun arbeidsduur strikt te beperken om te waarborgen dat ze voldoende tijd hebben voor rust, onderwijs en vorming, vrijetijdsactiviteiten en contacten met het gezin;
 - b) nachtarbeid te verbieden;
 - c) beperkingen op te leggen in verband met werk dat excessief veeleisend is op fysiek of psychologisch niveau;
 - d) mechanismen uit te bouwen of de bestaande te versterken om de opvolging van hun levens- en arbeidsomstandigheden te waarborgen.

6.

- (1) De Leden moeten gepaste hulp verlenen wanneer dit nodig is om te waarborgen dat de huishoudelijke werkers en werksters de bepalingen in verband met hun arbeidsvoorwaarden begrijpen.
- (2) Naast de elementen opgesomd in artikel 7 van het verdrag, moeten de arbeidsvoorwaarden tevens omvatten:
 - a) een taakomschrijving;
 - b) het ziekteverlof en eventueel alle andere types verlof om persoonlijke redenen;
 - c) de maatstaven voor bezoldiging of compensatie van de overuren en de periodes van beschikbaarheid vastgelegd in artikel 10 (3) van het verdrag;
 - d) alle andere vergoedingen waarop huispersoneel recht heeft;
 - e) alle vergoedingen in natura en hun geldelijke waarde;
 - f) de beschrijving van alle verstrekte woonruimte;
 - g) alle toegestane inhoudingen op het loon.

- (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

- (3) De Leden moeten een typearbeidsovereenkomst voor huishoudelijk werk opstellen, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, wanneer ze bestaan, met de representatieve organisaties voor het huispersoneel en met de organisaties van de werkgevers van huispersoneel.
- (4) De typeovereenkomst moet gratis en permanent ter beschikking staan van het huispersoneel, de werkgevers, de representatieve organisaties en het publiek in het algemeen.

7. De Leden moeten mechanismen invoeren die doelen op de bescherming van huispersoneel tegen misbruiken, grensoverschrijdend gedrag en geweld, door:

- a) klachtenmechanismen uit te bouwen zodat het huispersoneel melding kan maken van misbruiken, grensoverschrijdend gedrag en geweld;
- b) te waarborgen dat alle klachten omwille van misbruiken, grensoverschrijdend gedrag en geweld worden onderzocht en, indien nodig, tot vervolging leiden;
- c) programma's uit te werken voor de herhuisvesting en de heraanpassing van huishoudelijke werkers die het slachtoffer zijn van misbruiken, grensoverschrijdend gedrag en geweld, door hen tijdelijke opvang en medische verzorging te geven.

8.

- (1) De gepresteerde werkuren met inbegrip van de overuren en de periodes van beschikbaarheid bepaald in artikel 10 (3) van het verdrag, moeten nauwkeurig worden geregistreerd en het huispersoneel moet vrije toegang tot die informatie hebben.
- (2) De Leden moeten ter zake praktische richtlijnen uitwerken, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, wanneer ze bestaan, met de representatieve organisaties voor het huispersoneel en met de organisaties van de werkgevers van huispersoneel.

9.

- (1) In verband met de periodes waarin het huispersoneel niet vrij over zijn tijd kan beschikken en ter beschikking blijven van het gezin ingeval dit een beroep op zijn diensten zou doen (periodes van

(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) 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 sousparagraphe 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.

beschikbaarheid), moeten de Leden, in de mate bepaald door de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, een regeling uitwerken voor:

a) het maximale aantal uren beschikbaarheid per week, maand of jaar, dat van het huishoudpersoneel kan worden geëist en de wijze waarop dat aantal kan worden berekend;

b) de inhaalrust waarop het huishoudpersoneel recht heeft, wanneer de normale rustperiode door een periode van beschikbaarheid wordt onderbroken;

c) het percentage waartegen de uren beschikbaarheid moeten worden bezoldigd.

(2) In verband met de huishoudelijke werkers en wersters die normaal 's nachts werken, en gelet op de verplichtingen die nachtwerk met zich brengt, moeten de Leden maatregelen in uitzicht stellen die vergelijkbaar zijn met de maatregelen gespecificeerd in subparagraaf 9 (1).

10. De leden moeten maatregelen treffen om te waarborgen dat de huishoudelijke werkers en wersters, tijdens de werkdag, recht hebben op voldoende rustpauzes waarin ze kunnen eten en rusten.

11.

(1) De wekelijkse rusttijd moet minstens 24 opeenvolgende uren bedragen.

(2) De vaste wekelijkse rustdag moet worden vastgesteld via een akkoord tussen de partijen, overeenkomstig de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, rekening houdend met de vereisten van het werk en de culturele, religieuze en sociale vereisten van het huishoudpersoneel.

(3) Wanneer de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten voorzien in een wekelijkse rusttijd die cumuleerbaar is op een periode van meer dan zeven dagen voor alle werknemers, mag deze periode voor huishoudpersoneel niet meer dan 14 dagen bedragen.

12. De nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten moeten de redenen vaststellen waarom de huishoudelijke werkers en wersters ertoe kunnen worden gehouden om te werken tijdens de dagelijkse of wekelijkse rustperiode en voorzien in gepaste inhaalrust, los van enige financiële compensatie.

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) 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.

13. De periode waarin het huispersoneel de leden van het gezin vergezellen tijdens de vakantie mag niet worden beschouwd als een deel van hun betaald jaarlijks verlof.

14. Wanneer is bepaald dat een beperkt percentage van het loon in natura wordt uitbetaald, moeten de Leden:

a) het maximumpercentage van het loon dat in natura mag worden uitbetaald zonder hierbij onrechtmatig het loon te verminderen dat noodzakelijk is om het onderhoud van het huispersoneel en hun gezin te waarborgen;

b) de muntwaarde berekenen van de betalingen in natura waarbij ze zich moeten baseren op objectieve criteria zoals de marktwaarde, de kostprijs of de prijs vastgesteld door de overheid, naar gelang van het geval;

c) de betalingen in natura te beperken tot de betalingen die duidelijk kaderen in het nut en belang van het huispersoneel zoals voedsel en huisvesting;

d) waarborgen dat, wanneer zulks wordt vereist van een huishoudelijke werker die gebruik maakt van huisvesting die door het gezin wordt verstrekt, niets van zijn loon wordt afgehouden voor die huisvesting, tenzij hij hiermee instemt;

e) waarborgen dat de goederen die rechtstreeks verband houden met het uitvoeren van huishoudelijk werk zoals uniformen of beschermingsuitrusting, alsook de reiniging en het onderhoud ervan, niet worden beschouwd als een betaling in natura en dat de kosten ervan niet worden afgetrokken van het loon van de huishoudelijke werker.

15.

(1) De huishoudelijke werkers en werksters moeten bij elke uitbetaling van het loon een schriftelijk en begrijpelijk overzicht krijgen van het totaalloon dat hen is verschuldigd, alsook van het exacte bedrag en de reden van eventuele inhoudingen.

(2) Wanneer de tewerkstelling eindigt, moeten alle sommen onverwijld worden uitbetaald.

16. De Leden moeten maatregelen treffen opdat het huispersoneel voorwaarden geniet die niet minder gunstig zijn dan de voorwaarden die alle andere werknemers genieten in verband met de bescherming van hun schuldvorderingen ingeval van insolvabiliteit of overlijden van de werkgever.

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) 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;

17. Wanneer huisvesting en voedsel worden verschaft, dienen zij, rekening houdend met de nationale omstandigheden te omvatten:

- a) een aparte privéruimte, behoorlijk bemeubeld en gelucht met een slot en een sleutel die aan de huishoudelijke werker moet worden overhandigd;
- b) de toegang tot degelijke gemeenschappelijke of private sanitaire voorzieningen;
- c) voldoende verlichting en indien nodig verwarming en klimaatregeling, naargelang van de heersende omstandigheden in het gezin;
- d) maaltijden van goede kwaliteit en in voldoende hoeveelheden aangepast, in voorkomend geval en in de mate waar zulks redelijk is, aan de culturele en religieuze normen van de betrokken huishoudelijke werker.

18. Ingeval van ontslag om andere dan dringende redenen, moet het huispersoneel dat in het gezin verblijft een redelijke opzeggingstermijn genieten en, gedurende voornoemde opzeggingsperiode voldoende vrije tijd krijgen om een nieuwe baan en nieuw onderdak te vinden.

19. De Leden moeten, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wanneer ze bestaan met de representatieve organisaties van het dienstpersoneel en met die van de werkgevers van dienstpersoneel maatregelen treffen die doelen op:

- a) het beschermen van het huispersoneel door de risico's en gevaren verbonden aan het werk weg te werken of tot een minimum te beperken voor zover zulks redelijk en praktisch haalbaar is, om ongevallen, ziektes en sterfgevallen te voorkomen en de veiligheid en de gezondheid op het werk te bevorderen in de context van de verblijfplaats die als arbeidsplaats fungeert;
- b) het uitwerken van een afdoend en gepast inspectiesysteem, overeenkomstig artikel 17 van het verdrag, en van adequate sancties bij schending van de wetgeving betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk;
- c) het uitwerken van procedures voor het verzamelen en publiceren van statistieken over de ongevallen en ziektes verbonden met huishoudelijk werk, alsook andere statistieken die worden geacht bij te dragen tot de preventie van risico's en ongevallen in het kader van de veiligheid en de gezondheid op het werk;
- d) het verstrekken van advies m.b.t. veiligheid en gezondheid op het werk alsook betreffende de ergonomische aspecten en de beschermingsuitrustingen;

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

e) het uitwerken van opleidingsprogramma's en het verspreiden van richtlijnen over de vereisten inzake veiligheid en gezondheid op het werk die specifiek zijn voor huishoudelijk werk.

20.

- (1) De Leden moeten, conform de nationale wetgeving, middelen inzicht stellen om het betalen van de sociale zekerheidsbijdragen te vergemakkelijken; en dit ook voor de huishoudelijke werkers en werksters die voor meerdere werkgevers werken, bijvoorbeeld door middel van een vereenvoudigd betalingssysteem.
- (2) De Leden moeten werk maken van het sluiten van bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden die de migranten-huishoudelijke werkers waarop ze van toepassing zijn een gelijke behandeling op gebied van sociale zekerheid waarborgen, alsook de toegang tot de rechten op sociale zekerheid-suitkeringen, het behoud van die rechten of de overdraagbaarheid ervan.
- (3) De geldwaarde van de betalingen in natura moet volgens de regels in aanmerking worden genomen in de context van de sociale zekerheid, wat betreft de bijdrage van de werkgever en de rechten op uitkeringen van de huishoudelijke werkers.

21.

- (1) De Leden moeten bijkomende maatregelen inzicht stellen om de effectieve bescherming van de huishoudelijke werkers te waarborgen en in het bijzonder van de migranten-huishoudelijke werkers zoals:
 - a) het opzetten van een nationale dienst voor telefonische bijstand, in combinatie met een dienst voor simultaanvertaling voor de huishoudelijke werkers die bijstand nodig hebben;
 - b) conform artikel 17 van het verdrag, voorzien in een systeem van bezoeken die de plaatsing voorafgaan in de gezinnen voorafgaan waar de huishoudelijke werkers zullen worden tewerkgesteld;
 - c) het uitbouwen van een netwerk voor noodhuisvesting;
 - d) het sensibiliseren van de werkgevers voor hun verplichtingen door hen informatie te verschaffen over goede praktijken op gebied van de tewerkstelling van huishoudelijke werkers, over de verplichtingen die voortvloeien uit de wetgeving betreffende tewerkstelling en immigratie voor m.b.t. de migranten-huishoudelijke

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 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 (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 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 res-

workers, over de uitvoeringsmaatregelen en de sancties voor inbreuken alsook over de diensten voor bijstand die ter beschikking van de huishoudelijke werkers en hun werkgevers staan;

e) het waarborgen aan het huispersoneel van de toegang tot klachtenmechanismen en van de mogelijkheid om burgerlijke en strafrechtelijke rechtsvorderingen in te stellen tijdens en na verloop van de tewerkstelling ongeacht de betrokken werknemer naar zijn thuisland is vertrokken.;

f) het oprichten van een overheidsdienst voor bijstand om de huishoudelijke werkers, in een taal die ze begrijpen, te informeren over hun rechten, de relevante wetgeving, de voorhanden zijnde mechanismen voor klachten en beroep, m.b.t. de wetgeving over tewerkstelling en immigratie alsook over de garanties van de wet tegen misdaden en wanbedrijven zoals gewelddaden, mensenhandel en vrijheidsberoving, en hen alle andere relevante informatie bezorgen die ze nodig zouden kunnen hebben.

(2) De Leden die thuislanden zijn van migranten-huishoudelijke werkers moeten bijdragen tot de effectieve bescherming van de rechten van deze werknemers door hen vóór hun vertrek van hun rechten in kennis te stellen, door fondsen voor rechtsbijstand op te richten, alsook sociale diensten en gespecialiseerde adviesdiensten en door alle andere gepaste maatregelen.

22. De Leden moeten, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wanneer ze bestaan met de representatieve organisaties van het dienstpersoneel en met die van de werkgevers van dienstpersoneel zich voornemen om via de wetgeving of via andere maatregelen, de voorwaarden te bepalen waarin de migranten-huishoudelijke werkers het recht hebben om zonder kosten te hunner laste gerepatrieerd te worden bij de afloop of de voltooiing van de overeenkomst op basis waarvan ze in dienst werden genomen.

23. De Leden moeten de goede praktijken bevorderen van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling t.o.v. het huispersoneel, met inbegrip van de migranten-huishoudelijke werkers, rekening houdende met de beginselen en benaderingswijzen die worden aanbevolen in verdrag nr. 181 over de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997, en aanbeveling nr. 188 over de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997.

24. Voor zover dit overeenstemt met de wetgeving en de nationale praktijken in verband met de bescherming

pect 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 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

van het privéleven, kunnen de Leden de omstandigheden bepalen waarin de arbeidsinspecteurs of andere ambtenaren belast met het toezicht op de toepassing van de bepalingen die huishoudelijk werk regelen, toegang moet worden toegestaan tot de lokalen waar het werk wordt verricht.

25.

(1) De Leden moeten, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wanneer ze bestaan met de representatieve organisaties van het dienstpersoneel en met die van de werkgevers van dienstpersoneel beleidskoersen en programma's opstellen die:

a) doelen op de bevordering van de permanente ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de huishoudelijke werkers en werksters, alsook op de alfabetisering indien zulks nodig is, om hun mogelijkheden inzake voortgezette beroepsopleiding en op tewerkstelling te vergroten;

b) tegemoetkomen aan de behoeften van de huishoudelijke werkers op gebied van het combineren van beroeps- en privéleven;

c) garanderen dat er rekening wordt gehouden met de bekommernissen en de rechten van het huispersoneel in het kader van de meer algemene inspanningen die doelen op het combineren van het beroepsleven en gezinsverantwoordelijkheden.

(2) De Leden moeten, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wanneer ze bestaan met de representatieve organisaties van het dienstpersoneel en met die van de werkgevers van dienstpersoneel, geschikte indicatoren en meetsystemen uitwerken om de capaciteit van de nationale bureaus voor statistiek te versterken wat betreft het doeltreffend verzamelen van de gegevens die nodig zijn ter ondersteuning van de uitwerking van doeltreffende beleidskoersen m.b.t. huishoudelijk werk.

26.

(1) De Leden moeten zich voornemen om onderling samen te werken met het oog op het waarborgen van de effectieve toepassing op de migranten-huishoudelijke werkers van verdrag voor het huispersoneel, 2011, en van deze aanbeveling.

(2) De Leden moeten samenwerken op bilateraal, regionaal en mondiaal niveau om de bescherming

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.

te verhogen van de huisarbeiders, in het bijzonder m.b.t. de preventie van dwangarbeid en mensenhandel, toegang tot de sociale zekerheid, opvolging van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling die personen werven die bestemd zijn om als huishoudelijke werker in een ander land te werken, verspreiding van goede praktijken en inzameling van statistieken over huishoudelijk werk.

(3) De Leden moeten gepaste maatregelen treffen om elkaar onderling te helpen om de bepalingen van het verdrag ten uitvoer te leggen door middel van een versterkte samenwerking of versterkte internationale bijstand, of beide, alsook via maatregelen ter ondersteuning van de economische en sociale ontwikkeling, van de programma's voor uitbanning van armoede en voor universeel onderwijs.

(4) In de context van de diplomatieke onschendbaarheid moeten de Leden zich voornemen om:

a) voor het diplomatiek personeel beleidskoersen en gedragscodes aan te nemen die doelen op het voorkomen van de schending van de rechten van het huispersoneel;

b) onderling samen te werken op bilateraal, regionaal en multilateraal niveau met het oog op de aanpak van het vraagstuk van de misbruiken ten aanzien van huishoudelijke werkers en de preventie van deze praktijken.



A V I S N° 1.828

Séance du mardi 18 décembre 2012

OIT - Soumission au Parlement des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail lors de la 100ème session (Genève, juin 2011) - Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques - Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

X X X

2.584-1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: greffe@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be



ADVIES Nr. 1.828

Zitting van dinsdag 18 december 2012

IAO – Voorlegging, aan het Parlement, van de instrumenten die de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting (Genève, juni 2011) heeft aangenomen – Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel – Aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel

x x x

2.584-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: griffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

AVIS N° 1.828

Objet : OIT - Soumission au Parlement des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail lors de la 100ème session (Genève, juin 2011) - Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques - Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Par lettre du 2 octobre 2012, monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF ETCS, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur une proposition de soumission au Parlement des instruments internationaux sous rubrique.

Le Conseil national du Travail est consulté sur ce point en application de la Convention n° 144 de l'OIT concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Sur rapport de la Commission Organisation internationale du Travail, le Conseil a émis, le 18 décembre 2012, l'avis unanime suivant.

X X X

ADVIES Nr. 1.828

Onderwerp: IAO – Voorlegging, aan het Parlement, van de instrumenten die de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting (Genève, juni 2011) heeft aangenomen – Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel – Aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), heeft bij brief van 2 oktober 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorstel tot voorlegging, aan het Parlement, van de voornoemde internationale instrumenten.

De Nationale Arbeidsraad wordt om advies verzocht ingevolge het IAO-verdrag nr. 144 betreffende de tripartiete raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van de internationale arbeidsnormen.

Op verslag van de commissie Internationale Arbeidsorganisatie heeft de Raad op 18 december 2012 het volgende eenparige advies uitgebracht.

X

X

X

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE

Par lettre du 2 octobre 2012, monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF ETCS, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur une proposition de soumission au Parlement de deux instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail lors de sa 100ème session (Genève, juin 2011). Il s'agit de la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques et de la Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le Conseil national du Travail est consulté sur ce point en application de la Convention n° 144 de l'OIT concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail.

A cette demande d'avis, est jointe la présentation au Parlement de ces instruments internationaux. Cette présentation contient un projet de déclaration gouvernementale portant sur l'attitude que compte adopter le gouvernement quant à la suite à donner à cet instrument.

Quant à la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, le projet de déclaration gouvernementale conclut que le Gouvernement n'est pas en mesure dans l'immédiat de la ratifier car :

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail exclut les travailleurs domestiques et les gens de maison des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité. Or, la Convention n° 189 prévoit que le travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre et que les Etats membres doivent prendre des mesures effectives, adaptées aux caractéristiques et au contexte particulier du travail domestique ;

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO, heeft bij brief van 2 oktober 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorstel tot voorlegging, aan het Parlement, van twee instrumenten die de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting (Genève, juni 2011) heeft aangenomen, namelijk het verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel en de aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel.

De Nationale Arbeidsraad wordt om advies verzocht ingevolge het IAO-verdrag nr. 144 betreffende de tripartiete raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van de internationale arbeidsnormen.

De voorstelling, aan het Parlement, van die internationale instrumenten, is bij die adviesaanvraag gevoegd. Die voorstelling omvat een ontwerp van regeringsverklaring waarin de regering aangeeft welke houding ze zal aannemen ten aanzien van dat instrument.

Wat het verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel betreft, is de conclusie van het ontwerp van regeringsverklaring dat de regering momenteel niet in de mogelijkheid is om dat verdrag te ratificeren, om de volgende redenen:

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk sluit dienstboden en ander huispersoneel uit van de bepalingen met betrekking tot gezondheid en veiligheid. Het verdrag nr. 189 bepaalt echter dat het huispersoneel recht heeft op een veilige en gezonde werkomgeving en dat de lidstaten daadwerkelijke maatregelen moeten nemen, aangepast aan de karakteristieken en de specifieke context van het huishoudelijke werk.

- 3 -

- les travailleurs domestiques externes qui ne présentent qu'un nombre limité d'heures sont exclus des dispositions en matière de sécurité sociale. Or, la Convention n° 189 exige que tous les travailleurs domestiques bénéficient en matière de sécurité sociale de conditions comparables à celles des autres travailleurs. Par ailleurs, la Convention exige que les travailleurs domestiques bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs en matière de vacances annuelles.

Toutefois, le projet de déclaration gouvernementale rappelle que dans l'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011, l'engagement a été pris de ratifier la Convention n° 189.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil prend acte des conclusions du projet de déclaration gouvernementale qui lui est soumis.

Il est parfaitement conscient de ce que ces conclusions lui sont proposées dans la perspective premièrement de la présentation au Parlement de l'instrument C 189 , et ensuite, en vue de sa ratification ultérieure.

Le Conseil appelle de ses vœux cette présentation et cette ratification, sans retard, vu l'importance de la problématique, aussi pour notre pays.

Le Conseil avait en effet, réaffirmé, dans son avis n° 1.761 portant sur le rapport IV (1) du B.I.T. concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques (seconde discussion), son soutien à l'égard de cette démarche entreprise par l'OIT et, en particulier, à l'élaboration d'une convention et d'une recommandation dans le cadre de cette problématique.

Le Conseil déplore le long délai séparant la demande qui lui est soumise par la lettre datée du 2 octobre 2012 de la date de promulgation des instruments par l'OIT soit juin 2011.

Ce très long délai pouvait laisser croire que de possibles problèmes posés au droit belge pour sa mise en conformité avec les principes de la Convention n° 189 étaient solutionnés ou en voie de l'être.

- 3 -

- Het uitwonend huispersoneel dat slechts een beperkt aantal uren presteert, is uitgesloten van de bepalingen inzake sociale zekerheid. Het verdrag nr. 189 vereist echter dat al het huispersoneel inzake sociale zekerheid voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die van de andere werknemers. Verder vereist het verdrag dat het huispersoneel inzake jaarlijkse vakantie op dezelfde manier als de andere werknemers wordt behandeld.

Het ontwerp van regeringsverklaring herinnert er niettemin aan dat in het regeerakkoord van 1 december 2011 de verbintenis werd aangegaan om het verdrag nr. 189 te ratificeren.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad neemt akte van de conclusies van het voorgelegde ontwerp van regeringsverklaring.

Hij is er zich zeer goed van bewust dat die conclusies hem in eerste instantie worden voorgelegd in het kader van de voorstelling van het verdrag nr. 189 aan het Parlement en vervolgens met het oog op de latere ratificatie ervan.

De Raad drukt de wens uit dat die voorstelling en ratificatie onverwijld plaatshebben, gezien de belangrijkheid van de problematiek, ook voor ons land.

De Raad heeft in zijn advies nr. 1.761 over het rapport IV (1) van het IAB over waardig werk voor het huispersoneel (tweede bespreking) immers andermaal zijn steun betuigd aan het initiatief van de IAO, meer bepaald de opstelling van een verdrag en een aanbeveling.

De Raad betreurt de lange periode tussen de adviesaanvraag van 2 oktober 2012 en de datum waarop de IAO de instrumenten heeft afgekondigd, namelijk juni 2011.

Die zeer lange termijn kon doen vermoeden dat mogelijke problemen in het Belgische recht om zich te conformeren aan de beginselen van het verdrag nr. 189 waren opgelost of dat er een oplossing in de maak is.

- 4 -

Or le SPF ETCS conclut son acte de soumission, par le message que la Convention n° 189 ne peut pas être ratifiée actuellement par la Belgique.

Cette approche ne manque pas d'inquiéter le Conseil qui y voit un risque d'ouvrir des débats juridiques disproportionnés et des retards préjudiciables aux travailleurs visés.

Il ressort du document soumis au Conseil que :

- le volet droit du travail ne poserait pas de problème ;
- pour le volet « santé et sécurité », une modification de la loi du 4 août 1996 serait nécessaire ;
- pour le volet « sécurité sociale » : les exclusions prévues en droit belge pourraient ne pas être conformes à l'article 14 de la Convention n° 189.

Une consultation des instances compétentes devrait dès lors, être entamée dans les plus brefs délais avec une recherche d'informations permettant de connaître l'étendue du problème et les solutions préconisées.

Sur ce point, le Conseil insiste pour que les travaux soient menés au plus vite en parallèle, avec la présentation de l'instrument au Parlement.

Les constats repris ci-dessus ne semblent pas empêcher d'avancer dans le processus de présentation et ensuite de ratification de la Convention n° 189 par la Belgique.

La Convention C 189 prévoit en effet pour les points relatifs à la santé et sécurité et ceux relatifs à la sécurité sociale que : « Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives [...] »

La Convention rend donc possible une ratification progressive sans que certains points aient été totalement rencontrés dès le départ.

- 4 -

De FOD WASO besluit in zijn voorleggingsakte echter dat België het verdrag nr. 189 nu niet kan ratificeren.

Die aanpak verontrust de Raad, omdat volgens hem het risico bestaat dat buitensporige juridische debatten worden gevoerd en vertraging optreedt, wat nadelig is voor de werknemers in kwestie.

Uit het aan de Raad voorgelegde document blijkt het volgende:

- Het deel "arbeidsrecht" zou geen problemen doen rijzen.
- Voor het deel "gezondheid en veiligheid" zou de wet van 4 augustus 1996 gewijzigd moeten worden.
- Voor het deel "sociale zekerheid" zouden de in het Belgische recht vastgestelde uitsluitingen niet conform artikel 14 van het verdrag nr. 189 kunnen zijn.

De bevoegde instanties zouden dan ook zo snel mogelijk moeten worden geraadpleegd, waarbij wordt gezocht naar informatie aan de hand waarvan de omvang van het probleem en de aanbevolen oplossingen kunnen worden bepaald.

Op dat punt dringt de Raad erop aan dat de werkzaamheden zo snel mogelijk worden uitgevoerd, parallel aan de voorstelling van het instrument aan het Parlement.

De bovenstaande constateringën nemen blijkbaar niet weg dat vooruitgang wordt geboekt in het proces van de voorstelling en vervolgens de ratificatie van het verdrag nr. 189 door België.

Voor de punten inzake gezondheid en veiligheid en de punten over de sociale zekerheid bepaalt het verdrag nr. 189 immers het volgende: "De maatregelen die worden bedoeld in de vorige paragraaf, kunnen geleidelijk worden toegepast na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties [...]"

Het verdrag maakt dus een geleidelijke ratificatie mogelijk zonder dat aan bepaalde punten van meet af aan volledig wordt tegemoetgekomen.

- 5 -

La présentation au Parlement de la Convention n° 189 devrait être poursuivie au plus vite et la ratification de cette même Convention devrait suivre puisque les solutions techniques préconisées sont identifiées et peuvent être mises à l'étude et ensuite mises en œuvre.

Enfin, le Conseil souligne que dans l'accord de Gouvernement du 1^{er} décembre 2011, l'engagement a été pris de ratifier la Convention n° 189, engagement qui a été réitéré par la Ministre de l'Emploi en juin dernier lors de la Conférence internationale du Travail.

Compte tenu de ces considérations, le Conseil demande que la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques et la Recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques soient ratifiées dans les meilleurs délais, et que parallèlement la concertation soit mise en place pour en assurer la mise en œuvre progressive. Le Conseil souhaite à cet égard être consulté sur les textes qui seront proposés à cette fin.

- 5 -

De voorstelling van het verdrag nr. 189 aan het Parlement zou zo snel mogelijk moeten worden voortgezet en de ratificatie van dat verdrag zou moeten volgen, omdat de aanbevolen technische oplossingen bekend zijn en bestudeerd kunnen worden om vervolgens ten uitvoer te worden gelegd.

Ten slotte wijst de Raad erop dat in het regeerakkoord van 1 december 2011 de verbintenis werd aangegaan om het verdrag nr. 189 te ratificeren; de minister van Werk heeft die verbintenis bevestigd tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2012.

Gelet op die beschouwingen drukt de Raad de wens uit dat het verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel en de aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel zo vlug mogelijk geratificeerd worden en dat daarnaast overleg plaatsvindt om voor de geleidelijke tenuitvoerlegging ervan te zorgen. De Raad wenst te worden geraadpleegd over de teksten die daartoe voorgesteld zullen worden.

De Secretaris,

De Voorzitter,

J.-P. Delcroix

P. Windey