



# FAIRE RESPECTER LES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES AU MAROCO

Comment faire appliquer et mettre en œuvre les  
mesures de protection des travailleuses et travailleurs  
domestiques au Maroc

# FAIRE RESPECTER LES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES AU MAROCO

Comment faire appliquer et mettre en œuvre les mesures de protection des travailleuses et travailleurs domestiques au Maroc

<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>Mécanismes de règlement des litiges</b>	<b>2</b>
Mécanismes de règlement des litiges accéléré	3
Recommandations	3
<b>Inspections du travail</b>	<b>4</b>
Santé et sécurité au travail	4
Formation spécialisée pour les inspecteurs du travail	6
Recommandations	7
<b>Déclaration des travailleuses et travailleurs et surveillance de la conformité aux règles</b>	<b>7</b>
Recommandations	8
<b>Sensibilisation, changement de comportements et liberté d'association</b>	<b>8</b>
Favoriser un « changement de comportement » notamment à travers la formation des employeurs	9
Liberté d'association	9
Recommandations	10
<b>Ratifier la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques</b>	<b>10</b>
Recommandations	11

## INTRODUCTION

**La loi marocaine sur les travailleuses et travailleurs domestiques devrait entrer en vigueur en octobre 2018.<sup>1</sup> Adoptée par le Parlement marocain le 26 juillet 2016, la loi va finalement donner à des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs domestiques des protections sociales desquelles ils ont longtemps été privés.<sup>2</sup> Il s'agit d'une avancée majeure et le gouvernement montre ainsi, de manière déterminante, son engagement à faire avancer les droits des travailleurs domestiques. Toutefois, la réussite de la mise en œuvre de cette loi est essentielle et le gouvernement devra redoubler d'efforts pour consolider le mécanisme de règlement des litiges et les processus d'inspection du travail et pour s'assurer que le public et les travailleurs ont connaissance de la loi. Le présent mémorandum porte spécifiquement sur les domaines clés imposant une intervention gouvernementale dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.**

De nombreux travailleurs domestiques vivent et travaillent chez leur employeur, cachés du monde extérieur, presque toujours avec des accords de travail informels, les rendant vulnérables aux abus et à l'exploitation. Human Rights Watch a enquêté sur les conditions des travailleuses et travailleurs domestiques mineur(e)s - âgé(e)s de moins de 18 ans - au Maroc en 2005 et 2012 et a constaté que des jeunes filles d'à peine huit ans ont subi des abus physiques et ont travaillé de longues heures pour un salaire dérisoire.<sup>3</sup> Certaines jeunes travailleuses domestiques - appelées chez elles « petites bonnes » - ont déclaré à Human Rights Watch que leurs employeurs les frappaient souvent et les injuriaient, ne les laissaient pas aller à l'école et refusaient parfois de les nourrir correctement. Certains travailleurs domestiques mineurs ont travaillé 12 heures par jour, sept jours sur sept, pour un salaire d'à peine 100 dirhams marocains (11 USD) par mois.

La nouvelle loi fixe désormais à 18 ans l'âge minimal des travailleurs domestiques avec une période de mise en place progressive sur cinq ans au cours de laquelle des travailleurs domestiques âgés de 16 et 17 ans seront autorisés à travailler. La loi exige également des contrats de travail en bonne et due forme pour les travailleurs domestiques, limite les heures de

travail quotidiennes des travailleurs domestiques, garantit des jours de repos et des congés payés et fixe un salaire minimal. Elle prévoit des pénalités financières pour les employeurs qui enfreignent ces dispositions et des peines d'emprisonnement pour les récidivistes dans certains cas.

En dépit des avantages ainsi reconnus aux travailleurs domestiques, la nouvelle loi leur procure toujours une protection moindre que celles que le Code du travail marocain offre à tous les autres travailleurs. Elle limite les heures de travail pour les travailleurs domestiques adultes à 48 heures par semaine alors que le code du travail marocain applicable à d'autres travailleurs établit la limite à 44 heures.<sup>4</sup> Elle fixe également un salaire minimal 40 pour cent inférieur au salaire minimal applicable aux emplois du secteur de la fabrication, du commerce et du libre-échange.<sup>5</sup>

Alors qu'il convient de tenir compte des lacunes de la loi, les autorités marocaines devraient dans le même temps agir rapidement afin de garantir la mise en place de mesures qui permettront aux travailleurs domestiques de jouir de leurs droits. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- améliorer la qualité des mécanismes de règlement des litiges et l'accès à ces mécanismes ;
- fournir les ressources et dispenser la formation en vue de garantir des inspections du travail sérieuses ;
- envisager des initiatives pour inciter les employeurs à déclarer les travailleurs domestiques et à développer des modèles de planning de travail et des fiches de paie ;
- sensibiliser sur la nouvelle loi et promouvoir dans le même temps les bonnes pratiques d'emploi ; et
- ratifier la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleuses et travailleurs domestiques - le traité mondial sur les droits des travailleurs domestiques - afin de devenir le premier État partie de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord à la ratifier.

## MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES LITIGES

Les travailleuses et travailleurs domestiques devraient avoir accès à la justice pour faire appliquer leurs droits en vertu des nouvelles lois et des lois existantes. Alors que la nouvelle loi propose aux travailleurs un mécanisme de traitement des plaintes, les autorités devraient en faire plus pour garantir un accès concret à la justice.

En vertu de la nouvelle loi, les travailleurs peuvent déposer des plaintes qui seront examinées par un inspecteur du travail autorisé à convoquer les parties dans le cadre de l'enquête et à procéder à des tentatives de conciliation. À défaut de conciliation, le travailleur domestique peut décider d'engager une procédure de recours - bien que la loi ne spécifie pas le type de recours dont il dispose. Chaque fois qu'un inspecteur du travail a constaté une infraction d'une disposition de la loi, l'inspecteur doit dresser un procès-verbal à cet effet et le transmettre au ministère public.<sup>6</sup>

Toutefois, le mécanisme ne donne aucune indication sur le délai prescrit entre le dépôt d'une plainte et la conciliation et sur la durée de la procédure. De même, le rôle des inspecteurs du travail agissant en qualité de conciliateurs dans le cadre de litiges avec des travailleurs domestiques pose problème. L'OIT a formulé une recommandation indiquant que « les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans des différends du travail ».<sup>7</sup>

En 2014, une commission d'experts de l'OIT a formulé des réserves quant à la capacité des inspecteurs du travail marocains à conduire des procédures de conciliation, faisant remarquer que les inspecteurs semblaient passer une grande partie de leur temps à régler des litiges « avec la mobilisation potentielle d'une large proportion des ressources humaines et des moyens qui devraient être principalement consacrés aux fonctions principales de l'inspection du travail ».<sup>8</sup> La Commission de l'OIT demande au Maroc de remédier à cette situation en veillant à ce que les fonctions additionnelles de conciliation et d'administration qui pourront être confiées aux inspecteurs du travail ne fassent pas obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales.<sup>9</sup> Le rôle de conciliateur confié aux inspecteurs dans la nouvelle loi pourra encore accentuer le problème s'agissant de leur capacité à régler les litiges et à exercer leurs autres fonctions.

De plus, les inspecteurs du travail devraient transmettre les infractions à la loi aux autorités compétentes et non pas simplement aux procureurs. Les violations

portant sur des questions liées à la santé et à la sécurité et autres questions d'ordre pénal, notamment les actes de violence ou le travail forcé, devraient être transmises à un procureur mais les autres violations non pénales de la législation du travail devraient, par exemple, être soumises aux tribunaux statuant sur les affaires de droit du travail.

Même si les problèmes de capacité sont pris en considération, la nouvelle loi ne tient pas compte des difficultés qui pourraient rendre la justice hors de portée comme dans les cas suivants :

- lorsque la participation des employeurs au processus de conciliation est volontaire, il peut être compliqué pour un travailleur domestique d'avoir accès à la justice. À titre d'exemple, la loi ne prévoit pas ce que les employeurs sont tenus de faire s'ils prennent part à la conciliation, comme l'obligation de produire des documents ;
- il est peu probable que les travailleurs domestiques vivant chez leur employeur déposent plainte ou donne suite à un litige s'ils n'ont nulle part où vivre ou s'ils n'ont pas d'autres moyens de subsistance ;
- les travailleuses et travailleurs domestiques victimes d'abus pourront avoir besoin d'un traitement médical et psychosocial ; et
- il est également peu probable que les travailleurs domestiques migrants, notamment les travailleurs sans papier, déposent plainte si, selon eux, ils risquent de perdre leur résidence légale dans le pays ou si les autorités risquent de les punir au motif de leur statut irrégulier.

### Mécanismes de règlement des litiges accéléré

Le Maroc doit prévoir que, une fois que la loi sera en vigueur, le mécanisme de règlement des litiges risque d'être paralysé par la quantité de litiges signalés dans le secteur du travail domestique. Les processus longs sur des mois ou des années pourront amener les travailleurs à abandonner leurs réclamations. Les autorités doivent envisager des processus de règlement des litiges accéléré garantissant un règlement juste et équitable.

Quelques pays ont créé des organismes spécialisés dans les processus accélérés dont le rôle consiste à traiter les « petites plaintes » portant sur une certaine somme d'argent. À titre d'exemple, le *Fair Work Ombudsman* (FWO) — organisme indépendant australien chargé de traiter les litiges - établit les circonstances de la plainte et détermine si une action coercitive s'impose avant de décider de poursuivre la procédure de règlement avec un médiateur formé qui discutera du problème et y apportera une solution. Si aucune résolution n'est trouvée, la plainte pourra être soumise au processus de règlement des petites plaintes du FWO (si la plainte porte sur une somme inférieure à 20 000 AUD (14 612 USD)). Si elle est plus sérieuse, elle sera transmise à un inspecteur du travail équitable qui examinera les possibilités d'actions coercitives.<sup>10</sup>

La commission irlandaise Workplace Relations Commission traite les plaintes déposées par des travailleurs relativement à des violations de leurs droits en matière d'emploi soit par le biais d'une inspection, d'une médiation ou de la décision d'un agent d'arbitrage. Si un employeur n'exécute pas la décision rendue par un agent d'arbitrage, le demandeur peut demander une ordonnance de tribunal pour obliger l'employeur à le faire. Le règlement des plaintes par le biais d'un agent d'arbitrage est un processus plus rapide que celui de la Labour Court mais si l'une ou l'autre des parties n'est pas satisfaite de la décision de l'agent d'arbitrage, elle peut toujours se rendre devant la cour.<sup>11</sup>

### Recommandations

Les autorités marocaines devraient :

- **établir par le biais d'une politique ou d'une réglementation :**
  - que les inspecteurs du travail soumettent les infractions au droit du travail qui ne constituent pas un délit criminel devant les tribunaux statuant sur les affaires de droit du travail ;
  - un délai pour engager le processus de conciliation à la suite d'une plainte, notamment l'échéance de la résolution, et
  - la clarification des obligations des employeurs, comprenant leur participation à la procédure ;
  - des voies de recours juridique à disposition des travailleurs domestiques en cas d'échec de la conciliation, y compris l'accès aux tribunaux et le conseil et l'assistance juridiques gratuites pour les travailleurs ;
- recruter des conciliateurs formés ou augmenter le nombre d'inspecteurs du travail afin de garantir qu'ils sont suffisamment nombreux pour faire face à la hausse de responsabilités ;
- envisager un processus de résolution des litiges accéléré garantissant un règlement juste et équitable pour les « petites plaintes » par exemple - une certaine somme par rapport au salaire, aux heures supplémentaires et à d'autres formes de rémunération ;
- travailler avec les organisations non gouvernementales (ONG) locales et les syndicats afin d'apporter une aide aux travailleuses et travailleurs domestiques victimes d'abus y compris la mise à disposition d'un logement temporaire, d'une assistance financière, d'une assistance juridique, d'un traitement médical et d'un soutien psychosocial ;
- veiller à ce que la résidence des travailleurs migrants ne soit pas menacée en conséquence de leur litige et qu'ils puissent continuer à rester dans le pays pour travailler pour un employeur différent s'ils le souhaitent ; donner aux travailleurs domestiques sans papier une juste possibilité de régulariser leur statut et veiller à ce qu'ils ne soient pas punis pour des motifs de violation de la législation en matière d'immigration s'ils engagent une action en litige à l'encontre de leur employeur.

## INSPECTIONS DU TRAVAIL

Excepté la tâche des inspecteurs du travail consistant à procéder à des tentatives de conciliation dans le cadre de litiges individuels, la nouvelle loi n'étend pas au travail domestique les autres fonctions que leur impose le code du travail. Ces fonctions consistent notamment à :

- veiller au bon respect des lois et réglementations sur le travail ;
- fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et salariés sur les moyens les plus efficaces de respecter la loi ; et
- déclarer les irrégularités en matière d'emploi ou les infractions à certaines lois et réglementations.<sup>12</sup>

L'OIT a noté qu'« un système de visite des foyers visant à évaluer les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs résidant chez leur employeur pourra permettre d'identifier les problèmes potentiels à la source et d'informer les employeurs avant que la relation d'emploi ne débute ». <sup>13</sup> Le Maroc devrait élaborer et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail qui reconnaissent les caractéristiques spécifiques du travail domestique et des problématiques de respect de la vie privée, notamment les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage pourra être autorisé.<sup>14</sup>

La Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques tient compte des deux droits concurrents avec, d'un côté, le droit de l'employeur à la protection de l'intimité de son foyer et, de l'autre, la protection des travailleurs, et prévoit que l'accès au foyer soit limité. L'OIT a noté la nécessité du consentement de la part du chef du foyer ou de l'autorisation d'une autorité judiciaire mais a également demandé des procédures accélérées pour les abus les plus graves impliquant des cas de travail forcé, de travail de mineurs et de harcèlement sexuel.<sup>15</sup> Les travailleuses et travailleurs domestiques devraient être interrogé(e)s en toute confidentialité et à l'écart de leur employeur.

L'OIT a recommandé que les représentants du gouvernement adoptent comme pratique courante un « enregistrement à l'entrée » avec un travailleur domestique par le biais d'un entretien confidentiel à l'écart de l'employeur.<sup>16</sup> Toutefois, la nouvelle loi n'établit pas de telles obligations.

Les entretiens confidentiels peuvent permettre d'identifier les cas de violations du droit de travail ainsi que les cas de travail forcé et de trafic de personnes et d'y

apporter une réponse. Les autorités peuvent créer des occasions de conduire ces entretiens en exigeant qu'un travailleur domestique soit présent lorsque l'employeur soumet une copie de son contrat de travail et exigeant que les travailleurs migrants soient présents dans le cadre de la procédure de demande ou de renouvellement de leur permis de travail. Ceci permettra aux agents du travail de conduire des entretiens avec les travailleuses et travailleurs dans les bureaux, au calme et en toute confidentialité. Toutefois, s'il n'est pas possible de conduire des entretiens avec tous les travailleurs, l'OIT a également suggéré que des entretiens puissent être réalisés sur la base de cas sélectionnés de façon aléatoire.

D'autres pays ont des lois autorisant l'inspection des foyers ou ont réalisé ce type d'inspection. Dans la région du Moyen-Orient, un rapport de l'OIT datant de 2016 a indiqué que la Direction générale jordanienne pour la protection des travailleurs domestiques a inspecté cinq foyers avec le consentement des propriétaires.<sup>17</sup> La loi koweïtienne sur les travailleurs domestiques prévoit des inspections des bureaux des agences de recrutement.<sup>18</sup> La loi de 2017 des Émirats arabes unis (EAU) relative aux travailleuses et travailleurs domestiques prévoit l'inspection des agences de recrutement et également des lieux de travail et résidences des travailleurs avec la permission de leurs propriétaires. Les inspecteurs peuvent également conduire des inspections avec la permission du ministère public en cas de plainte soumise par le travailleur ou par l'employeur ou s'il existe des preuves raisonnables des violations des dispositions de la loi et de ses règlements d'application.<sup>19</sup>

Au-delà de la région, d'autres pays incluent les travailleurs domestiques dans le mandat des inspections du travail. À titre d'exemple, les Autorités nationales du droit de travail (NERA) de Singapour et d'Irlande ont réalisé des inspections de domicile en joignant des employeurs de travailleurs domestiques sélectionnés de façon aléatoire et en demandant à avoir accès à leur domicile à des fins d'inspection. L'employeur a le droit de refuser une inspection mais doit ensuite proposer un autre point de rencontre pour les entretiens et l'analyse des documents sous peine de sanctions et d'actions ultérieures.<sup>20</sup>

### Santé et sécurité au travail

Il est souvent considéré que le travail domestique est un travail sûr ne présentant aucun caractère dangereux notamment car il est en rapport avec le domicile. Toutefois, ce n'est pas le cas. Le travail domestique implique souvent « des tâches très répétitives, imposant de se plier, d'attraper et soulever des objets lourds, de travailler avec des chaleurs extrêmes (cui-

### Risques professionnels spécifiques au travail domestique

TÂCHES	DANGERS	BLESSURES ET CONSÉQUENCES POTENTIELLES SUR LA SANTÉ
Cuisiner, nettoyer, repasser et autres tâches ménagères	Lames tranchantes ; surfaces et outils chauds ; produits chimiques toxiques (par ex., eau de Javel) ; lourdes charges (par ex., tapis, meubles) et travail en hauteur (par ex., nettoyage des vitres, plafonds et escaliers)	Coupures ; brûlures ; maladies respiratoires ; dermatoses ; allergies ; lésions ergonomiques ; fractures osseuses, commotions cérébrales et même la mort
Jardinage	Objets pointus ; charges lourdes ; conditions climatiques difficiles ; insectes venimeux ; pesticides et engrais toxiques ; et équipements mal protégés	Coupures ; troubles musculosquelettiques ; coups de chaleur ; coups de soleil ; déshydratation ; piqûres d'insectes et morsures d'animaux ; et effets sur le développement et le système neurologique
Aller chercher du combustible, de l'eau, faire des courses	Charges lourdes ; circulation automobile et longues distances à pied	Douleurs dorsales et musculaires ; blessures causées par un accident de la circulation ou un acte de violence urbaine ; harcèlement
Tâches qui échappent à la vue du public	Nourriture et hébergement inappropriés ; longues heures de travail ; pas de respect de la vie privée ; abus et traitement dégradant ou humiliant	Troubles du sommeil ; épuisement ; faim ; dépression, troubles du comportement ; contusions ; brûlures et autres lésions provoquées par des violences
Toutes les tâches effectuées en travaillant seul(e)	Isolement et séparation d'avec les camarades et la famille	Perturbations du développement psychologique

Source: ILO, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique — Guide d'introduction », © 2016 International Labour Organization

sine, repassage) et des objets tranchants (couteaux), de manipuler des produits de nettoyage potentiellement toxiques et de s'exposer de façon prolongée à la poussière ». <sup>21</sup> D'autres activités habituellement imposées comme le fait de travailler sur des balcons, de nettoyer en hauteur et d'utiliser des échelles comportent également un risque pour la santé et la sécurité du travailleur. Ces risques augmentent avec la fatigue causée par le grand nombre d'heures de travail ce qui constitue également un risque pour la santé et la sécurité.<sup>22</sup> À ce titre, il est important d'informer les employeurs et les travailleurs domestiques sur les

risques et les dangers et sur les façons de prévenir les blessures et les risques pour la santé.

La nouvelle loi interdit aux employeurs d'exiger des travailleuses et travailleurs domestiques âgé(e)s de 16 à 18 ans de travailler la nuit ou de réaliser un travail qui pourra être dangereux ou présenter un risque pour leur santé ou leur sécurité.<sup>23</sup> Un autre décret de septembre 2017 dresse la liste des travaux que les employeurs n'ont pas le droit de faire exécuter à ces travailleurs domestiques mineurs.<sup>24</sup>

Toutefois, les autorités n'ont pas émis de réglementations distinctes relativement aux tâches dangereuses ou aux risques pour les travailleurs domestiques adultes. Excepté une disposition de la loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques imposant aux employeurs en général de « prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres », la loi n'établit pas quels sont les risques et quelles sont les mesures qui peuvent être prises pour y répondre.<sup>25</sup>

À Hong Kong (Chine), le gouvernement a récemment inclus une nouvelle disposition dans son Contrat de travail standard afin de tenir compte du danger sérieux auquel sont exposés les travailleurs lorsqu'ils nettoient les fenêtres. Elle impose que « la fenêtre à nettoyer soit équipée d'une grille qui est fermée ou sécurisée d'une façon qui empêche la grille d'être ouverte ; et aucune partie du corps de l'aide ne dépassera le rebord de la fenêtre, à l'exception des bras ». <sup>26</sup>

La Recommandation 201 de l'OIT donne des orientations aux États y compris sur les inspections et la santé et la sécurité au travail eu égard aux travailleurs domestiques. Elle préconise de dispenser des conseils aux employeurs sur la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection ainsi que d'élaborer des programmes et diffuser des orientations relatives aux exigences de santé et de sécurité au travail spécifiques au travail domestique.<sup>27</sup>

Elle recommande également d'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.

### *Formation spécialisée pour les inspecteurs du travail*

Alors que la loi prévoit des protections pour les travailleurs domestiques, il est important de dispenser une formation spécialisée aux inspecteurs du travail pour qui enquêter sur les conditions de travail dans le secteur du travail domestique est autrement une pratique inconnue. Les inspecteurs doivent notamment être formés sur les caractéristiques spécifiques du travail domestique, sur les dangers inhérents (mentionnés plus haut) et sur les vulnérabilités particulières des travailleurs domestiques aux abus dans le but de les protéger correctement. Compte tenu de la nature de l'environnement fermé et informel du travail do-

mestique, il est également important que les inspecteurs du travail soient formés aux techniques de communication afin de gagner la confiance des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs et d'approcher des groupes vulnérables comme les enfants et les migrants.

Les travailleurs domestiques sont exposés à des vulnérabilités spécifiques comme la surcharge de travail, l'absence de rémunération, la violence et le harcèlement. Ils font souvent bien plus d'heures que les autres travailleurs, notamment les travailleurs domestiques résidant chez leur employeur qui attend d'eux qu'ils travaillent toute la journée sans beaucoup de repos et qu'ils restent « à disposition », leurs heures de travail effectives étant ainsi difficiles à mesurer. Il arrive souvent qu'ils n'aient pas de jours de repos ou de congés, que leurs heures supplémentaires ne soient pas payées, que des retenues sur leur salaire soient effectuées, que le paiement de leur salaire soit retardé ou que leur salaire ne leur soit pas du tout versé ou qu'ils soient forcés à accepter des paiements en nature à titre de rémunération sans leur consentement informé préalable. Ils sont également isolés. En effet, un grand nombre d'entre eux se trouvent confinés au domicile de leur employeur ou ne sont pas autorisés à sortir, n'ont pas le droit de se mettre en contact avec leur famille ou sinon dans une mesure limitée ou voient leurs conversations surveillées par leur employeur. Comme ils travaillent derrière des portes closes, ils restent invisibles au monde extérieur et, à ce titre, peuvent faire face à diverses formes de violence et de harcèlement par des membres de la famille de leur employeur, par d'autres travailleurs ou par des visiteurs.<sup>28</sup>

Le travail domestique est également l'un des secteurs où le taux d'incidence du travail forcé est le plus élevé.<sup>29</sup> L'OIT a établi une liste de contrôle des indicateurs afin d'aider les inspecteurs du travail à identifier les victimes de travail forcé.<sup>30</sup> Ceci inclut la formation des inspecteurs sur les compétences - comme les compétences interpersonnelles et les compétences en matière de communication - qui sont nécessaires pour collecter des preuves sur les indicateurs de travail forcé, notamment au moment de joindre la victime éventuelle, l'employeur ou toute autre personne en contact avec la victime. À titre d'exemple, une formation sur la façon de lire les codes verbaux et non-verbaux et de conduire des entretiens efficaces peut être essentielle. De même, le fait de veiller à ce que les inspecteurs du travail aient les compétences linguistiques requises ou à ce qu'ils soient aidés d'un interprète signifie qu'ils peuvent toucher des travailleurs ne parlant pas l'arabe comme certains Amazighs et travailleurs migrants. Les équipes d'inspection du tra-

vail pourront également se composer d'hommes et de femmes afin de faciliter l'accès au foyer.

### *Recommandations*

Les autorités marocaines devraient :

- **explicitement prévoir les situations dans lesquelles les inspections sur le lieu de travail peuvent avoir lieu avec le consentement du propriétaire / de l'employeur ou avec l'autorisation des autorités compétentes, y compris dans les situations où une plainte concernant les conditions de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur domestique aura pu être déposée ;**
- **envisager des inspections et entretiens aléatoires avec le consentement de l'employeur ; chaque fois que l'employeur refuse une inspection du domicile, exiger qu'il accepte un autre lieu pour l'entretien et conduire un entretien confidentiel avec la travailleuse ou le travailleur domestique ;**
- **publier une liste des conditions dangereuses et des mesures à prendre pour protéger les travailleuses et travailleurs domestiques adultes contre les problèmes de santé ou blessures en résultant et veiller à ce que ces informations soient diffusées auprès des employeurs et des travailleuses et travailleurs domestiques ;**
- **former les inspecteurs du travail sur :**
  - **les caractéristiques spécifiques du travail domestique et les vulnérabilités spécifiques des travailleurs face à la surcharge de travail, l'absence de rémunération, le confinement forcé et l'isolement, la violence et le harcèlement ainsi que sur les indicateurs du travail forcé et du trafic de personnes ;**
  - **les risques et dangers inhérents au travail domestique ;**
  - **les techniques de communication utilisées pour gagner la confiance et interroger efficacement les travailleuses et travailleurs domestiques et leur employeur ; et**
  - **la façon d'approcher et interroger les groupes dans des situations de vulnérabilité comme les enfants et les migrants ;**
- **imposer aux inspecteurs du travail de :**

- **donner des informations et conseils aux employeurs sur les façons de garantir un environnement de travail sûr et sain ;**
- **identifier les risques et dangers du travail domestique pendant les inspections de domicile et pendant leurs entretiens avec des travailleuses et travailleurs domestiques ;**
- **avoir les compétences linguistiques requises ou être aidés d'un interprète au besoin lors des entretiens ou des inspections avec les travailleuses et travailleurs domestiques ;**
- **veiller à ce que les équipes d'inspection du travail soient composées d'hommes et de femmes afin de faciliter l'accès au foyer ;**
- **demander aux travailleuses et travailleurs domestiques d'être présent(e)s lorsque l'employeur soumet une copie de leur contrat de travail aux autorités et demander aux travailleuses et travailleurs domestiques migrant(e)s d'être présent(e)s pendant la procédure de demande ou de renouvellement de leur permis de travail puis prévoir que les inspecteurs du travail conduisent des entretiens confidentiels avec les travailleuses et travailleurs domestiques au cours de ces procédures.**

## **DÉCLARATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES**

Afin que le secteur du travail domestique puisse passer de contrats de travail informels à des contrats de travail plus formels, les autorités marocaines devraient envisager de prendre des mesures visant à inciter les employeurs à déclarer leurs travailleuses et travailleurs. La loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques impose à l'employeur de déposer une copie du nouveau contrat de travail auprès de l'inspection du travail.<sup>31</sup> Cette procédure peut servir de processus de déclaration pour les travailleuses et travailleurs domestiques au Maroc. Si les employeurs sont incités, par le biais de mesures spécifiques, à déclarer une relation de travail domestique nouvelle ou existante et à soumettre un contrat standard auprès de l'inspection du travail, les autorités peuvent mieux enregistrer les travailleuses et travailleurs domestiques et surveiller leurs conditions de travail.

Au Brésil, la loi n° 11,324 (2006) a mis en place des mesures d'incitation pour la régularisation des travailleuses et travailleurs domestiques non déclaré(e)s en vertu desquelles les employeurs ont droit à des avantages fiscaux s'ils prouvent que leurs travailleuses et travailleurs sont inscrit(e)s à la sécurité sociale. Les procédures de paiement ont également été simplifiées.

D'autres pays ont imposé aux employeurs de déclarer l'embauche des travailleuses et travailleurs domestiques afin d'enregistrer leur existence et de surveiller leurs conditions de travail. L'Espagne, par exemple, a fixé une échéance au 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour la déclaration des travailleuses et travailleurs domestiques qui sont déjà employé(es), échéance après laquelle les employeurs qui n'auront pas déclaré leurs travailleuses et travailleurs seront sanctionnés. En avril 2012, le taux d'inscription à la sécurité sociale avait enregistré une hausse pour atteindre 47 pour cent du nombre total estimé de travailleuses et travailleurs domestiques dans le pays.<sup>32</sup>

Au-delà de la déclaration des travailleuses et travailleurs domestiques, les autorités ont besoin d'avoir des informations documentant les heures travaillées et les versements de salaire afin de surveiller plus efficacement la conformité aux règles. La nouvelle loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques dispose qu'un inspecteur du travail peut demander aux deux parties de lui fournir des documents qui pourraient les aider dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, la loi n'impose pas aux employeurs de fournir ou conserver des fiches de paie ou des registres des heures de travail.<sup>33</sup>

La Recommandation n° 201 de l'OIT préconise que les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité, soient enregistrées fidèlement et que cette information soit librement accessible aux travailleuses et travailleurs domestiques.<sup>34</sup> Ces derniers devront également recevoir, lors de chaque versement du salaire, un relevé écrit de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.<sup>35</sup>

Cette recommandation est particulièrement importante car les travailleuses et travailleurs domestiques souffrent souvent du nombre excessif des heures de travail du fait qu'ils(elles) résident au domicile de leur employeur. L'OIT a développé des outils et orientations sur la façon dont les travailleurs et employeurs peuvent définir les tâches et les relevés de temps pour leurs heures de travail.<sup>36</sup>

Des pays comme la Finlande exigent que des horaires de travail et des fiches recensant tout travail d'ur-

gence ou toutes heures supplémentaires soient mis à la disposition de l'autorité en charge de la santé et de la sécurité au travail ainsi qu'un rapport écrit de ces fiches aux travailleurs ou à leurs représentants s'ils en font la demande.<sup>37</sup>

D'autres pays exigent des employeurs qu'ils conservent une copie de tous les paiements effectués au profit des travailleurs domestiques. Aux Philippines, au Portugal, en Afrique du Sud et au Zimbabwe, les employeurs doivent fournir aux travailleurs domestiques des fiches de paie indiquant le taux de salaire, le nombre d'heures travaillées, toute prime ou allocation versée, la période correspondante, la valeur des prestations en nature, le salaire net et toute remise à effectuer. En Jordanie, la loi exige que l'employeur conserve les justificatifs de tous les paiements mensuels.<sup>38</sup>

### Recommandations

Les autorités marocaines devraient :

- envisager de mettre en place des mesures visant à inciter les employeurs à déclarer les travailleurs domestiques nouvellement ou déjà employés ;
- développer des horaires de travail type (notamment les heures de travail, les pauses, les jours de repos, les congés), des états des heures supplémentaires et des fiches de paie et exiger des employeurs qu'ils conservent cette documentation et fournissent des copies aux travailleuses et travailleurs domestiques.

## SENSIBILISATION, CHANGEMENT DE COMPORTEMENTS ET LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Même avec certaines de ces difficultés, la nouvelle loi au Maroc représente une étape importante et significative vers la protection des droits des travailleuses et travailleurs domestiques. Toutefois, la méconnaissance de la loi et des recours à disposition va limiter la capacité des travailleurs à défendre leurs droits en vertu de la loi. À ce titre, il est important que les informations sur la nouvelle loi soient diffusées à travers un ensemble de médias qui peuvent toucher les travailleuses et travailleurs domestiques comme la télévision et la radio et par le biais de campagnes plus vastes mises en place par les représentants du ministère du Travail y compris les inspecteurs du travail.

Lorsque la loi uruguayenne sur les travailleuses et travailleurs domestiques est entrée en vigueur, le gou-

vernement a lancé une campagne de sensibilisation. L'inspection nationale du travail a visité des lieux de travail avec pour principal objectif de fournir des informations sur la loi et de régulariser le statut des travailleurs domestiques informels.<sup>39</sup> De la même façon, le ministère du travail au Costa Rica a profité de la Journée nationale des travailleuses et travailleurs domestiques pour informer des centaines de travailleurs domestiques sur leurs droits au cours d'un salon sur la promotion de ces droits.<sup>40</sup>

Les autorités marocaines devraient travailler conjointement avec les syndicats et les organisations de la société civile afin d'élargir leur rayon d'action aux travailleuses et travailleurs domestiques et aux employeurs.

Il existe de nombreux cas, à l'échelle mondiale, où les syndicats, les ONG et les associations de travailleurs sensibilisent sur les droits des travailleuses et travailleurs domestiques et œuvrent pour un changement des comportements. À titre d'exemple, des groupes de la société civile au Moyen Orient et en Asie ont fait appel à des enfants d'employeur, à travers des concours de rédaction et des expositions artistiques, afin d'explorer leurs attitudes à l'égard des travailleuses et travailleurs domestiques. Les travailleuses et travailleurs domestiques et leurs soutiens au Liban ont organisé des défilés annuels pour la Journée internationale du travail y compris une fête autour de la gastronomie et de la culture des travailleuses et travailleurs domestiques migrant(e)s. Les groupes de travailleuses et travailleurs domestiques, les ONG et les syndicats ont pris part à des programmes radiophoniques et télévisés, ont organisé des campagnes sur des plateformes de réseaux sociaux comme Facebook et Twitter et ont travaillé avec des réalisateurs pour produire des documentaires.<sup>41</sup>

### Favoriser un « changement de comportement » notamment à travers la formation des employeurs

Le changement de comportement est un aspect important permettant de garantir que les droits des travailleuses et travailleurs domestiques ne sont pas simplement des droits sur le papier mais qu'ils sont effectivement respectés dans la pratique. L'expérience dans d'autres pays montre que les changements législatifs devraient également être associés à des campagnes en faveur d'un changement de comportement qui peut être mise en place d'une façon qui favorise la professionnalisation du métier et le respect du travailleur. Idéalement, les campagnes en faveur d'un changement de comportement devraient également s'accompagner d'une formation et d'orientations claires sur les droits et obligations des parties afin de

dissiper les malentendus et corriger la désinformation.

La campagne conjointe lancée par l'OIT et la Fédération internationale des travailleurs domestiques - My Fair Home - vise à susciter un changement d'attitude et de comportement parmi les employeurs de travailleuses et travailleurs domestiques afin de garantir un travail décent en encourageant les employeurs à signer le « My Fair Home pledge » à titre d'engagement à l'égard des principes fondamentaux du travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.<sup>42</sup>

La formation des employeurs permet également d'instiller l'idée qu'il s'agit d'une relation de travail professionnelle et de contribuer à la prévention des abus et au respect des règles.

Le ministère singapourien de la Main d'œuvre exige que tous les primo-employeurs de travailleuses et travailleurs domestiques et ceux qui ont fréquemment changé de travailleuses et travailleurs domestiques se soumettent à un programme de trois heures intitulé Programme d'orientation des employeurs (EOP) qui met l'accent sur la relation de travail professionnelle entre le travailleur domestique et l'employeur. L'EOP doit avoir été suivi au moins deux jours ouvrables avant le dépôt d'une demande de permis de travail. Les employeurs sont incités à suivre l'EOP en classe bien qu'il puisse également le faire en ligne. Les études de cas et les expériences personnelles échangées en classe donnent à l'employeur une meilleure compréhension des droits et responsabilités liés à l'emploi et à la gestion d'un travailleur domestique.<sup>43</sup>

Le changement d'attitudes sociales vis-à-vis du travail domestique passant par une mise en évidence des façons dont il reste dévalué a été une autre stratégie clé pour faire appliquer les droits des travailleuses et travailleurs domestiques. Des défenseurs aux Philippines, par exemple, ont lancé une campagne de sensibilisation pour que le terme *kasambahay* (compagnon / compagne à domicile) remplace les termes plus couramment utilisés et teintés de désobéissance comme *muchacha* (fille), *katulong* (aide) ou *inday* (provincial(e), impliquant que la travailleuse ou le travailleur est illettré(e)).<sup>44</sup>

### Liberté d'association

La loi marocaine sur les travailleuses et travailleurs domestiques ne fait aucune mention du droit d'association des travailleurs domestiques y compris le droit de rejoindre des syndicats, ce que le Code du travail prévoit pour les autres travailleurs. Il s'agit d'un droit protégé en vertu de la Constitution marocaine.<sup>45</sup>

La liberté d'association doit inclure les coopératives. Une coopérative est « une association autonome de personnes unies sur une base volontaire en vue de satisfaire leurs besoins et aspirations économiques, sociaux et cultures communs à travers une entreprise à propriété conjointe et soumise à un contrôle démocratique ». <sup>46</sup> À l'échelle mondiale, dans le secteur des soins, la majorité des coopératives actuellement exploitées sont composées de travailleurs et/ou de clients. <sup>47</sup> La fonction d'une coopérative peut également être celle d'une organisation de travailleurs apportant un soutien à une autre ou celle consistant à constituer un réseau avec des employeurs.

### Recommandations

#### Les autorités marocaines devraient :

- **lancer une campagne de sensibilisation publique y compris par exemple sur les chaînes de télévision nationales et avec des supports en arabe marocain, en langue amazigh et dans toutes autres langues généralement parlées par les travailleuses et travailleurs domestiques migrant(e)s de façon à ce que les employé(e)s connaissent leurs droits et que les employeurs connaissent leurs devoirs ;**
- **mettre en place des formations à l'attention des employeurs qui peuvent revêtir un caractère obligatoire dans le cadre de la déclaration des travailleuses et travailleurs domestiques ;**
- **réaliser des études sur les attitudes et comportements et concevoir des campagnes visant à combattre les idées reçues et à promouvoir la relation professionnelle et les droits des travailleurs ;**
- **impliquer les ONG et syndicats marocains dans l'élaboration des campagnes visant à sensibiliser et à promouvoir le changement de comportement ;**
- **veiller à ce que les travailleurs et travailleuses domestiques sachent qu'ils ont droit à la liberté d'association, y compris la négociation collective et la constitution de coopératives comme un moyen de s'engager collectivement sur leurs droits auprès des employeurs et apporter une aide.**

## RATIFIER LA CONVENTION DE L'OIT SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques ou C189) est entrée en vigueur le 5 septembre 2013. <sup>48</sup> Ce nouveau traité révolutionnaire et la recommandation (n° 201) qui l'accompagne ont établi les premières normes mondiales pour plus de 67 millions de travailleuses et travailleurs domestiques à travers le monde - dont la majorité sont des femmes et des jeunes filles et dont un grand nombre sont des migrants - qui nettoient, cuisinent et s'occupent d'enfants et de personnes âgées dans des foyers privés. <sup>49</sup> En vertu de la convention, les travailleuses et travailleurs domestiques se voient attribuer les mêmes droits fondamentaux que ceux dont disposent les autres travailleurs, notamment les jours de repos, les limites à la durée de travail, la couverture du salaire minimal, la rémunération des heures supplémentaires, la couverture sociale et des informations claires sur les modalités et conditions d'emploi.

Le Maroc a voté en faveur de la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques complétée par une recommandation mais n'a pas encore ratifié la convention. Le gouvernement membre du Maroc a fait remarquer à l'époque que le fait que les travailleuses et travailleurs domestiques aient leurs caractéristiques propres ne les privait pas du droit à un travail décent. <sup>50</sup> Au moment de la rédaction, 25 États avaient ratifié la convention. <sup>51</sup>

### Recommandations

**Le Maroc devrait ratifier la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Le Maroc deviendrait ainsi le premier État partie au Moyen-Orient et en Afrique du Nord à la ratifier.**

<sup>1</sup> Loi n°19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques (Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques), [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=105362&p\\_count=1&p\\_classification=22](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=105362&p_count=1&p_classification=22) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>2</sup> « Maroc : Une nouvelle loi consacre les droits des travailleuses domestiques », communiqué de presse de Human Rights, 1er août 2016, <https://www.hrw.org/fr/news/2016/08/01/maroc-une-nouvelle-loi-consacre-les-droits-des-travailleuses-domestiques>.

<sup>3</sup> Voir les rapports de Human Rights, Inside the Home, Outside the Law: Abuse of Child Domestic Workers in Morocco, November 2005, <https://www.hrw.org/report/2005/12/19/inside-home-outside-law/abuse-child-domestic-workers-morocco>, et *Lonely Servitude: Child Domestic Labor in Morocco*, December 2012, <https://www.hrw.org/report/2012/11/15/lonely-servitude/child-domestic-labor-morocco>.

<sup>4</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 13 ; Décret n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 du Code du travail, art. 184, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=67319&p\\_country=MAR&p\\_count=643&p\\_classification=01.02&p\\_classification=3](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=67319&p_country=MAR&p_count=643&p_classification=01.02&p_classification=3) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>5</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 19.

<sup>6</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 22.

<sup>7</sup> Organisation Internationale du Travail (OIT), Recommandation concernant l'Inspection du travail (Recommandation de l'OIT sur l'inspection du travail), 1947 (N° 81), adoptée le 11 juillet 1947.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312419,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312419,fr:NO), art. 8 (document consulté le jeudi 13 septembre 2018). La Recommandation de l'OIT sur l'inspection du travail de 1947 vient compléter la Convention de l'OIT concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce (Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81), entrée en vigueur le 7 avril 1950 et ratifiée par le Maroc le 14 mars 1958. L'Organisation internationale du travail est une agence tripartite des Nations unies qui rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de 187 États membres dans le but de fixer les normes du travail, d'élaborer des politiques et de concevoir des programmes pour la promotion d'un travail décent pour les femmes et les hommes.

<sup>8</sup> Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR), Observations sur le Maroc relatives à la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81), adoptée en 2014, 104<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail publiée (2015) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3189974,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3189974,fr:NO) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>9</sup> CEACR OIT, Observations sur le Maroc relatives à la Convention de l'inspection du travail. Voir également l'article 3(2) de la Convention de l'OIT sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81).

<sup>10</sup> OIT, « Resolving individual labour disputes: a comparative overview », édité par Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick ; Bureau international du travail, Genève : OIT, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_488469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), p. 47. Voir également : « Taking legal action in the small claims court », Fair Work Ombudsman, Gouvernement australien, non daté, <https://www.fairwork.gov.au/how-we-will-help/how-we-help-you/help-resolving-workplace-issues/taking-legal-action-in-the-small-claims-court> (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>11</sup> Workplace Relations Commission (Irlande), « Procedures in the Investigation and Adjudication of Employment and Equality Complaints », octobre 2015, [https://www.workplacerelations.ie/en/Publications\\_Forms/Procedures\\_Employment\\_and\\_Equality\\_Complaints.pdf](https://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Procedures_Employment_and_Equality_Complaints.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>12</sup> Loi n° 99-65 relative au Code du travail du 11 septembre 2003, art. 532, <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/maroc/Maroc-Code-1999-du-travail.pdf> (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>13</sup> OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : guide d'introduction », Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2015, seconde édition 2016, [http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS\\_429836/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_429836/lang-en/index.htm) (document consulté le 27 septembre 2018), p. 56.

<sup>14</sup> Voir par exemple, Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 17.

<sup>15</sup> OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : Guide d'introduction ».

<sup>16</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive: – Livre blanc OIT », OIT, Bureau régional pour les États arabes. - Beyrouth : OIT, 2017, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_619661.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_619661.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), p. 12.

<sup>17</sup> Id.

<sup>18</sup> La loi koweïtienne n° 68 de 2015 relative au travail domestique, 26, 2015, art. 44, dispose que « les agents désignés sur résolution du ministère de l'Intérieur auront le pouvoir d'inspecter les bureaux et établissements concernés par le recrutement de travailleurs domestiques, d'accéder à leurs livres et archives, de détecter et signaler les irrégularités et violations et de les soumettre aux autorités compétentes ».

<sup>19</sup> Loi fédérale des Émirats arabes unis (EAU) n° 10 de 2017 relative aux travailleurs fournissant des services d'assistance, art. 19 et 20.

<sup>20</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 12.

<sup>21</sup> OIT, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport IV (Partie 1), Conférence internationale du travail, 99<sup>ème</sup> session, Genève, 2010, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_124399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_124399.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), p. 62. Voir également OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : guide d'introduction », Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2015, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_542992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_542992.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), tableau 1, p. 11.

<sup>22</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 15.

<sup>23</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 6.

<sup>24</sup> Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105822/129501/F1368699115/MAR-105822.pdf> (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>25</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 12.

<sup>26</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes : Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 15.

<sup>27</sup> OIT, Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Recommandation de l'OIT sur les tra-

vailleuses et travailleurs domestiques), 2011 (n° 201), adoptée le 16 juin 2011, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502) (document consulté le 13 septembre 2018), art. 19(c), 19(d) et 19(e).

<sup>28</sup> Human Rights Watch, *Lonely Servitude: Child Domestic Labor in Morocco*.

<sup>29</sup> OIT, « ILO Global estimate of forced labour: results and methodology », Bureau international du travail, Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL), Genève : OIT, 2012, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_488469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>30</sup> OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : guide d'introduction », Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2015, seconde édition 2016, p. 62-63-64, Encadré 25.

<sup>31</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 3.

<sup>32</sup> Bureau des activités des travailleurs ; Centre international de formation (ACTRAV/ITC-ILO), « Decent Work for Domestic Workers The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe », 2013, [http://www.idwfed.org/en/resources/actrav-itc-ilo-report-decent-work-for-domestic-workers-the-state-of-labour-rights-social-protection-and-trade-union-initiatives-in-europe/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/actrav-itc-ilo-report-decent-work-for-domestic-workers-the-state-of-labour-rights-social-protection-and-trade-union-initiatives-in-europe/@@display-file/attachment_1) (document consulté le 13 septembre 2018), p. 15.

<sup>33</sup> Loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques, art. 22.

<sup>34</sup> Recommandation (n° 201) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, art. 8.

<sup>35</sup> Recommandation (n° 201) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, art. 15.

<sup>36</sup> ILO, « Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time », 2014, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_308825.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_308825.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>37</sup> OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : guide d'introduction », Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2015, seconde édition 2016, p. 29, Encadré 8.

<sup>38</sup> Id.

<sup>39</sup> OIT, « Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique : guide d'introduction », Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2015, seconde édition 2016, p. 36, Encadré 12.

<sup>40</sup> Id.

<sup>41</sup> Human Rights Watch, le Réseau international des travailleurs domestiques et la Confédération syndicale internationale, « Claiming Rights: Domestic Workers' Movements and Global Advances for Labor Reform », 2013, [https://www.hrw.org/sites/default/files/related\\_material/2013\\_Global\\_DomesticWorkers.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/2013_Global_DomesticWorkers.pdf).

<sup>42</sup> OIT, « My Fair Home in the Arab States », 1er janvier 2016 - 30 juin 2018, [https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS\\_550151/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_550151/lang-en/index.htm) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>43</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p.8, encadré 2.

<sup>44</sup> Human Rights Watch, le Réseau international des travailleurs domestiques et la Confédération syndicale internationale, « Claiming Rights: Domestic Workers' Movements and Global Advances for Labor Reform »

<sup>45</sup> Constitution marocaine, art. 22.

<sup>46</sup> Voir Alliance coopérative internationale et la Recommandation (n° 193) de l'OIT sur la promotion des coopératives, 2002

<sup>47</sup> Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 23 et OIT, « Providing Care through Cooperatives; Literature Review and Case Studies », Bureau international du travail, - Genève : OIT, 2017.

<sup>48</sup> Convention de l'OIT sur le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques (Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques), adoptée le 16 juin 2011 et entrée en vigueur le 5 septembre 2013. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:2551460,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:2551460,fr:NO) (document consulté le 13 septembre 2018).

<sup>49</sup> OIT, « Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology », Bureau international du travail - Genève, 2015, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), p.5.

<sup>50</sup> OIT, « Quatrième point à l'ordre du jour : Travail décent pour les travailleurs domestiques, Rapport de la Commission sur les travailleurs domestiques », compte-rendu provisoire n° 15 de la Conférence internationale du travail, 100ème session, Genève, juin 2011, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157696.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157696.pdf) (document consulté le 13 septembre 2018), paragr. 38.

<sup>51</sup> OIT, Ratifications de C189 - Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460) (document consulté le 13 septembre 2018).

Droits d'auteur © 2018 Human Rights Watch  
Tous droits réservés.  
Imprimé aux États-Unis d'Amérique.  
Couverture conçue par Rafael Jimenez.

Human Rights Watch défend les droits humains à travers le monde. Nous enquêtons sur les exactions, nous exposons largement les faits et nous faisons pression sur les détenteurs du pouvoir afin que les droits soient respectés et que justice soit faite. Human Rights Watch est une organisation internationale indépendante dont l'action s'inscrit dans un mouvement dynamique visant à défendre la dignité humaine et à faire avancer la cause des droits humains pour tous.

Human Rights Watch est une organisation internationale, avec des équipes présentes dans plus de 40 pays et des bureaux à Amsterdam, Beyrouth, Berlin, Bruxelles, Chicago, Genève, Goma, Johannesburg, Londres, Los Angeles, Moscou, Nairobi, New York, Paris, San Francisco, Sydney, Tokyo, Toronto, Tunis, Washington et Zurich.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site Internet : <http://www.hrw.org/fr>

H U M A N  
R I G H T S  
W A T C H

[HRW.org/fr](https://www.hrw.org/fr)



( en couverture ) Une travailleuse domestique  
à Casablanca, au Maroc, en 2017.

© 2017 AIC Press