

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE DROIT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES À UNE RÉMUNÉRATION
ÉQUITABLE : L'APPORT DE LA NORMATIVITÉ INTERNATIONALE ET
RÉGIONALE DE LA CARICOM

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN DROIT

PAR
MARIE NICOLE NANCY ÉDOUARD

MAI 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Si j'ai pu relever le défi de la rédaction de ce mémoire de maîtrise, c'est grâce à l'encadrement éclairé, la perspicacité, le professionnalisme et la patience de ma directrice de recherche, Stéphanie Bernstein, professeure et directrice du Département des sciences juridiques de l'UQAM. Je lui exprime ma plus profonde gratitude.

Mes remerciements vont aussi à ma codirectrice de recherche Laurence-Léa Fontaine, également professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM. J'ai eu le privilège de bénéficier de son appui académique, de ses conseils tant au baccalauréat qu'à la maîtrise. Léa, je te remercie pour tes mots d'encouragement, ta gentillesse, merci pour tout.

Je reconnais mon incapacité à prendre en compte toutes les observations pertinentes qui m'ont été faites et à les insérer dans le mémoire. De ce fait, j'assume seule l'entière responsabilité des erreurs, des déficiences et insuffisances que l'on pourrait relever dans ce travail.

Je tiens également à remercier les membres du personnel de la bibliothèque des sciences juridiques pour leur efficacité et leur gentillesse. Marie Josée, Chantal, Pierre-Luc, Bruno, André, Gaétan, je vous remercie.

J'ai eu la chance d'avoir eu des ami (es) et collègues qui m'ont épaulée. La liste est trop longue pour les énumérer tous et toutes, mais j'en citerai quelques-un(es) pour leur contribution particulière : Sauveur Pierre Étienne, Thalès Fleur-Aimé, Anthony Morino, Marie-Faédra René, Émie Robert, Natalia Quiroz et Élerme Saint-Aubin. J'ai été toujours très touchée par vos marques d'attention, votre support et vos conseils.

Je ne saurais ne pas rendre un hommage public aux membres de ma famille pour leur soutien financier et affectif. Je leur serai reconnaissante toute ma vie.

Enfin, j'adresse mes remerciements à tous ceux et à toutes celles qui, d'une façon ou d'une autre, ont contribué à la réussite de ce travail de recherche.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	vi
RÉSUMÉ.....	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I PORTRAIT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES.....	14
1.1 Création de la catégorie des « travailleuses domestiques ».....	15
1.1.1 Travail domestique et esclavage.....	15
1.1.2 Sous-valorisation du travail reproductif des femmes.....	23
1.2 Portrait et spécificité du travail domestique et les conditions de travail des travailleuses domestiques sur le plan international.....	26
1.2.1 L'importance du travail domestique.....	26
1.2.2 Les conditions de travail des travailleuses domestiques.....	29
1.2.3 Une typologie des travailleuses domestiques.....	31
1.3 Le travail domestique dans les Caraïbes.....	33
1.3.1 L'importance du travail domestique dans les Caraïbes.....	33
1.3.2 Les conditions de travail des travailleuses domestiques dans les Caraïbes.....	40
CHAPITRE II DROIT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE.....	47
2.1 Notion de rémunération.....	49
2.1.1 Définition de la rémunération.....	49

2.1.2	Les composantes d'une rémunération équitable.....	50
2.2	Droit à une rémunération équitable : la normativité internationale.....	58
2.2.1	Instruments de l'Organisation des Nations Unies.....	59
2.2.2	Instruments de l'Organisation internationale du Travail.....	62
2.3	Droit à une rémunération équitable : la normativité régionale.....	83
2.3.1	Organisation des États américains (OÉA).....	84
2.3.2	Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielle de la CARICOM.....	89
2.3.3	Lois modèles sur les relations et conditions de travail de la CARICOM.....	91

CHAPITRE III
DROIT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES DES CARAÏBES À UNE
RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE..... 96

3.1	Principes constitutionnels nationaux.....	97
3.1.1	Aucune ne référence à la rémunération.....	97
3.1.2	Référence à la rémunération.....	98
3.1.3	Rémunération équitable.....	98
3.2	Principes législatifs nationaux relatifs à la rémunération équitable.....	99
3.2.1	Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par les principes législatifs nationaux?.....	100
3.2.1.1	Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par les dispositions générales des lois générales?.....	101
3.2.1.2	Les travailleuses domestiques font-elles l'objet de dispositions spécifiques dans les lois générales?.....	144
3.2.2	Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par une loi particulière?.....	150
3.3	Comparaison : Législation nationale, normativité régionale et normativité Internationale.....	152

CONCLUSION.....	156
ANNEXE A TYPOLOGIE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES.....	166
ANNEXE B RATIFICATION DES CONVENTIONS SUR LA RÉMUNÉRATION CONCERNANT LES PAYS ÉTUDIÉS.....	167
ANNEXE C RATIFICATION DES HUIT CONVENTIONS FONDAMENTALES PAR LES PAYS ÉTUDIÉS.....	168
ANNEXE D ESTIMATIONS DÉMOGRAPHIQUES DES PAYS MEMBRES DE LA CARICOM (2000 – 2007).....	169
ANNEXE E INDICATEURS CLÉS POUR LES PAYS DE LA CARICOM (2001-2003).....	170
BIBLIOGRAPHIE.....	171

LISTE DES ABRÉVIATIONS

BIT	Bureau international du Travail
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CARIFTA	Caribbean Free Trade Association
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CDESC	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
CIT	Conférence internationale du Travail
CSME	CARICOM Single Market and Economy
SCML	Standing Committee of Ministers Responsible for Labour
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'Homme
OÉA	Organisation des États américains
OIT	Organisation internationale du Travail
PAFR	Programme des aides familiales résidentes
PIB	Produit intérieur brut
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

RÉSUMÉ

Le travail domestique est une profession qui a toujours existé et c'est l'une des plus importantes pour une multitude de femmes dans le monde, mais il est invisible, mal rémunéré et n'est pas bien réglementé. En 2011, l'Organisation internationale du Travail a adopté la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, complétée par la *Recommandation n° 201*. L'un des objectifs de ces instruments était de garantir le droit de ces travailleuses et travailleurs à une rémunération équitable, c'est-à-dire le droit au salaire minimum et à l'égalité de rémunération, et de contribuer ainsi à les rendre visibles. En 1995, les États membres de la CARICOM avaient élaboré des lois modèles du travail pour la région, dont la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*. Les États voulaient s'engager à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux au travail de l'OIT. Cette étude, basée sur un cadre d'analyse juridique de la normativité internationale et régionale, pose la question de la concordance entre les normativités internationale, régionale et nationales. Il convient de voir si cette concordance mènerait à une plus grande *invisibilité* des travailleuses domestiques, c'est-à-dire si le droit serait utilisé pour les exclure.

Notre étude se divise en trois parties. La première partie traite le phénomène du travail domestique rémunéré sur le plan international et régional. L'analyse de la littérature et des données statistiques démontre que la profession est typiquement féminine et que l'invisibilité du travail domestique a un lien avec l'esclavage et est exacerbée par la sous-valorisation du travail reproductif des femmes. L'analyse de la spécificité du travail domestique dans le domaine international et régional de la CARICOM, permet de constater que les travailleuses domestiques ne sont pas- ou peu- protégées par la législation dans beaucoup de pays. Nous avons constaté aussi la vulnérabilité et le manque de protection légale des travailleuses domestiques caribéennes. Leurs conditions de travail découlent de la ségrégation raciale et de la division sexuelle du travail de l'époque esclavagiste. La seconde partie de l'étude porte sur le droit de ces travailleuses à une rémunération équitable. En effet, des efforts sont entrepris à l'échelle internationale et régionale pour garantir aux travailleurs le droit à une rémunération équitable. Toutefois, nous avons constaté que les travailleuses domestiques sont *invisibles*, leur droit au salaire minimum et à l'égalité de rémunération n'étant pas garanti. La troisième partie de la recherche porte spécifiquement sur le droit des travailleuses domestiques caribéennes à une rémunération équitable. Les données ont démontré que leur droit n'est pas garanti par les lois nationales. En outre, la législation nationale et régionale ne concorde pas avec la normativité de l'OIT. Enfin, nous arrivons à la conclusion que la normativité internationale et régionale peut néanmoins influencer la législation nationale quant au droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable, puisqu'il existe déjà une base. Il suffit que les États comprennent leur engagement et que l'on continue à élaborer des normes en harmonie avec la *Convention n° 189 sur le travail décent des travailleuses et des travailleurs domestiques*, en particulier.

Mots clés : travailleuses domestiques, esclavage, rémunération, salaire minimum, Caraïbes, égalité de rémunération, Organisation internationale du Travail, CARICOM.

INTRODUCTION

Historiquement, le mot « domestique » a généralement eu un lien avec le travail dans la sphère privée, c'est-à-dire la famille, et a toujours exprimé une idée de service ou de subordination¹, des relations de maître-serviteur. En effet, selon A. Couture², les termes « bonne », « servante », « domestique », « gouvernante d'enfants », « femme de ménage » seraient analogues.

Sur le plan normatif, en droit international, l'expression « travail domestique » rémunéré³ désigne :

- le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

L'expression « travailleur domestique » désigne :

- toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail; et
- une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique⁴.

Aux fins du mémoire, nous avons donc retenu la définition de la *Convention n° 189* sur les travailleurs et les travailleuses domestiques parce que : 1°) cette Convention est dédiée aux travailleurs et travailleuses domestiques; 2°) il s'agit d'une définition

¹ *Dictionnaire encyclopédique Quillet*, Paris, Librairie Aristide Quillet, 1969, s. v. « domestique ». Voir également, Société royale du Canada, *Dictionnaire nord-américain de la langue française*, Canada, Librairie Beauchemin, 1979, s. v., « domestique »; Lionel Meney, *Dictionnaire québécois français*, Montréal, Guérin, 1999, s.v. « domestique »; William Little, *The Oxford Universal Dictionary of Historical Principles*, 3th ed, Oxford, Oxford University Press, 1955, s. v. « domestic ».

² André Couture, *Dictionnaire d'homonymes et de paronymes : ces mots qui se ressemblent*, Montréal, Éditions FIDES, 2009, s.v. « bonne », « servante ». Voir en outre la définition du BIT, *Thesaurus*, en ligne : OIT <<http://www.ilo.org/thesaurus/defaultfr.asp>>[Thesaurus].

³ D'entrée de jeu, s'agissant de notre étude, il importe d'établir fermement une distinction entre les tâches domestiques effectuées sans rémunération au sein du foyer et le travail rémunéré, voir Bureau international du Travail, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport IV(1), Genève, CIT, 99^e sess, 2010 à la p 13 [BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess, de 2010*].

⁴ *Convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques*, (2011) (n°189) (8 ratifications), adoptée le 16 juin 2011, (entrée en vigueur : 5 septembre 2013), art 1 [C189].

contemporaine; 3^o) elle est le fruit d'un consensus sur le plan international issu des travaux préparatoires à l'élaboration de la Convention, et enfin, 4^o) comme l'a fait remarquer M. Chen, cette définition englobe toutes les catégories de travailleuses domestiques⁵. Cependant, nous reconnaissons que cette définition contient deux limites : 1^o) il faut qu'il existe une relation de travail salariée; et, 2^o) la personne qui effectue ce travail de façon « occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession » n'entre pas dans le champ d'application de cette Convention.

Bien que nous soyons en désaccord avec cette définition de « travailleur ou travailleuse domestique » qui exclut la personne qui l'effectue seulement de « manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession », cette définition est conjoncturelle. De fait, dans certaines régions, le travail domestique est souvent accompli par des personnes qui travaillent sans contrat, occasionnellement ou à la journée⁶. Aux fins du mémoire nous retenons alors la définition de la *Convention n^o 189*, tout en faisant abstraction de l'exclusion de certaines travailleuses.

Comme le confirme le BIT, le « travail domestique », enraciné dans l'histoire mondiale de l'esclavage, du colonialisme et d'autres formes de servitude⁷, est l'une des professions les plus anciennes et les plus importantes pour des millions de femmes dans le monde⁸. La profession est typiquement « féminine »⁹ : les trois

⁵ Martha Chen, « Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges » (2011) 23:1 *Canadian Journal of Women and the Law* 167 à la p 177 [Chen].

⁶ À ce sujet, voir BIT, « Compte rendu provisoire : Quatrième question à l'ordre du jour : Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, Genève, CIT, 99^e sess, , 2010 aux para 114-170 [*Compte-rendu provisoire de la 99^e sess*, de 2010]; Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada), *Portrait des aides familiales au Québec : réponse au questionnaire du Rapport IV(1) de l'OIT sur les travailleuses domestiques*, Montréal, août 2009 à la p 24 [non publié].

⁷ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 1. Concernant le lien entre l'esclavage et le travail domestique dans les Caraïbes, voir également, Barbara Bush, *Slave Women in Caribbean Society, 1650-1839*, Bloomington-Indiana, Indiana University Press, 1990 [Bush].

⁸ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *ibid* à la p 105.

⁹ *Ibid* à la p 5.

quarts ou plus de cette catégorie de travailleurs dans le monde sont des femmes¹⁰. En général, l'urbanisation et la modernisation sont également des facteurs de la féminisation du secteur du service domestique¹¹.

Les travailleuses domestiques¹² apportent une importante contribution au fonctionnement des familles et des sociétés du monde entier en s'occupant des personnes âgées, des enfants, et en accomplissant des tâches ménagères. En effet, elles permettent, notamment, à d'autres femmes d'entrer et de se maintenir sur le marché du travail.

Cependant, les conditions dans lesquelles ces travailleuses effectuent leurs tâches les défavorisent, particulièrement en matière de rémunération, par rapport aux hommes qui occupent des emplois à prédominance masculine. Le « travail domestique » correspond le plus souvent aux tâches non rémunérées exécutées traditionnellement par les femmes dans la sphère privée¹³. Il est invisible et n'est pas

¹⁰ Victor E. Tokman, « Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policies », Working Paper n° 17, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, 2010 aux pp 2-3, en ligne: WIEGO< <http://www.wiego.org/pdf/Tokman-Domestic-Workers-Latin-America.pdf>> [Tokman, *Domestic Workers in Latin America*].

¹¹ Tim Meldrum, *Domestic service and gender, 1660-1750 : Life and Work in the London Household*, Angleterre, Pearson Education, 2000 à la p 6 [Meldrum].

¹² Nous utilisons le terme « travailleuse domestique », car dans bien de pays, les femmes y compris les jeunes filles représentent presque la totalité des travailleurs dans cette catégorie d'emploi. Voir Bureau de statistiques du BIT, en ligne : OIT< <http://www.laborsta.ilo.org/STP/guest>>. Voir également, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 6. En effet, cette terminologie a été au centre des débats lors des travaux préparatoires à l'adoption de la C189. Lors de la première discussion sur l'adoption de la Convention en 2010, le Conseiller juridique à l'OIT a émis l'opinion que l'expression « travailleurs domestiques » comprend à la fois les hommes et les femmes. Certains représentants des employeurs avaient opté pour le maintien de l'expression « travailleurs domestiques ». Finalement, la Convention a été adoptée avec le langage antisexiste « les travailleurs et travailleuses domestiques ». Voir *Compte rendu provisoire de la 99^e sess*, de 2010 *supra* note 6, aux para 71-85. Soulignons que l'association explicite du travail domestique au sexe féminin a été le fruit de l'insistance des représentantes des travailleuses domestiques aux travaux préparatoires à l'élaboration de la C189. En fait, l'utilisation du masculin vise fondamentalement à masquer la réalité que le travail domestique est surtout exercé par les femmes.

¹³ Joanne Conaghan, « The Invisibility of Women in Labour Law: Gender-neutrality in Model-building » (1986) 14 *International Journal of the Sociology of Law* 377 aux pp 380-84 [Conaghan]. Concernant l'invisibilité du travail domestique, voir également : Stéphanie Bernstein, « The Regulation of Paid Care Work in the Home in Quebec: From the Hearth to the Global Marketplace » dans Judy Fudge et Rosemary Owens, dir, *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart Publishing, 2006 aux pp 225,226 [Bernstein]; Adelle Blackett, « Promoting Domestic Workers' Human Dignity through Specific Regulation » dans Antoinette Fauve-Chamoux, dir, *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic*

considéré comme un « vrai »¹⁴ travail ou est assimilé à un travail non qualifié, puisque les femmes sont présumées avoir les compétences naturelles et la capacité de remplir cette fonction¹⁵. Les tâches qu'elles accomplissent ne sont pas prises en compte de façon adéquate dans les statistiques et l'économie nationales¹⁶, malgré leur contribution à l'économie mondiale; les travailleuses domestiques sont *invisibles*.

Cette invisibilité du « travail domestique » rémunéré est le résultat de la construction sociale du modèle prédominant du marché de travail salarié; il est construit à partir du « concept de l'homme pourvoyeur » accomplissant ses tâches à temps plein dans la sphère publique¹⁷. Cette construction sociale du travail féminin s'appuie sur des qualités attribuées par « nature » aux femmes, telles que la méticulosité ou la dextérité, opposée à la force physique masculine¹⁸. Ainsi parle-t-on de la dichotomie sphères privée/publique, c'est-à-dire le travail de reproduction pour les femmes et le travail de production pour les hommes. Ces facteurs expliquent en grande partie le bas niveau de salaire de ces travailleuses¹⁹. Toutefois, pour mieux comprendre les causes profondes de *l'invisibilité* des travailleuses domestiques et les défis de reconnaissance de la valeur de cette main-d'œuvre, il est primordial de présenter une rétrospective des origines et des caractéristiques du « travail domestique » non rémunéré à des époques et à propos de civilisations données, et ce, du fait du lien entre l'esclavage et le « travail domestique » rémunéré actuel.

Work, 16th – 21st Centuries, Bern, Peter Lang, 2004 aux pp 247,251 [Blackett]; *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 97.

¹⁴ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 105.

¹⁵ *Ibid* à la p 5.

¹⁶ Marilyn Waring, *Counted for Nothing: What Men Value and What Women Are Worth*, 2nd ed, Toronto University of Toronto Press, 1999 à la p Xi [Waring].

¹⁷ Conaghan, *supra* note 13 aux pp 377, 381. À propos de la construction sociale du marché du travail, voir également, Deborah M. Figart et Ellen Mutari, « Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks » (1998) 56 : 4 *Review of Social Economy* 460 [Figart et Mutari].

¹⁸ Francoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004 à la p 37.

¹⁹ Conaghan, *supra* note 13 à la p 381.

Pour cela, nous avons considéré trois périodes données, dont l'Antiquité, les époques médiévale et contemporaine.

À l'époque de l'Antiquité, la notion de race était déterminante dans les relations entre les maîtres et les esclaves²⁰, l'esclavage considéré comme « l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux »²¹. À cette époque, le discours était centré sur l'intégration des domestiques à la famille²², d'où le « paternalisme ». Les femmes, qui en majorité accomplissaient des tâches « non productives », étaient *invisibles*, puisqu'elles étaient isolées au foyer²³ dans la structure familiale. À la période médiévale, l'esclavage domestique était particulièrement marqué par la domination absolue des femmes : l'esclave était dorénavant attaché au service de la maîtresse de maison²⁴. Enfin, les colonisations ont caractérisé l'époque contemporaine, époque à laquelle des sociétés caribéennes ont été peuplées par des Africains ou descendants d'Africains introduits par la traite négrière²⁵. La main-d'œuvre des femmes esclaves noires était nécessaire pour le renouvellement et le maintien de la force de travail esclavagiste²⁶. Étant donné qu'on

²⁰ Stella Dadzie, « Searching for the Invisible Woman: Slavery and Resistance in Jamaica » (1990) 32 :21 aux pp 22-38 [Dadzie] ; Michael L. Bush, *Serfdom and Slavery: Studies in Legal Bondage*, New York, Longman, 1996, aux pp 1-6 [Bush, *Serfdom and Slavery*] ; Michel Villey, *Le droit romain: son actualité*, Paris, Presses Universitaires de France, 1972 à la p 52 [Villey] ; Frédéric Régent, *Esclavage, métissage, liberté : la Révolution française en Guadeloupe 1789-1802*, Paris, Grasset, 2002 aux pp 102-108 [Régent].

²¹ *Convention relative à l'esclavage*, 25 septembre 1926, 60 RTNU 253, (entrée en vigueur : 9 mars 1927). Notre propos n'est pas d'exposer sur l'esclavage dans toutes ses formes telles que la traite des personnes, le travail forcé, puisqu'elles feraient l'objet d'un sujet de recherche en particulier. Nous recherchons de préférence les origines serviles du travail domestique.

²² Battagliola, *supra* note 18 à la p 38.

²³ Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 20, aux pp 4, 112 ; Jean Christian Dumont, *Servus. Rome et l'esclavage sous la République*, Paris, Palais Farnèse, 1987 à la 66.

²⁴ Jacques Heers, *Esclaves et domestiques au Moyen Âge dans le monde méditerranéen*, Paris, Hachette, 1996, aux pp144, 163, 285 ; Antoinette Fauve-Chamoux, dir, *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*, Berne, Peter Lang, 2004 à la p 192 [Fauve-Chamoux].

²⁵ Régent, *supra* note 20 ; Oruno D. Lara, *Caribbes en construction : Espace, colonisation, résistance*, Cedex, Centre de Recherches Caraïbes-Amériques, 1992 [Lara].

²⁶ Dadzie, *supra* note 20 à la p 23 ; Kenneth Morgan, *Slave Women and Reproduction in Jamaica, 1776-1834*, Massachusetts, Blackwell Publishing, 2006 à la p 246 [Morgan].

n'était pas à l'ère des relations contractuelles, les domestiques étaient rémunérés en nature, en remplacement de la rémunération en espèces²⁷.

À la Jamaïque, par exemple (1789-1790), société caribéenne qui a connu l'esclavage, les femmes esclaves, plus spécifiquement les femmes noires étaient *invisibles*. Selon une division sexuelle du travail très marquée, leur place était au foyer²⁸ de l'employeur. Elles étaient littéralement contrôlées par les hommes (maîtres et esclaves), même dans leur vie sexuelle²⁹. Elles n'avaient pas le droit de donner leur avis. Dans plusieurs sociétés post-esclavagistes, les conditions des femmes se sont quelque peu améliorées à plusieurs points de vue, mais de toutes les professions, les travailleuses domestiques continuent d'être les moins bien rémunérées.

Aujourd'hui, dans dix-neuf (19) pays d'Amérique latine et des Caraïbes, où les données sur la population urbaine économiquement active étaient disponibles et analysées, M. Chen note que les gains des travailleurs et travailleuses domestiques sont parmi les plus bas de toutes les professions et qu'une proportion importante de travailleuses domestiques vit en dessous du seuil de pauvreté. Elles sont dans une situation pire que celle des hommes qui travaillent dans des catégories d'emploi à prédominance masculine³⁰. En règle générale, elles gagnent moins de 50 % du salaire moyen, et cette part tombe même à 20 % dans certains cas³¹.

²⁷ Mary Romero, *Maid in the U.S.A.*, New York, Routledge, 2002 à la p 79.

²⁸ Morgan, *supra* note 26 à la p 1.

²⁹ Dadzie, *supra* note 20 à la p 27.

³⁰ Chen, *supra* note 5 à la p 170.

³¹ Concernant la sous-évaluation du travail domestique lors de l'établissement du salaire minimum, voir généralement, CEACR, « Demande directe individuelle concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951, Costa Rica », 2008; CEACR, « Demande directe individuelle concernant la Convention n° 100, 1951, Haïti », 2010; CEACR, « Demande directe individuelle concernant la Convention n°100, 1951 Saint-Vincent-et-les-Grenadines », 2008. En outre, voir BIT, « *L'égalité au travail : relever les défis, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* », Genève, CIT, 96^e sess, 2007, para 279.

Somme toute, l'analyse³² de la spécificité du travail domestique dans le domaine international et régional permet de constater la vulnérabilité et le manque de protection légale de cette catégorie de travailleuses. C'est en effet leur droit à une rémunération équitable que nous voudrions étudier, puisque « garantir une rémunération juste et équitable n'est pas simplement une question de politique sociale et économique, c'est une question qui concerne les droits [de la personne] »³³. Il faut retenir que quand on parle de rémunération équitable, cela suppose qu'on l'examine toujours par rapport à ses deux composantes : l'accès au taux général du salaire minimum et l'égalité de rémunération (un salaire égal pour un travail de valeur égale), car le salaire minimum n'est pas toujours équitable. Pourtant, ce dernier joue un rôle primordial dans la réalité quotidienne de chaque travailleur et dans celle des membres de leur famille. À ce point de vue, la non-règlementation des modes de paiement, en particulier du paiement en nature, peut occasionner des abus dans le secteur du travail domestique et compromettre le droit de ces travailleuses à une rémunération équitable.

Le principe de l'égalité de rémunération pour tous les travailleurs sans discrimination, y compris les travailleuses domestiques, figure dans plusieurs instruments de l'Organisation internationale du Travail³⁴. Il s'agit de la *Constitution* de l'OIT de 1919, de la *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail* de 1944, de la *Déclaration de 1998 relative aux droits*

³² D'abondantes recherches traitent de la spécificité du travail domestique et du niveau d'exploitation de cette catégorie de travailleuses dans plusieurs pays et à diverses époques. Voir, notamment, BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e session*, supra note 3; Blackett, supra note 13; Antoinette Fauve-Chamoux, *ibid*; Patricia Mohamed, « Domestic Workers in the Caribbean » dans Elsa M. Chaney et Mary Garcia Castro, éd, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphie, Temple University Press, 1989 [Mohamed]; B. Wiley Higman, « Domestic Service in Jamaica Since 1750 », *ibid* ch 2 aux pp 37-66 [Higman]; Rhoda Reddock, « Some Factors Affecting Women in the Caribbean Past and Present » dans *Women of the Caribbean*, New Jersey, Zed Books, 1985 [Reddock]; Paula L. Aymer, *Uprooted Women: Migrant Domesticity in the Caribbean, USA*, Wesport, Praeger Publishers, 1997 aux pp 27-45 [Aymer]; Judith Rollins, *Between Women: Domesticity and their Employers*, Philadelphie, Temple University Press, 1985 [Rollins]; enfin, Manuela Tomei, « Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality » (2011) 23:1 *Canadian Journal of Women and the Law* 1 [Tomei].

³³ Martin Oelz, « La rémunération dans le travail domestique », Genève, BIT, 2011 à la p 9 [Martin].

³⁴ Concernant le droit à l'égalité de rémunération, voir particulièrement, la *Convention sur l'égalité de rémunération*, 1951 (n° 100) (168 ratifications), adoptée le 29 juin 1951, (entrée en vigueur : 23 mai 1953), art 1(a) [C100]; la *Convention concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 (n° 111) (169 ratifications), adoptée le 25 juin 1938, (entrée en vigueur : 15 juin 1960), Préambule [C111].

fondamentaux au travail, et ce principe a été réaffirmé dans la *Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* de 2008³⁵. Dans le rapport sur le travail décent pour les travailleuses domestiques de 2009, le BIT a affirmé que « l'une des conclusions cruciales de cet examen est que la situation des [travailleuses] domestiques ne peut s'améliorer que si une *action concertée* est menée pour améliorer le cadre législatif »³⁶ [nos italiques]. Ceci explique l'adoption en 2011, de la *C189* complétée par la *Recommandation n° 201* sur les travailleurs et les travailleuses domestiques de 2011³⁷. Plus concrètement, au regard de la *C189*, le travail domestique est un « vrai travail ». Cette Convention fixe les droits et principes fondamentaux applicables à ces travailleuses et impose aux États de prendre une série de mesures en vue d'assurer aux travailleuses domestiques des conditions de travail et de vie équitables et décentes (art 6), en particulier, le droit à une rémunération équitable, dont au salaire minimum et à « un salaire égal pour un travail de valeur égale »³⁸.

Rappelons que la *Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération* précise que « l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe »³⁹. C'est-à-dire que les travailleuses domestiques doivent recevoir un salaire égal aux hommes qui sont dans des professions à prédominance masculine et qui effectuent un travail de valeur égale.

³⁵ *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*, 1919, Préambule [*Constitution de l'OIT*]; BIT, « Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail », *Compte-rendu des travaux*, Annexe XIII, Montréal, CIT, 26^e sess, 1944, Préambule et art III d) [*Déclaration de Philadelphie*]; BIT, « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail », Genève, CIT, 86^e sess, 1998, Préambule [*Déclaration de 1998*]; et enfin, BIT, « Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », Genève, CIT, 97^e sess, 2008 [*Déclaration sur la justice sociale de 2008*].

³⁶ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3.

³⁷ *C189*, *supra* note 4; *Recommandation (n° 201) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, 2011 [*R201*].

³⁸ *C189*, *supra* note 4, art 11, 12, 15.

³⁹ *C100*, *supra* note 34, art 1(b).

La C189 vise également l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession vis-à-vis des travailleuses domestiques (art 3, 4, 11). Sans aucun doute, malgré les efforts déployés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, la discrimination fondée notamment sur le sexe, la race et la couleur, reste d'actualité dans tous les pays, industrialisés ou en développement, surtout à l'encontre des femmes⁴⁰.

Ainsi l'objectif essentiel de la *Convention n° 111 concernant la discrimination en emploi et profession* de 1958 est d'éliminer toutes les formes de discrimination, telle qu'elle est définie par la convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession. Un tel objectif ne peut être atteint sans la mise en œuvre, de manière concrète et progressive, de l'égalité de chances et de traitement, en droit et en pratique. La C111 s'étend « à toutes les personnes »⁴¹ et a pour objectif de « [les] protéger contre les discriminations en matière d'emploi et de profession qui seraient fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; il est assorti de la possibilité d'étendre sa protection à la discrimination, sur la base d'autres critères »⁴².

On vient de le voir, les instruments internationaux, en particulier la C189 et la R201, témoignent de la volonté de sortir la catégorie des travailleuses domestiques de l'*invisibilité* en leur octroyant un statut de travailleuses à part entière. Ils leur garantissent de meilleures conditions de travail, en particulier une rémunération équitable. Toutefois, comme nous allons l'analyser, certains instruments laissent encore place à l'exclusion de ces travailleuses.

⁴⁰ BIT, « Égalité dans l'emploi et la profession : Introduction », Étude d'ensemble sur la Convention n° 111 sur la discrimination (emploi et profession) 1958, Rapport III Partie 4 B), Genève, CIT, 83^e sess, 1996 aux para 161,169 [Étude d'ensemble sur la C111 de la 83^e sess, de 1996].

⁴¹ BIT, Étude d'ensemble sur la C111 de la 83^e sess, de 1996, *ibid* au para 19.

⁴² *Ibid.*

Sur le plan régional, la Communauté des Caraïbes (CARICOM) entend se conformer aux normes internationales concernant l'égalité salariale et la non-discrimination en emploi et profession. Ceci a donné lieu à l'élaboration, par la CARICOM, d'une loi modèle du travail⁴³ pour la région sur la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, une étude des lois des pays membres des Caraïbes permet de vérifier si les travailleuses domestiques sont visibles ou non dans les législations⁴⁴. Il semble que quand elles sont mentionnées dans une loi générale (c'est-à-dire elles sont visibles), c'est parfois pour les exclure de certaines dispositions, par exemple du paiement du salaire minimum⁴⁵.

Nous avons considéré la spécificité de la situation des travailleuses domestiques, en général, et dans les Caraïbes, en particulier, ainsi que la teneur de la protection internationale accordée à ce groupe de travailleuses, et le manque de protection sur le plan régional dans le domaine législatif comme nous le verrons. En conséquence, il faut examiner principalement si la normativité internationale et régionale de la CARICOM concorde avec les droits nationaux en ce qui concerne le droit à une rémunération équitable pour les travailleuses domestiques. En effet, comme l'a fait remarquer J.-C. Javillier, « [l]a dynamique et la pertinence des normes internationales du travail naît de [la] subtile liaison entre national, régional et international »⁴⁶. Il qualifie de « trésor »⁴⁷ les normes internationales du travail desquelles dépendent en effet la Paix, la Justice sociale et le Travail décent pour toutes et tous. Notre démarche vise à observer si, dans le cas où il y avait

⁴³ OIT, « Tripartite Capacity-Building Workshop on Labour Legislation », Final Report, Saint Lucia, 22-25 May 2007, [OIT, *Tripartite Capacity-Building Workshop*, May 2007]. Voir également OIT, *Tripartite Capacity-Building Workshop on Labour Legislation*, Final Report, Bahamas, December 2007 [*Tripartite Capacity-Building Workshop*, December 2007].

⁴⁴ Antigua and Barbuda, *Labour Code*, 1975, LRO, 1989, art C3 [Antigua and Barbuda, *Labour Code*, 1975]. Voir également, Grenada, *Employment Act*, 1999 [Grenada, *Employment Act*, 1999; Guyana *Equal Rights Act*, 1990 [Guyana, *Equal Rights*, 1990], Guyana, *Prevention of Discrimination Act*, 1997 [Guyana, *Prevention of Discrimination Act*, 1997]; Jamaican, *Employment (Equal Pay for Men and Women) Act*, n° 34, 1975 [Jamaica, *Employment (Equal Pay) Act*, 1975].

⁴⁵ Voir par exemple : Bahamas, *Employment Act*, 2001, art 61 (2) [Bahamas, *Employment Act*, 2001].

⁴⁶ Jean-Michel Servais, *Les Normes internationales du Travail*, Paris, L.G.D.J., 2004 à la p VII [Servais]. Jean-Claude Javillier a préfacé cet ouvrage.

⁴⁷ *Ibid* à la p IX.

concordance entre les normativités internationale, régionale et nationale, cette concordance ne mènerait-elle pas à une plus grande *visibilité* dans le droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable ou à leur marginalisation pure et simple, c'est-à-dire où le droit serait utilisé pour exclure les travailleuses domestiques.

Pour répondre et valider notre question de recherche, nous avons procédé à une recherche documentaire traditionnelle de la doctrine et des normes internationales, régionales et nationales du travail, pour ensuite comparer les lois nationales aux normes internationales et régionales de la CARICOM, et ce, en matière de rémunération équitable. Puisque notre étude vise le « travail domestique » de la région caribéenne, il est pertinent de procéder à une analyse de la protection législative *de jure*⁴⁸ de 12 des 15 pays membres de la CARICOM, soit Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique, Grenade, Guyane, Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Trinidad-et-Tobago. Nous avons choisi ces pays en fonction de l'accessibilité de la documentation à partir de la base de données de l'OIT. Nous avons exclu Suriname, parce que la documentation est en néerlandais, et Haïti et Montserrat à cause de l'inaccessibilité de la documentation.

Nous avons également analysé la littérature de différentes disciplines pertinentes⁴⁹ touchant la problématique. L'inventaire de ces écrits nous permettra de mieux appréhender la situation juridique des travailleuses domestiques sur les plans international, régional et national.

Avant d'avoir abouti à l'élaboration de la Convention n° 189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques, en 2011, des travaux préparatoires ont été réalisés par l'OIT et des rapports ont été publiés. La consultation de ces documents fut très

⁴⁸ Précisons que la législation est à jour en date du 30 août 2013.

⁴⁹ Une analyse plus ou moins exhaustive concernant la rémunération du travail domestique est susceptible de toucher à plusieurs disciplines, notamment, l'économie, la sociologie, le droit, le politique, l'histoire et l'anthropologie.

pertinente dans le cadre de cette recherche. Les rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT et des organisations non gouvernementales, ont été aussi consultés.

En outre, sur le plan régional, sous les auspices du BIT, des travaux préparatoires – notamment, sur l'analyse de la législation existante dans les pays caribéens – ayant conduit à l'élaboration des lois modèles du travail de la CARICOM, ont été menés. Ces travaux constituent une riche source d'informations. En 1995, la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles (Declaration of Labour and Industrial Relations Principles)* a été adoptée en Guyane, et nous regarderons les travaux préparatoires menant à son adoption. La majeure partie de la documentation sur la CARICOM a été consultée sur Internet. Toute la documentation n'est toutefois pas disponible. Certains documents ont pu être consultés à partir des banques de données de l'OIT.

Cette étude se compose de trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous présentons le portrait des travailleuses domestiques, pour ensuite analyser le lien existant entre l'esclavage africain et caribéen, et le travail domestique, d'une part; et la non-reconnaissance du travail reproductif des femmes, d'autre part. L'importance du travail domestique, les conditions de travail des travailleuses domestiques sur le plan international ainsi que la typologie des travailleuses domestiques sont analysées. Et enfin, nous étudions l'importance et les conditions de travail des travailleuses domestiques des pays des Caraïbes.

Dans le deuxième chapitre, nous considérons le droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable (salaire minimum et égalité de rémunération) pour ensuite compléter avec le droit à une rémunération équitable au regard de la normativité internationale. Puisque c'est le droit à une rémunération équitable dans le domaine régional qui est à l'étude, ceci implique l'analyse des instruments régionaux, soit de la *Déclaration de principes sur les relations industrielles et du travail* de la CARICOM, ainsi que de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*.

Enfin, le troisième chapitre porte sur le droit des travailleuses domestiques des Caraïbes à une rémunération équitable. Ainsi, nous procédons à une analyse des principes constitutionnels nationaux ainsi que des principes législatifs nationaux relatifs à la rémunération équitable telle que définie dans le deuxième chapitre. Cette analyse se fait au regard de la *Déclaration de principes* de la CARICOM et de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*, et des normes de l'OIT en fonction du droit à une rémunération équitable. L'étude s'achève par une synthèse des éléments de comparaison entre la législation nationale, la normativité régionale et la normativité internationale au regard de la rémunération équitable, soit le salaire minimum et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

CHAPITRE I

PORTRAIT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Ce chapitre vise l'analyse du phénomène du travail domestique rémunéré et de ses conséquences sur des multitudes de femmes dans le monde⁵⁰, et sur les travailleuses domestiques des régions caribéennes, en particulier. Le travail domestique, compte tenu des réalités culturelles et économiques d'une région à une autre, est un phénomène hétérogène⁵¹. En fonction de l'importance historique et de la féminisation⁵² de cette main-d'œuvre, il s'est avéré indispensable d'en analyser ses origines, ses caractéristiques ainsi que les difficultés de la reconnaissance de la valeur du travail reproductif des femmes. Cette démarche vise, d'abord, à comprendre les influences de l'esclavage, combiné avec la non-reconnaissance du travail reproductif des femmes, sur le travail domestique rémunéré actuel, et ensuite, à faire le lien entre l'esclavage africain aux Caraïbes et son influence sur les travailleuses domestiques de cette région. On verra comment, à partir de l'esclavage, les femmes ont été traitées de façon à ce qu'elles soient *invisibles*⁵³. Par *invisibilité*, nous entendons le fait que les travailleuses domestiques n'apparaissent pas dans les dispositions législatives, quelle que soit leur nature. Le droit influence la *visibilité*, dans la mesure où il cite – en intégrant ou en excluant– les travailleuses domestiques des dispositions législatives⁵⁴. Le droit crée un portrait collectif qui n'est pas nécessairement fidèle à la réalité sociale.

⁵⁰ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess.*, de 2010, *supra* note 3 à la p 1.

⁵¹ Chen, *supra* note 5. Voir également, José Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Genève, BIT, 2003 à la p 13 [Ramirez-Machado].

⁵² Battagliola, *supra* note 18 à la p 38; Meldrum, *supra* note 11 à la p 6.

⁵³ B. Bush, *supra* note 7, aux pp 137, 139-142, 147-149; Dadzie, *supra* note 20 aux pp 21-38.

⁵⁴ Voir, par exemple : Stéphane Beaud, Joseph Confavreux et Jade Lindgaard, dir, *La France invisible*, France, La Découverte, coll. « La Découverte/Poche », 2008 aux pp 2-3 [Beaud, Confavreux et Lindgaard].

1.1 Création de la catégorie des « travailleuses domestiques »

D'abord, pour montrer le lien qui existe entre l'esclavage et le travail domestique rémunéré, il est important de retenir une définition bien spécifique de l'esclavage et d'analyser l'évolution du système au cours de certaines époques. Cette démarche permettra ensuite d'observer que le travail domestique est une construction sociale résultant de la sous-valorisation du travail reproductif des femmes :

The domestic service sector operated as a microcosm of the relationships that obtained to this [post-slavery] society, where gender, race/color, and class functioned in historically scripted ways. With its foundations in a race-based system of slavery, domestic service was constructed as women's work [...]⁵⁶.

1.1.1 Travail domestique et esclavage

Dans la plupart des cas, la doctrine⁵⁶ montre que le travail domestique d'aujourd'hui trouve son origine dans l'esclavage. Puisque le système esclavagiste n'est pas le propre d'une civilisation ou d'une époque⁵⁷, il est nécessaire de situer le phénomène dans le temps et l'espace. Il importe d'abord de placer l'esclavage dans son contexte, quant au vocabulaire à utiliser. Dans le texte de la Convention relative à l'esclavage de la Société des Nations, en 1926 : « l'esclavage est l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux »⁵⁸. La notion de « droit de propriété » sur les personnes est englobante

⁵⁵ Michele A. Johnson, « "Problematic Bodies": Negotiations and Terminations in Domestic Service in Jamaica, 1920-1970 » (2007)12:2 *Left History* 84 à la p 104 [Johnson, *Problematic Bodies*].

⁵⁶ Voir généralement, Fauve-Chamoux, *supra* note 13; Dadzie, *supra* note 20; Morgan, *supra* note 26 ; Rollins, *supra* note 32; Jacques Heers, *Esclaves et domestiques au Moyen Âge dans le monde méditerranéen*, Paris, Hachette, 2006 [Heers]; Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 20; Romero, *supra* note 27; Barbara Ryan, *Love, Wages, Slavery: The Literature of Servitude in the United States*, États-Unis d'Amérique, University of Illinois Press, 2006 [Ryan]. Pour approfondir le lien entre l'esclavage et le travail domestique dans les Caraïbes, voir entre autres, B. Bush, *Slave Women in Caribbean Society*, *supra* note 7.

⁵⁷ Emmanuel Decaux, *Les formes contemporaines de l'esclavage*, Leiden/Boston, Martinus Nijhoff, 2009 [Decaux] aux pp 22-23; Heers, *ibid* à la p 145.

⁵⁸ *Convention relative à l'esclavage*, *supra* note 21, art 1(1). Notre propos n'est pas d'exposer l'esclavage dans toutes ses formes, tels que la traite des personnes, le travail forcé, puisqu'elles

pour la compréhension du sujet. Elle sera interprétée comme découlant de la *dominica potestas* du droit romain et comprend, entre autres, les éléments suivants :

1. Le maître peut user de l'individu de condition servile, notamment de sa capacité de travail, d'une manière absolue, sans autres restrictions que celles qui pourraient être expressément prévues par la loi;
2. Le produit du travail de l'individu de condition servile devient la propriété du maître sans aucune rémunération proportionnée à la valeur de ce travail;
3. La condition servile est permanente, c'est-à-dire qu'il ne peut y être mis fin par la volonté de l'individu qui y est soumis⁵⁹.

En visant « toutes les formes » de l'esclavage, la Convention tient compte du servage domestique ou agraire, mais également des « pratiques restrictives de la liberté des personnes », les plaçant dans une situation analogue à l'esclavage. C'est parfois le cas aujourd'hui, par exemple, des travailleuses domestiques migrantes, dont le passeport est parfois confisqué par leur employeur⁶⁰.

Afin de bien saisir les traits caractéristiques de l'esclavage opposant maître et esclave domestique au sein du foyer, il est indispensable de procéder à une brève rétrospective historique⁶¹.

feraient l'objet d'un sujet de recherche en soi. Nous nous limitons aux origines serviles du travail domestique, c'est-à-dire à la construction du discours et des pratiques dans les services domestiques.

⁵⁹ Decaux, *supra* note 57, aux pp 137-138. Voir également Sylvie O'Dy, *Esclaves en France*, Paris, Albin Michel, 2001.

⁶⁰ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, *Rapport du Groupe de travail des formes contemporaines d'esclavage sur les travaux de sa vingt et unième session*, Recommandation n° 9, (E/CN.4/Sub.2/1996/24), 1996.

⁶¹ Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 20 aux pp 6-10, 71, 112.

- Dans l'Antiquité⁶²

À l'origine, les relations entre le maître et l'esclave étaient essentiellement fondées sur la différenciation de race⁶³. Bien que non rémunérés, le servage et l'esclavage constituaient la base du développement économique des cités. C'est le cas, tout particulièrement, pour Rome : « le monde des Romains, sans esclaves, s'effondrait »⁶⁴. Dès lors, l'esclave intègre la structure familiale et est tombé sous l'autorité du *pater familias* : « [...] un domestique que seul son statut juridique – il n'est pas libre – [le] distingue des enfants du *pater*, qualifiés pour cette raison de *liberi*; socialement enfants, esclaves [...] jouissent de la même protection, ou de la même infériorité, sous l'autorité du *pater familias* »⁶⁵. C'est l'établissement de la relation que la littérature qualifie de « paternalisme » entre la travailleuse domestique et son employeur⁶⁶. La travailleuse domestique doit se soumettre à l'autorité du père de famille en lui témoignant la fidélité absolue en échange de certaines obligations, telles que le logement, la nourriture, les soins médicaux et certaines fois, l'éducation. Ce type d'esclavage, caractérisé par la nature des tâches dites « non productives », concerne les femmes en majorité, et contribue à les rendre *invisibles* dans la mesure où leur place se trouve au foyer dans la structure familiale⁶⁷.

⁶² Période allant de 3300 avant JC à 476 après JC.

⁶³ Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 20 aux pp 1-6; Villey, *supra* note 20 à la p 52; Régent, *supra* note 20 aux pp 102-108; Dadzie, *supra* note 20.

⁶⁴ L'époque romaine débute en 27 avant JC et se termine en 476 après JC. Voir : Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 20 aux pp 1-6; Dumont, *supra* note 23 à la p 82 ; Michel Humbert, *Institutions politiques et sociales de l'antiquité*, 5^e éd, Paris, Dalloz, 1994, à la p 14 [Humbert].

⁶⁵ Humbert, *ibid* à la p 15.

⁶⁶ Rollins, *supra* note 32 aux pp 27-28; Romero, *supra* note 27 aux pp 153-156. Cette analogie « membre de la famille », contestée par des travailleuses domestiques, sera approfondie en détail ultérieurement. À propos du débat soulevé par les concepts « paternalisme » versus « maternalisme », voir Eugène Genovese, *Roll, Jordan, Roll ; The World the Slaves Made*, London, Andre-Deutsch, 1976, Alison Jill King, *Domestic Service in Post-Apartheid South Africa: Deference and Disdain*, Angleterre, Ashgate, 2007, aux pp 12 et 14 [King]; Angela Davis, « Reflections on the Black Woman's Role in the Community of Slaves » (1972)13:1-2, *The Massachusetts Review* 81 [Davis].

⁶⁷ Bush, *Serfdom and Slavery*, *supra* note 7 aux pp 4, 112, Dumont, *supra* note 23 à la p 66.

Le droit romain considérait l'esclave domestique comme un « membre de la famille ». Cette perception soumise aux règles de la maison « *ius domesticum* », influencera les civilisations ultérieures⁶⁸. Par exemple, pendant des siècles de tradition, une relation paternaliste a été développée entre les maîtres et les serviteurs.

- *Du Moyen-Âge à l'époque des temps modernes*⁶⁹

Cette conception légale de l'esclavage romain caractérise la société *médiévale*. L'une des principales caractéristiques de l'esclavage domestique de cette époque était la domination absolue des femmes : l'esclave domestique est désormais attachée à la maîtresse de maison⁷⁰.

Ce comportement paternaliste a été transmis, et plus tard institutionnalisé dans le Nouveau-Monde et les pays du Tiers-Monde sous le colonialisme. S. Coley, en analysant la nature de la servitude à l'époque coloniale en Amérique (USA), observe que « the terms servants and slave were pretty much interchangeable »⁷¹. Les maîtres exerçaient le contrôle total sur le comportement et les activités professionnelles de leurs servantes, mais aussi sur leurs activités de loisirs ou encore leur mariage. Par ailleurs, l'une des façons par lesquelles se manifeste ce traitement envers les serviteurs, explique M. Romero, était le paiement en nature remplaçant la rémunération⁷². Romero précise que « Even though traditional domination gave away to institutional forms, the paternalism authority of a master

⁶⁸ Dumont, *supra* note 23 aux pp 38-39, 88.

⁶⁹ Le Moyen-Âge débute en 476 et se termine en 1492. Les temps modernes commencent en 1492 et achèvent en 1789.

⁷⁰ Heers, *supra* note 56 à la p 144, 163, 285; Fauve-Chamoux, *supra* note 13 à la p 192. Il faut remarquer que cette originalité de la prédominance absolue des femmes sur les hommes était « une situation voulue par les maîtres ».

⁷¹ Soraya Moore Coley, *And Still I Rise: An Exploratory Study of Contemporary Black Private Household Workers*, Pennsylvania, Bryn Mawr College, 1981 à la p 5 [Coley].

⁷² Voir *infra* chapitre II.

over his household servants remained concretized in attitudes toward servants as childlike and dependant [...] »⁷³.

- *À l'époque contemporaine*⁷⁴

En France, par exemple, au cours de la première moitié du XIX^e siècle, après la Révolution française, en ce qui concerne la domesticité (c'est-à-dire le personnel ou l'ensemble des domestiques d'une maison), les moralistes ont inscrit leur discours dans un « mouvement de restauration morale et religieuse »; ainsi ils ont tenté d'élaborer un Code chrétien de la domesticité⁷⁵. Ce Code viserait à exercer davantage de contrôle sur les travailleuses domestiques et les inciter à accepter la domesticité comme un phénomène naturel⁷⁶.

Jusqu'en 1914, ces moralistes ont maintenu le même discours, à savoir, reconnaître aux domestiques le rôle de « membre de la famille ». Selon R. Momero, cette analogie suggère que les travailleuses domestiques accomplissent un travail physique et émotionnel non rémunéré, lié à la reproduction. En outre, elle conduit à l'idée que les domestiques sont traitées avec respect, tout en étant libres d'accepter ou de refuser certains aspects de ce travail émotionnel⁷⁷.

Cette expression populaire « membre de la famille », qui a marqué plusieurs époques, n'a pas été bien perçue par toutes les travailleuses domestiques. Par exemple, au cours d'une entrevue menée par S. Coley dans le cadre d'une étude sur les travailleuses domestiques afro-américaines en 1981 aux États-Unis, Madame Pratt (une travailleuse domestique) lui a confié ceci: « I don't think you can feel like one of the family. I'm not white, or Jewish; I'm not adopted. We are friends. And I

⁷³ Romero, *supra* note 27 à la p 79.

⁷⁴ L'époque contemporaine débute en 1789 et se poursuit jusqu'à aujourd'hui.

⁷⁵ Anne Martin-Fugier, *La place des bonnes : la domesticité féminine en 1900*, Paris, B. Grasset, 1979 à la p 365 [Martin-Fugier].

⁷⁶ Martin-Fugier, *ibid* à la p 365.

⁷⁷ Romero, *supra* note 27 à la p 154.

don't expect her to say do something without pay »⁷⁸. En effet, l'utilisation de cette analogie masque et déforme la réalité que la maison privée devient le lieu de travail de la domestique⁷⁹ et renforce le statut d'infériorité et l'invisibilité des travailleuses domestiques. Elle est « membre de la famille », alors que la famille mange dans la salle à manger, la travailleuse domestique mange dans la cuisine⁸⁰.

Par rapport à l'évolution du travail domestique, le monde contemporain fut grandement marqué par les colonisations. C'est le cas, par exemple, des pays des Caraïbes⁸¹ dont les populations sont pour la plupart, d'origine africaine et descendance d'Africains introduits par la traite négrière⁸². La littérature montre que le travail domestique d'aujourd'hui reflète certains traits caractéristiques de l'esclavage dans les Caraïbes. En effet, les sociétés esclavagistes caribéennes ont été marquées par l'*invisibilité* des femmes esclaves, dont les plus ciblées étaient les femmes noires⁸³, bien que de nombreuses autochtones fussent également esclaves à l'époque coloniale⁸⁴. L'oppression des femmes par les hommes et l'infériorité des premières par rapport aux deuxièmes, ont été également des traits caractéristiques de l'esclavage domestique de l'époque⁸⁵. Le cas de la *Jamaïque* (pays pour lequel la documentation a été plus accessible) illustre bien la situation des femmes noires

⁷⁸ Coley, *supra* note 71 à la p 199. L'auteure n'a pas révélé l'origine de Mme Pratt ni l'État où elle travaillait aux États-Unis. En revanche, elle confirme que dans cette région, les employeurs ont une préférence pour les travailleuses afro-américaines, comme les New Yorkais préfèrent les travailleuses domestiques caribéennes, etc. Voir Romero, *supra* note 27, à la p 101. Plusieurs employeurs et travailleuses domestiques ont émis leur opinion à propos de l'expression « one of the family ». Voir, Alice Childress, *Like One of the Family*, Boston, Beacon, 1986 [Childress].

⁷⁹ Romero, *supra* note 27 à la p 160.

⁸⁰ Childress, *supra* note 78 à la p 2.

⁸¹ Voir, notamment Regent, *supra* note 20; Higman, *Domestic Service in Jamaica*, *supra* note 32 aux pp 37-66; Mohamed, *supra* note 32 aux pp 161-169; Dadzie, *supra* note 20 ; Morgan, *supra* note 26; Jean Michel Deveau, *Femmes esclaves d'hier à aujourd'hui*, Paris, France-Empire, 1998 aux pp 152-174 [Deveau].

⁸² Régent, *ibid*; Lara, *supra* note 25; David de Ferranti, Guillermo E. Perry et al., *Inequality in Latin America : Breaking With History?*, Washington, The World Bank, 2004, à la p 78 [Ferranti, Perry et al.].

⁸³ Dadzie, *supra* note 20 à la p 21.

⁸⁴ Michele A. Johnson, « Community Voices: Women's Labours in the Caribbean » (2007) 32:1 *Women Study's Journal* 172 [Johnson, *Community Voices*].

⁸⁵ Voir Dadzie, *supra* note 20 aux pp 21-38 et Morgan, *supra* note 26.

esclaves. Limitées par la hiérarchisation qui leur assignait un statut social inférieur par rapport à celui des hommes esclaves, les femmes noires esclaves vivaient généralement sur les propriétés des planteurs; en majorité par rapport aux hommes nègres esclaves, elles n'avaient comme seules occupations le travail dans les champs et dans le foyer, pendant que les premiers pouvaient exercer un métier ou travailler dans différentes autres étapes de la culture de la canne à sucre. Ils pouvaient aussi partager leur temps entre la chasse, la construction, la maçonnerie, l'élevage et le commerce⁸⁶. Cette division sexuelle du travail reposait sur certains stéréotypes féminins, telles que notamment, la docilité et la passivité associées à la fonction biologique de la reproduction. Ceci occasionnait que leur travail n'était pas apprécié à sa juste valeur, et les rendait *invisibles*⁸⁷.

En fait, les chefs des plantations ne s'étaient pas tellement préoccupés de la capacité de production des femmes noires esclaves, mais comptaient beaucoup sur la capacité de reproduction des femmes esclaves guinéennes, en particulier, pour le renouvellement de la force de travail esclavagiste en Jamaïque⁸⁸. Cela a été une grande source d'oppression et de déshumanisation des femmes noires orchestrées par les hommes maîtres. Pour les femmes africaines esclaves, être enceintes représentait un fardeau supplémentaire à leurs souffrances comme femmes noires esclaves⁸⁹. Le niveau de reproduction était plus élevé chez les femmes noires esclaves, qui travaillaient comme domestiques, que chez celles qui travaillaient dans la production sur les plantations⁹⁰.

⁸⁶ Dadzie, *supra* note 20 aux pp 21, 22. En 1807 à la Jamaïque, quarante à cinquante pour cent des esclaves sur les plantations étaient des femmes. De la fin du XVII^e siècle au début du XIX^e siècle, dans les sociétés esclavagistes caribéennes composées de la Barbade, la Martinique, la Jamaïque et de Cuba, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans les plantations. Voir Morgan, *supra* note 26 à la p 237.

⁸⁷ Morgan, *supra* note 26 à la p 231.

⁸⁸ Dadzie, *supra* note 20 à la p 23; Morgan, *ibid* à la p 246.

⁸⁹ Dadzie, *ibid* à la p 29. Il convient de nuancer, puisque malgré le traumatisme et les rigueurs de l'esclavage, des sources contemporaines donnent à penser que les femmes esclaves noires se sont battues pour le maintien de leur rôle de mère. À ce sujet, voir Orlando Patterson, *Sociology of Slavery: An Analysis of the Origins, Development, and Structure of Negro Slave Society in Jamaica*, New Jersey (USA), Fairleigh Dickinson University Press, 1967 à la p 169 [Patterson].

⁹⁰ Morgan, *supra* note 26 à la p 238. En 1820, une femme esclave noire a été punie par un propriétaire à cause de son faible taux de reproduction. De la même manière, les femmes esclaves noires qui se

L'esclavage dans les Amériques est un « système totalitaire d'exploitation économique, politique, sociale et sexuelle, fondée sur la force, la violence et une idéologie du racisme »⁹¹. B. Bush, dans *Slave Women in Caribbean Society (1650-1838)*, en démontrant l'invisibilité des femmes et leur significative contribution à la société esclavagiste dans les Caraïbes, explique la complexité des relations de race, de classe et de sexe entre les femmes blanches et les femmes noires esclaves. En effet, les femmes noires esclaves étaient au service non seulement des propriétaires blancs d'esclaves, mais également à celui de leurs femmes (et leurs filles). Toutefois, il existe un point de jonction entre elles, à savoir la subordination aux hommes (et leurs fils). Mais, lorsque le sexe les unit, la race et la classe les divisent⁹².

Enfin, l'esclavage a été officiellement aboli dans le monde entier au cours du XIX^e siècle⁹³. On est passé à l'âge d'or du travail domestique à cause des changements sociaux et culturels radicaux accompagnant la Révolution industrielle (ex., création du salariat et de la législation du travail)⁹⁴. Cette Révolution crée une classe moyenne plus nombreuse, capable d'engager une travailleuse domestique, et occasionne des changements dans le secteur agricole qui obligent beaucoup de jeunes à chercher un emploi dans le secteur du travail domestique⁹⁵. Pourtant, certains traits caractéristiques de l'esclavage domestique persistent, en particulier

faisaient avorter étaient passibles de condamnation, *ibid* à la p 245. Dans le sens d'inciter les femmes esclaves à reproduire, les planteurs essayaient de leur assurer une « riche » alimentation. Pourtant, les hommes étaient nettement mieux nourris que les femmes. Il s'agit des stéréotypes masculins : traditionnellement en Afrique de l'Ouest, les hommes doivent avoir les meilleures portions.

⁹¹ Lerone Bennet, Jr., *The Shaping of Black America*, Chicago, Johnson Publications, 1975 à la p 146 [Bennet Jr.].

⁹² B. Bush, *Slave Women*, *supra* note 7 aux p xii, 8. Voir également, Tanya Schechter, *Race, Class, Women and the State: The Case of Domestic Labour*, Montréal, Black Rose Books, 1998 à la p 27 [Schechter].

⁹³ Pour une connaissance approfondie sur l'abolition de l'esclavage, voir, Nelly Schmidt, *L'abolition de l'esclavage, cinq siècles de combats (XVI^e - XX^e siècle)*, Paris, Fayard, 2005 [Schmidt]; Régent, *supra* note 20.

⁹⁴ Nicolas Chaignot, *La servitude volontaire aujourd'hui : Esclavages et modernité*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012 aux pp 135-61; Pierre Rolle, *Travail et Salariat : Bilan de la sociologie du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1988 à la p 98.

⁹⁵ Rollins, *supra* note 32 aux pp 26, 29-32.

dans les Caraïbes. Selon N. Schmidt, on est passé du « mythe de la transition, par décret de l'esclavage au travail salarié »⁹⁶. Dès lors, tous les travailleurs doivent bénéficier de meilleures conditions de travail, notamment sous la forme d'un contrat de travail et d'une rémunération équitable, mais il semble que ces changements ne visaient pas les travailleuses domestiques; dans la pratique, elles portent les empreintes de leur statut d'esclave domestique. Néanmoins, il paraît que l'esclavage ne soit pas le seul facteur ayant créé la catégorie du « travail domestique »; la non-reconnaissance et la sous-valorisation du travail reproductif des femmes sont des paramètres qu'il faut aussi considérer.

1.1.2 Sous-valorisation du travail reproductif des femmes

L'étude de la sous-valorisation du travail reproductif des femmes aidera sans aucun doute à mieux comprendre l'invisibilité des travailleuses domestiques. En effet, le travail non rémunéré accompli par les femmes au foyer renforce particulièrement l'invisibilité du travail domestique rémunéré, la maison constituant le lieu d'activité première pour les femmes⁹⁷. Selon une thèse développée par M. Waring, le travail accompli par les femmes comme reproductrices et non comme productrices n'est pas comptabilisé dans le produit intérieur brut (PIB), donc elles ne produiraient aucune valeur ajoutée à l'économie nationale⁹⁸.

⁹⁶ Schmidt, *supra* note 93 aux pp 327, 353-355.

⁹⁷ Waring, *supra* note 16 à la p 77.

⁹⁸ Waring, *ibid*. L'auteure veut démontrer que, sur le plan économique, le travail reproductif des femmes (rémunéré et non rémunéré) n'est pas chiffré dans les PIB des pays. Depuis quelques décennies, différents acteurs se sont penchés sur la problématique du travail productif/reproductif des femmes, cependant ils ne font pas de calculs de la valeur du travail reproductif accompli par les femmes. A ce sujet, voir, notamment, Lourdes Benería, « Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación » (2006) 24, *Red de Revista científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal* 8-21, à la p 9 [Benería]; R. Aguirre, C. García Sainz y C. Carrasco, *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, 2005; C. Carrasco, M. Mayordomo y A. Alabart, *Trabajo con Mirada de Mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2004; PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), 1990 y 1995, *Informe del Desarrollo Humano*, Oxford University Press, 1990 y 1995.

Le travail accompli par les travailleuses domestiques est invisible économiquement. Il est dévalorisé et mal règlementé parce que les tâches exécutées par cette catégorie de travailleuses sont réservées « naturellement » aux femmes dans la « sphère privée » (domaine de la famille), contrairement à la « sphère publique »⁹⁹ (domaine de l'économie de marché), associée à l'homme pourvoyeur, selon une division sexuelle du travail.

J. Rollins, dans son livre intitulé *Between Women : Domestic and their Employers*, explique la fonction idéologique du service domestique par deux mots « deference and maternalism »¹⁰⁰, basée sur les rituels de déférence des travailleuses domestiques vis-à-vis de leurs employeurs. Cette fonction idéologique consiste à dévaloriser la profession et, en même temps, à encourager la perpétuation d'un système social de ségrégation de classe, de race, et de stratification de sexe¹⁰¹. Bien entendu, la déférence peut exister entre deux personnes ayant un statut égal (déférence symétrique), mais du point de vue de J. Rollins, le thème est perçu comme une marque de respect qu'une subordonnée, par exemple la travailleuse domestique, en vertu de son statut social inférieur, doit à son employeur. C'est en fait la confirmation de l'inégalité et de la position de chacune des parties dans leurs relations. Tandis que par « maternalism » – qui n'est pas l'équivalent de la notion de « paternalism » sur le plan conceptuel et social –, l'auteure veut expliquer le rôle de soutien attribué à la travailleuse domestique dans la famille : de nourrir, d'aimer et de tenir compte des besoins affectifs.

⁹⁹ Bernstein, *supra* note 13 aux pp 225-226; Waring, *supra* note 16 à la p xi; Anne Forest, « The Industrial Relations Significance of Unpaid Work » (1998) 42 *Labour* 199 à la p 201.

¹⁰⁰ L'auteure a emprunté le thème « deference » à Erving Goffman : « a type of ceremonial activity "which functions as a symbolic means by which appreciation is regularly conveyed to a recipient" ». Voir Erving Goffman, « The nature of Deference and Demeanor » (1956), *American Anthropologist* 473-502. Voir, en outre, David Katzman, *Seven Days a Week : Women and Domestic Service in Industrializing America*, New York, Oxford University Press, 1978 à la p 153 [Katzman]; Bonnie Thornton Dill, *Across the Boundaries Work and Family Among Black Female Domestic Servants*, PH.D. diss., New York University, 1979 à la p 14 [Dill]. Quant aux concepts « deference » et « maternalisme », voir, Romero, *supra* note 27 aux pp 139, 144.

¹⁰¹ Rollins, *supra* note 32 à la p 203.

La construction sociale de la dichotomie « sphères privée/publique »¹⁰² projette l'idée que les femmes, en fournissant des soins ou des services à des millions de ménages, ne font pas un « vrai travail ». Aussi le travail domestique est-il déprécié et synonyme de travail informel et faiblement rémunéré¹⁰³. Les travailleuses domestiques, qui effectuent un travail à prédominance féminine, ont un salaire inférieur aux hommes accomplissant un « travail de valeur égale », c'est-à-dire des tâches à prédominance masculine. Dans beaucoup de pays¹⁰⁴, les travailleuses domestiques sont les plus défavorisées en matière d'avantages sociaux et juridiquement moins protégées¹⁰⁵.

Ainsi cette dichotomie « sphères privée/publique » occasionne la marginalisation des travailleuses domestiques sur le marché du travail et l'invisibilité du travail accompli par les femmes. À cet égard, S. Bernstein note très justement que:

[s]ince the Industrial Revolution, the value put on waged labour outside the home and the development of the cash economy has rendered the work that takes place in the home invisible and given it the label of 'unproductive', creating a dichotomy between the market and the family, the "public" and the "private"¹⁰⁶.

Somme toute, le travail domestique trouve son fondement dans l'histoire de l'esclavage dans les Caraïbes. Aussi, est-il le reflet de la domination par les blancs (colons ou gérants de plantations), de la ségrégation raciale et de la division sexuelle du travail à l'époque esclavagiste. Ceci a grandement contribué à l'*invisibilité* du travail domestique des femmes et des travailleuses domestiques elles-mêmes. La

¹⁰² À propos de la dichotomie sphère privée/publique, voir notamment, Eugène Henriquez et Dominique Lhuillier, dir, *Domaine privée-sphère publique*, France, Éd. ESKA, 2001, à la p 7; Catherine-Émilie Corvisy et Véronique Molinari, *Les femmes dans l'Angleterre victorienne et édouardienne, entre sphère privée et sphère publique*, Paris, L'Harmattan, 2008; Bernstein, *supra* note 13 à la p 226. Dans ce chapitre, l'auteure traite la question de l'invisibilité législative du travail domestique et de la sous-évaluation du travail reproductif des femmes.

¹⁰³ Tomei, *supra* note 32; *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 aux pp 1, 5.

¹⁰⁴ BIT, *Rapport de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3.

¹⁰⁵ BIT, *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, Note d'information n° 4, Genève, CIT, 2010 à la p 1 [BIT, *estimations mondiales et régionales*, 2010]

¹⁰⁶ Bernstein, *supra* note 13 à la p 226.

sous-évaluation du travail reproductif des femmes en général, et du travail domestique, en particulier a un lien étroit avec la division « sphère privée/publique » selon laquelle, l'homme doit faire vivre la famille par son travail rémunéré pendant que les femmes restent à la maison pour s'occuper de l'éducation des enfants et d'autres tâches quotidiennes. Le travail domestique n'est pas apprécié à sa juste valeur. Pourtant, il est « un facteur de reproduction des sociétés déterminant pour le bon fonctionnement des marchés du travail à l'échelle mondiale »¹⁰⁷.

La section qui suit porte sur le portrait et l'examen de la spécificité du travail domestique, son importance ainsi que les conditions de travail des travailleuses domestiques sur le plan international.

1.2 Portrait et spécificité du travail domestique sur le plan international

La recherche serait incomplète sans, premièrement, la présentation de quelques chiffres qui permettraient de comprendre l'importance de cette profession dans le monde et de constater qu'elle est typiquement féminine. Deuxièmement, ce travail, pour être exercé dans des ménages privés, soumet les travailleuses domestiques à des conditions bien différentes que d'autres types d'emploi rémunéré. Troisièmement, enfin, nous montrerons que selon les termes et le statut de l'emploi, les travailleuses domestiques peuvent être divisées en plusieurs catégories, notamment les « live-in », les « live-out »¹⁰⁸, et celles qui travaillent à temps plein ou à temps partiel.

1.2.1 L'importance du travail domestique

Dans de nombreux pays, le travail domestique est l'une des formes d'emploi les plus importantes pour des millions de femmes¹⁰⁹. Il est vrai que dans certains pays, un

¹⁰⁷ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess, de 2010, supra* note 3 à la p 2.

¹⁰⁸ La travailleuse domestique « live-in » est celle qui réside chez son employeur, contrairement à celle qui rentre chez elle après son temps de travail, la « live-out ».

¹⁰⁹ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess, de 2010, supra* note 3 à la p 5.

nombre important d'hommes travaillent comme jardiniers, gardiens ou chauffeurs, mais les femmes représentent indubitablement une majorité écrasante de cette main-d'œuvre¹¹⁰; les trois quarts ou plus de cette catégorie de travailleurs dans le monde sont des femmes, allant de 74 % au Belize à 94 % en Israël¹¹¹. Plus précisément, en Amérique latine et les Caraïbes, en milieu urbain, 12 % de la main-d'œuvre féminine est engagée dans le travail domestique, comparativement à 0,5 % de la main-d'œuvre masculine¹¹².

Le travail domestique n'est pas seulement une activité où les femmes sont majoritaires, il est également une source importante d'emploi pour les femmes des régions latino-américaine et caribéenne. Après la Seconde Guerre mondiale, en particulier tout au long du XX^e siècle, cette occupation reste vitale pour les pays africains, latino-américains et caribéens, ainsi que les sociétés asiatiques¹¹³. Par ailleurs, plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène, plus particulièrement : 1^o) l'accroissement de la pauvreté dans de nombreux pays, occasionné par les ajustements structurels; et, 2^o) la dévastation du secteur agricole dans de nombreux pays et diverses crises économiques. En conséquence, le travail domestique reste l'unique alternative pour de nombreuses femmes et jeunes filles¹¹⁴. D'autres facteurs sont considérés par le BIT, tels que : la nouvelle configuration du marché du travail et l'intensification du travail dans beaucoup de secteurs d'activité (particulièrement dans les pays du Nord); l'absence de politiques visant à concilier responsabilités

¹¹⁰ *Ibid*, à la p 1.

¹¹¹ Tokman, *supra* note 10 à la p 2.

¹¹² *Ibid*, à la p 3. À propos de l'importance et de la féminisation en chiffres, des précisions sur certains pays des Caraïbes seront fournies ultérieurement (sect.1.3.1). Notre étude porte sur les Caraïbes, cependant, dans certains cas, nous considérons les données de l'Amérique latine et des Caraïbes, puisque la majorité des études analysées portent sur les pays de la région globalement. Pour mieux comprendre la fusion des données concernant cette région, voir United Nations, « Composition of macro geographical (continental) regions, geographical sub-regions, and selected economic groups and other groups », Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, 2013, en ligne : UN < <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regnf.htm> >.

¹¹³ Des chiffres le démontrent. Voir: BIT, *Travail domestique: estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, note d'information n^o 4, Genève, 2010 aux pp 89). Pour remonter dans le temps, on peut consulter l'ouvrage de Meldrum, *supra* note 11 à la p 3.

¹¹⁴ Tokman, *supra* note 10 à la p 3.

professionnelles et vie personnelle qui fait en sorte que beaucoup de femmes devant intégrer le marché du travail doivent payer les services d'une travailleuse domestique pour s'occuper des enfants et des personnes âgées; le laxisme de l'État sur le plan législatif concernant le secteur du travail domestique; la féminisation des migrations internationales qui fait en sorte que le plus souvent, des femmes, la plupart du temps des pays du Sud, arrivant au pays d'accueil avec des compétences de base, n'ont pas d'autre choix que d'intégrer le service domestique; et enfin, le vieillissement des populations¹¹⁵. Toutefois, en ce qui concerne les Caraïbes, certains de ces facteurs ne s'appliquent pas, le vieillissement de la population, par exemple, car celle de la région caribéenne est relativement jeune¹¹⁶. C'est de préférence la situation de pauvreté, de chômage et de sous-emploi et des crises économiques dans les pays caribéens qui oblige les femmes des couches les plus défavorisées à se diriger vers ce type d'emploi. E. Boserup l'a confirmé en précisant ceci: « It is a characteristic feature of countries at an intermediate stage of economic development for a large number of women to be engaged in paid housework »¹¹⁷.

Selon les dernières estimations du BIT, les travailleurs et travailleuses domestiques représentent 10.4 % de la main-d'œuvre totale dans les pays en développement (dont les pays des Caraïbes) et 1 à 2.5 % de l'effectif total dans les pays développés¹¹⁸. Cela représente des dizaines de millions de travailleurs domestiques, la très grande majorité étant des femmes des couches les plus pauvres de la société¹¹⁹.

¹¹⁵ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess, de 2010*, supra note 3 à la 5. Voir également, Benería, supra note 98 à la p 18.

¹¹⁶ José Miguel Gúzman, Jorge Rodríguez et al., *La démocratie de l'Amérique latine et de la Caraïbe depuis 1950*, Institut national d'études démographiques (INED), 2006 à la p 667. Aujourd'hui, on compte 25 adultes de 60 ans pour 100 jeunes de moins de 15 ans.

¹¹⁷ Ester Boserup, *Woman's Role in Economic Development*, New York, St. Martin Press, 1970 à la p 103. Voir également, Benería, supra note 98 à la p 18.

¹¹⁸ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess, de 2010*, supra note 3 à la p 6.

¹¹⁹ Christine Bonner, « Domestic Workers Around the World: Organising for Empowerment » (paper presented to the Social Law Project Conference, Cape Town, 7-8 May 2010), à la p 3 [Bonner].

Ainsi, quelle que soit l'époque considérée, le travail domestique revêt une importance capitale pour les sociétés et leur économie. Aujourd'hui, les travailleuses domestiques, en gardant les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et en accomplissant des tâches ménagères, permettent à d'autres femmes d'intégrer le marché du travail.

Toutefois, en dépit de l'importance du travail domestique en chiffres et en apport au développement économique des sociétés dans le monde, les travailleuses domestiques semblent constituer la catégorie la plus exploitée en ce qui concerne les conditions de travail¹²⁰.

1.2.2 Les conditions de travail des travailleuses domestiques

Plusieurs caractéristiques communes au travail domestique le distinguent des autres types de travail rémunéré. Citons-en au moins deux. Premièrement, les travailleuses domestiques sont engagées pour travailler chez un particulier ou dans une famille. Deuxièmement, étant donné qu'elles sont souvent contraintes de loger chez l'employeur et d'effectuer toute une série de tâches, ces travailleuses ont tendance à avoir une connaissance personnelle et intime de leurs employeurs. Pourtant, la relation est souvent inégale, menant à une situation de vulnérabilité qui peut les exposer à des traitements inéquitables, « aux abus et à l'exploitation »¹²¹. Soulignons au passage que cette inégalité et cette situation de vulnérabilité sont souvent exacerbées par les différences, notamment de classe, de race et de couleur entre l'employeur et l'employée.

¹²⁰ Rollins, *supra* note 32 à la p 155.

¹²¹ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 aux pp 1,19; À propos de l'exploitation des travailleuses domestiques et de l'inégalité de la relation, voir également Chen, *supra* note 5 ; Rollins, *supra* note 32 à la p 155.

Comme nous allons voir, sur le plan salarial et concernant les avantages sociaux, cette catégorie de travailleuses est défavorisée par rapport aux hommes effectuant un « travail de valeur égale ». Elles ne bénéficient pas de la même protection que les autres travailleurs en ce qui concerne la rémunération. Dans beaucoup de pays, ces faibles taux de rémunération des travailleuses domestiques sont en partie dus à l'absence de protection salariale appropriée, notamment la pratique assez répandue consistant à exclure ces travailleuses du champ d'application du salaire minimum¹²².

En dépit des avancées importantes dans l'amélioration des conditions de travail de cette catégorie de travailleuses¹²³, leur situation continue de faire l'objet de préoccupations, tant en Amérique Latine que dans les Caraïbes. En 2011, M. Chen avait analysé la situation des travailleuses domestiques dans dix-neuf pays latino-américains et caribéens, et avait constaté que celles qui sont logées chez leur employeur, c'est-à-dire les « live-in », en particulier, doivent composer avec l'isolement, une mobilité limitée et un manque d'intimité. En outre, elles reçoivent une plus grande part de paiement en nature que les autres travailleuses et travailleurs urbains, d'une part; et des autres travailleuses domestiques, d'autre part. Elles ont un salaire inférieur et sont socialement et juridiquement moins protégées par rapport à la plupart des autres travailleurs; une grande proportion d'entre elles vivent en-dessous du seuil de pauvreté. Elles connaissent une plus grande situation de vulnérabilité et des conditions de vie souvent difficiles¹²⁴.

Par ailleurs, il est difficile de traiter la problématique du travail domestique sans évoquer la question des travailleuses domestiques migrantes même si elle pourrait faire l'objet d'un sujet de recherche en soi. Beaucoup de femmes des couches sociales défavorisées des pays en développement, fuyant le chômage et la pauvreté

¹²² BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010-2011: Politiques salariales en temps de crise*, Genève, BIT, 2011 à la p 47.

¹²³ Chen, *supra* note 5 à la p 172. Par exemple, concernant les progrès de plusieurs pays sur le plan législatif à savoir le paiement du salaire minimum aux travailleuses domestiques, voir BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 43.

¹²⁴ Chen, *supra* note 5 aux pp 169, 170.

dans leur pays d'origine, soit le Sud (ex. : Philippines, pays de l'Amérique latine et des Caraïbes) émigrent vers des pays du Nord (ex. : Canada, États-Unis d'Amérique) pour travailler dans le secteur domestique.

Il n'est pas étonnant que les travailleuses domestiques migrantes logées chez leurs employeurs, en plus d'être confrontées aux défis du « live-in », subissent des abus dans le système de recrutement, par la police et par les services d'immigration. Celles qui sont recrutées par des agences de placement ont souvent le lourd fardeau de payer à l'avance des frais à ces dernières, menant à des situations d'endettement envers des tiers. Par exemple, au Canada, dans le cas du Programme des aides familiaux résidents (PAFR), certaines recherches montrent que « ces frais [allant de 2 000 à 20 000 dollars] imposés par des intermédiaires créent des conditions de travail analogues à de la servitude pour dette »¹²⁵. Elles peuvent voir leurs salaires retenus, leur passeport confisqué, et subir de la violence physique à verbale ainsi que du harcèlement sexuel¹²⁶.

Compte tenu de la spécificité et de l'hétérogénéité du travail domestique, une classification¹²⁷ des travailleuses domestiques est aussi un des éléments permettant de conceptualiser la profession.

1.2.3 Une typologie des travailleuses domestiques

La plupart des travailleuses domestiques travaillent soit pour un employeur, soit pour un ensemble d'employeurs. Elles peuvent travailler à plein temps pour un employeur ou à temps partiel pour un ou plusieurs employeurs. Certaines d'entre elles

¹²⁵ Groupe de travail *ad hoc* sur la promotion du travail décent des aides familiales, supra note 6 aux pp 18-47. Voir également, Farida Osmani, *Trafic, traite et esclavage moderne des aides familiales migrantes au Québec*, Montréal, Association des Aides Familiales du Québec, 2008 à la p 39 [Osmani]; Deanna Okun-Nachoff, « Top Ten Legal Issues in the Live-in Caregiver Program, Inside Immigration », CBA National Citizenship and Immigration Law Section, 2009 à la p 2 [Okun-Nachoff].

¹²⁶ Chen, supra note 5 à la p 170.

¹²⁷ Chen, supra note 5 à la p 172.

accomplissent une tâche bien particulière ou un service unique, tandis que d'autres, particulièrement, les « live-in » effectuent de multiples tâches¹²⁸. Dans de nombreux cas, le travail domestique n'est pas toujours règlementé : la relation d'emploi est informelle et dépend de la préférence de l'employeur. En fait, c'est lui qui fixe les conditions selon qu'il est de bonne foi ou non. Contrairement à d'autres travailleurs de l'économie informelle, qui travaillent pour une entreprise et qui sont employés avec un contrat et d'autres conditions de travail bien précises, pour la plupart des travailleuses domestiques, la relation avec l'employeur est personnalisée, sinon intime. Bien que personnelle, cette relation demeure inégale, souvent exacerbée par les différences de race et de classe¹²⁹.

Selon la typologie développée par M. Chen (voir annexe A), certaines travailleuses domestiques sont embauchées par une tierce partie, parfois une agence de location de personnel¹³⁰. D'autres travailleuses domestiques sont réellement indépendantes; elles peuvent travailler pour plusieurs ménages et fournir leur propre équipement. Il y en a qui sont membres de coopératives de travailleuses domestiques qui s'associent pour négocier des contrats et fournir des services domestiques à plusieurs ménages. De la spécificité et de l'hétérogénéité du travail domestique dans le monde, il existe une certaine particularité chez les travailleuses domestiques des pays qui ont été colonisés, c'est-à-dire que le travail domestique peut être structuré différemment selon les cultures et les coutumes locales¹³¹. C'est ce que nous allons voir en ce qui concerne les pays caribéens.

¹²⁸ *Ibid* à la p 172.

¹²⁹ *Ibid* à la p 172.

¹³⁰ En ce qui concerne les agences, nous tenons simplement à fournir quelques détails sans trop nous attarder là-dessus, puisque ceci pourrait faire l'objet d'une recherche entière. Toutefois, soulignons en passant que l'agence peut être publique ou privée à but lucratif ou non lucratif. Le plus souvent c'est l'agence qui recrute la travailleuse domestique et négocie le contrat avec l'employeur.

¹³¹ Tokman, *supra* note 10 à la p 1.

Sur le plan international, les chiffres témoignent de l'importance du travail domestique et de la contribution de cette catégorie de travailleuses pour la reproduction de la force de travail, ainsi que pour la bonne marche de l'économie dans beaucoup de sociétés. Les données ont également montré la concentration de femmes dans cette main-d'œuvre, et dans beaucoup de pays elles travaillent souvent en marge des lois du travail. Leur situation est-elle différente dans les pays des Caraïbes aux prises avec la pauvreté, le chômage et le sous-emploi?

1.3 Le travail domestique dans les Caraïbes

La démarche consiste à vérifier l'importance du travail domestique dans les Caraïbes et d'analyser les conditions de travail des travailleuses domestiques. Cette vérification est importante afin de montrer à quel point des construits sociaux, influencés par des idéologies de l'époque esclavagiste ainsi que des éléments structurels, ont à voir avec le travail domestique contemporain dans cette région.

1.3.1 L'importance du travail domestique dans les Caraïbes

Dans la région caribéenne, la littérature montre que l'invisibilité du travail domestique telle que définie précédemment, semble découler particulièrement de l'invisibilité historique des femmes noires elles-mêmes. Les travailleuses domestiques sont invisibles quand, par exemple, leurs besoins et intérêts font rarement l'objet de préoccupation dans la législation et les débats publics¹³². B. Bush, dans *Slave Women in Caribbean Society*, en analysant le rôle des femmes à l'époque esclavagiste, aide à comprendre le statut actuel des femmes caribéennes, en particulier des travailleuses domestiques. Pour expliquer l'invisibilité des femmes noires, B. Bush rappelle que l'histoire, en majeure partie, a été écrite par les hommes, pour les hommes, reflétant en fait la volonté des hommes et de ce qu'ils font dans la « sphère publique »¹³³. En réalité, elle met en exergue les inégalités du

¹³² BIT, *Rapport IV(1)*, 99^e sess, de 2010, *supra* note 3 à la p 97.

¹³³ B. Bush, *Slave Women in Caribbean Society*, *supra* note 7 à la p xii.

système esclavagiste qui a attribué aux femmes noires des rôles économiques sexués et un statut inférieur aux femmes blanches. De telles inégalités ont persisté jusqu'à l'époque (1990) à laquelle l'auteure a publié ses écrits¹³⁴. Toutefois, B. Bush prend le temps de souligner que dans les Caraïbes, il y a eu un mouvement¹³⁵ grandissant visant à contribuer à libérer les femmes de la région du fardeau de l'histoire de l'esclavage et de souligner l'intégrité essentielle de la féminité noire, longtemps submergée dans une société divisée selon la race, la classe et le genre dans le cadre d'une division sexuelle du travail. En retraçant l'histoire des femmes esclaves jamaïcaines d'origine africaine, l'historienne L. Mathurin conclut que les travailleuses domestiques caribéennes demeurent des victimes de ces construits sociaux (division sexuelle du travail et hiérarchisation de race et de classe). Au sujet des plantations esclavagistes, elle soutient que:

[t]he black woman produced, the brown woman served and the white woman consumed. When [she] lived in the West Indies this heritage was still strongly felt, with the result that many black women felt a good deal of resentment about their continuing inferiority in this hierarchy based on colour and class¹³⁶.

Ces chercheuses ont souligné l'importance du travail des femmes en général, et des travailleuses domestiques, en particulier, pour le développement social, économique, et culturel des sociétés caribéennes pendant la période esclavagiste et aujourd'hui, bien que ce travail soit sous-évalué ou non reconnu. Ces femmes, en

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ L'inclusion de la perception des femmes de leur société a été nécessaire afin de trouver un équilibre à l'approche androcentrique de l'étude de l'histoire des Caraïbes, et de déconstruire l'invisibilité que le système esclavagiste a imposée aux femmes. Bush ne l'a pas précisé, mais nous pensons que ce mouvement devrait débiter dans les Caraïbes après 1970, puisque Bush s'est beaucoup inspirée d'Angela Davis qui est l'une des pionnières de la littérature afro-américaine sur l'histoire des femmes sous le système esclavagiste, voir B. Bush, *Slave Women in Caribbean Society*, *supra* note 7 à la p xii. Voir également, Gail Saunders, *Bahamian Society after Emancipation*, Kingston, Randle, 1994 à la p 19 [Saunders].

¹³⁶ Sur ce sujet, on peut se référer à l'article de Lucille Mathurin Mair, « The Arrival of Black Women » (1975) 9:2-3 *Jamaica Journal* 2 à la p 2 [Mathurin Mair, *The Arrival of Black Women*]. Par ailleurs, à propos de l'histoire de l'esclavage dans les Caraïbes et de l'impact du post-esclavagisme sur ces sociétés, voir notamment, de la même auteure, *The Rebel Woman in the British West Indies During Slavery*, Kingston, Institute of Jamaican Publications, 1975; *The Rebel Women: A Historical Study of Women in Jamaica*, Kingston, University of the West Indies Press, 2006 [Mathurin Mair, *The Rebel Women*]; B. Bush, *Slave Women in Caribbean Society*, *supra* note 7, Higman, *Domestic Service in Jamaica*, *supra* note 32 aux pp 37-66.

tant que personnes et travailleuses, que ce soit dans le domaine du travail domestique ou agricole, n'ont pas été prises en considération dans les Caraïbes sous le système esclavagiste¹³⁷.

Au XX^e siècle¹³⁸, les femmes caribéennes, incluant les travailleuses domestiques, ont continué à apporter une contribution économique significative à leurs familles, leurs communautés et à la nation. Leur travail est crucial, particulièrement pour les économies relativement fragiles des sociétés caribéennes qui ont été touchées par des crises mondiales, la Révolution industrielle et la reconfiguration politique des régimes répressifs comme ceux de Cuba et d'Haïti des années 1930 et 1940, entre autres¹³⁹.

Pour illustrer l'importance du travail domestique, et ultérieurement, les conditions de travail des travailleuses domestiques caribéennes, nous insistons principalement sur la *Jamaïque* en raison de l'accessibilité de la documentation, même si la littérature sur la problématique, en grande majorité, manque d'être à jour. B. W. Higman, qui a analysé le travail domestique en Jamaïque depuis 1750, rapporte que, pendant la période esclavagiste, un peu plus de 10% de la main-d'œuvre était des travailleuses domestiques¹⁴⁰. L'auteur démontre également que pendant le XX^e siècle, le travail domestique constitue une proportion importante de la main-d'œuvre féminine en Jamaïque¹⁴¹. En ce qui concerne ce pays, à l'instar de M. Johnson, B. Bush et L. Mathurin, B. W. Higman confirme que le rôle de domestique attribué aux femmes et la description des tâches des travailleuses domestiques constituent l'héritage de la longue histoire de l'esclavage dans l'île, qui a dominé toutes les régions

¹³⁷ Johnson, *Community Voices*, *supra* note 84.

¹³⁸ Alice Colón et Rhoda Reddock, « The Changing Status of Women in the Contemporary Caribbean » dans Bridget Brereton, *General History of the Caribbean : The Caribbean in the Twentieth Century*, vol 5, Paris, UNESCO, 2004 aux pp 465-505 [Colón et Reddock].

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ B. Wiley Higman, *Slave Population and Economy in Jamaica, 1807-1834*, 2nd ed, Barbade, The Press University of the West Indies, 1995 aux pp 38-40 [Higman, *Slave Population and Economy in Jamaica*].

¹⁴¹ Higman, *Domestic Service in Jamaica Since 1750*, éd, de 1989, *supra* note 32 à la p 37.

caribéennes. B. Higman rapporte que, pendant la période esclavagiste, un peu plus de 10% de la main-d'œuvre était des travailleuses domestiques¹⁴².

Toute de suite après la période post-esclavagiste¹⁴³, le nombre de travailleuses domestiques avait considérablement diminué en Jamaïque. Ensuite, le secteur a connu une expansion rapide à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle en réponse à la demande de la bourgeoisie émergente¹⁴⁴. D'après les recensements, en 1921, 86.3 % des personnes employées dans le service domestique étaient des femmes; en 1943, la proportion était de 88.4 %, tandis qu'en 1970, elle passait à 91%. Non seulement les femmes dominaient le secteur, mais selon ces statistiques entre 20 et 34 % de la main-d'œuvre féminine était dans le secteur domestique¹⁴⁵. Plus récemment, en 2009, les travailleuses domestiques représentaient 10.2 % de la main-d'œuvre féminine, alors que 1.5 % des hommes travaillent dans le secteur¹⁴⁶. Dans les pays caribéens, le nombre de travailleuses domestiques n'est pas aussi élevé qu'en Amérique latine, mais est quand même très important si on tient compte de la taille des populations caribéennes. Ainsi, des données récentes¹⁴⁷ montrent qu'aux Bahamas et dans les Îles-Caïmans, cette main-d'œuvre représente respectivement 5.9 % et 9.1 % de l'emploi total. La féminisation de ce service dans les Caraïbes est similaire aux autres pays. Par exemple : en République Dominicaine (2007), 90 % des 194600 travailleurs domestiques sont des femmes; en Aruba, 94 % des travailleurs domestiques sont aussi des femmes. Quant aux

¹⁴² Higman, *Slave Population and Economy in Jamaica*, supra note 140 aux pp 38-40.

¹⁴³ Higman, *Domestic Service in Jamaica Since 1750*, éd, de 1989, supra note 32 à la p 48.

¹⁴⁴ *Ibid* à la p 37.

¹⁴⁵ Ces données proviennent du *Census of Jamaica*, Kingston, Government Printers, 1921, 1943, 1960, 1970 cité dans Higman, « *Domestic Service in Jamaica Since 1750* » dans *Essays Presented to Douglas Hall: Trade, Government and Society in Caribbean History, 1700-1920*, ed, B.W. Higman, Kingston, Heinemann Educational Books Caribbean, 1983 aux pp 117-137. Ces chiffres ne comprennent pas les travailleuses domestiques qui n'ont pas été interrogées par les recenseurs [Higman, *Domestic Service in Jamaica Since 1750*, éd, de 1983].

¹⁴⁶ *Statistical Institute of Jamaica, Labour Force Survey, 2009*, en ligne: Labour Force Statistics <<http://www.statinia.gov.jm>>.

¹⁴⁷ OIT, *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Genève, OIT, 2013 à la p 27.

lles-Caïmans en 2009, parmi les 3100 travailleurs domestiques des deux sexes, on trouve 2900 femmes¹⁴⁸.

Aux facteurs mentionnés aux paragraphes précédents s'ajoutent l'industrialisation et l'urbanisation¹⁴⁹ qui expliquent l'évolution du travail domestique en général, et dans la région caribéenne, en particulier. En effet, les familles de la classe moyenne ont vu la « nécessité » d'utiliser les services des travailleuses du secteur domestique, et on assiste en outre à la création de toute une série d'emplois non qualifiés¹⁵⁰.

En revanche, pour d'autres chercheuses et chercheurs¹⁵¹, à l'ère de l'industrialisation, la main-d'œuvre domestique a diminué, car, dans le cas des pays industrialisés, il existe plus de possibilités d'emploi pour les femmes, sans doute dans le domaine de la santé, de l'éducation, entre autres. Toutefois, ce n'est sûrement pas la même réalité pour les pays latino-américains et caribéens, soit de pays en voie de développement, puisque la proportion de femmes travaillant dans le secteur domestique est encore élevée.

On sait que le travail domestique est de plus en plus une source d'emploi pour les femmes migrantes¹⁵². À cet effet, nous aimerions ouvrir une parenthèse pour expliquer le contexte de la migration dans lequel les travailleuses domestiques migrantes caribéennes participent d'une certaine manière à la problématique du travail domestique dans les Caraïbes. Il s'agit de montrer que les travailleuses domestiques migrantes provenant des Caraïbes sont « privilégiées », pour le moins, sur le plan salarial, par rapport à celles qui travaillent dans les Caraïbes.

¹⁴⁸ Economic and Statistics Office of the Cayman Islands, *Labour Force Survey, 2009* (Statistical Compendium 2009). Concernant la féminisation de la profession dans d'autres pays caribéens, voir OIT, *Domestic Workers Across the World*, *ibid* aux pp 124-125.

¹⁴⁹ Higman, *Domestic Service in Jamaica Since 1750*, éd. de 1989, *supra* note 32 à la p 38.

¹⁵⁰ *Ibid* aux pp 37, 38.

¹⁵¹ Patricia Branca, « A New Perspective on Women's Work : A Comparative Typology » (1975) 9 *Journal of Social History* 129-53 [Branca]; David Chaplin, « Domestic Service and Industrialization » (1978) 1 *Studies in Sociology* 97-127 [Chaplin]; Theresa Marie McBride, *The Domestic Revolution: The Modernization of Household Service in England and France, 1820-1920*, New York, Holmes & Meier, 1976.

¹⁵² Tokman, *Domestic Workers in Latin America*, *supra* note 10 à la p 12.

En effet, dans le contexte de la mondialisation, les pays pauvres sont devenus des sites de production de la main-d'œuvre à meilleur coût pour les pays riches¹⁵³. Afin de répondre à la croissance du capitalisme basé sur la mondialisation, l'emploi des travailleuses domestiques dans les ménages privés est au cœur des services essentiels pour développer les nations. La restructuration mondiale nécessite l'intégration de beaucoup plus de femmes des pays riches dans le marché public du travail; ces femmes ont besoin de travailleuses domestiques pour accomplir les tâches ménagères et pour s'occuper, entre autres, des enfants et des personnes âgées. Ceci explique les flux internationaux de travailleuses domestiques vers les États-Unis d'Amérique et le Canada¹⁵⁴.

En conséquence, beaucoup de ces femmes, arrivées dans les pays hôtes, sont contraintes de chercher du travail dans le secteur pour lequel elles ont été « formées »¹⁵⁵, à savoir le « service domestique ». Au cours d'une entrevue accordée à J. Rollins, Odette Harris qui arrive à Boston (USA) en provenance des Caraïbes, a confié ceci: « No matter how intelligent they were, when they come from the Islands, that's the first thing they have to do »¹⁵⁶. Madame Harris a commencé à travailler en 1960, dix heures par jour et était rémunérée 30 \$ la semaine; elle a abandonné cet emploi 9 ans plus tard, pour un autre emploi, et était à ce moment-là payée 50 \$ la semaine¹⁵⁷. C'est une évidence qu'elle ait été faiblement rémunérée,

¹⁵³ Grace Chang, *Disposable Domesticity: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Cambridge, South End Press, 2000; Kimberly Chang and L.H.M. Ling, « Globalization and its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong » dans *Gender and Global Restructuring: Sightings, Sites and Resistances*, ed. M. Marchand and A.S. Ruyan, London, Routledge, 2000.

¹⁵⁴ Au sujet des travailleuses domestiques migrantes, voir également Schechter, *supra* note 92 ; Makeda Silvera, *Silenced: Talks with Working Class Caribbean Women About Their Lives and Struggles as Domestic Workers in Canada*, 2nd ed, Toronto (Canada), Sister Vision, 1989 [Silvera]. Au Canada, aujourd'hui une grande majorité de travailleuses domestiques proviennent d'autres pays tels que les Philippines, mais au courant des années 1950-1980, les femmes caribéennes étaient en majorité; en fait le PAFR (Programme des aides familiales résidants) actuel a été créé particulièrement pour les femmes des Caraïbes. Voir : Schechter, *ibid*, aux pp 71-149. Depuis quelques décennies, les États-Unis est la principale destination des travailleuses latino-américaines et caribéennes, y compris les travailleuses domestiques (19 millions en 2005). Voir , Victor E. Tokman, « Movilidad internacional de personas y protección social » (2008) 67 *Serie Macroeconomía del Desarrollo* à la p 15 [Tokman, *Movilidad internacional de personas y protección social*].

¹⁵⁵ Bush, *supra* note 7.

¹⁵⁶ Rollins, *supra* note 32 à la p 173.

¹⁵⁷ *Ibid* à la p 174.

cependant, même si nous n'avons pas effectué de recherche sur le salaire minimum aux USA, nous devons tenir compte que près de 40 ans plus tard, il doit y avoir des changements. Par exemple, dans les Caraïbes (Dominique, en 2008), le salaire minimum est fixé 125 \$ CE la semaine (soit 46,30 \$ canadiens) pour la travailleuse domestique nourrie¹⁵⁸. Donc, même si l'extrait de Rollins date des années 1960, on peut conclure que, même aujourd'hui, les femmes migrent vers le Canada et les États-Unis, notamment, parce que le salaire qu'elles gagnent est beaucoup plus élevé comparé à ce qu'elles peuvent gagner dans leur pays d'origine.

Au sujet de l'importance du travail domestique dans les Caraïbes, précisons par ailleurs que la migration n'est pas seulement un mouvement du Sud vers le Nord, elle se pratique aussi dans la région¹⁵⁹. Par exemple, en République dominicaine¹⁶⁰ en 2008, 70.8 % de femmes migrantes travaillaient dans le secteur domestique, et 88.6 % des travailleuses domestiques provenaient des pays voisins¹⁶¹.

Enfin, dans l'histoire de la société caribéenne¹⁶², la majorité des femmes ont souvent joué un double rôle : supporter la famille économiquement et accomplir les tâches ménagères. Plusieurs facteurs dont la pauvreté, le chômage, le sous-emploi et les crises économiques dans les Caraïbes les contraignent à se diriger vers le travail domestique rémunéré dans leur pays ou dans un pays récepteur de travailleuses domestiques migrantes¹⁶³.

¹⁵⁸ *Dominica Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008.

¹⁵⁹ Tokman, *Movilidad internacional de personas y protección social*, supra note 156 à la p 13; voir du même auteur, *Domestic Workers in Latin America*, supra note 10 aux pp 13,14.

¹⁶⁰ Tokman, *Domestic Workers in Latin America*, *ibid* à la p 13.

¹⁶¹ *Ibid* à la 13. Les pays voisins ne sont pas mentionnés, cependant, bien que nous ne disposions pas de données, nous savons qu'il existe un nombre important d'Haïtiennes à exercer cette profession en République dominicaine.

¹⁶² Mohamed, supra note 32 à la p 162. Voir également, B. Bush, supra note 7 à la p 33; Marlène Thélusma Rémy, *Contribution de la femme haïtienne à la construction et à la survie de son pays*, Paris, L'Harmattan, 2008 aux pp 75-92 [Thélusma Rémy]; Mireille Neptune Anglade, *L'autre moitié du développement à propos du travail des femmes en Haïti*, Port-au-Prince, Éditions des Alizés, 1986 aux pp 213-19 [Neptune Anglade].

¹⁶³ Higman, *Domestic Service in Jamaica Since 1750*, éd,1989, supra note 32 à la p 37; Mohamed, supra note 32 à la p 163.

En fait, les travailleuses domestiques qui travaillent dans les Caraïbes et celles qui émigrent vers d'autres pays semblent confronter, dans une certaine mesure, les mêmes réalités du travail domestique, telles que : sous-valorisation de leur travail, faible rémunération, insuffisance de protection juridique, et discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur et l'origine sociale¹⁶⁴. Malgré tout, les travailleuses domestiques migrantes ont plus de chance d'avoir des conditions de travail plus avantageuses que celles qui exercent la profession dans leur pays natal, notamment en termes de salaire, qui serait plus élevé. En outre, les travailleuses migrantes ont relativement plus de possibilités de subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays d'origine. En terminant, dans le même esprit, nous ne pouvons pas passer sous silence le fait que cette situation a suscité un vif débat¹⁶⁵ qui a tendance à blâmer les femmes migrantes « abandonnant » leurs familles en dépit de ces efforts de les aider économiquement. La réalité est que beaucoup de ces femmes laissent leurs enfants sous la garde du père ou, la plupart du temps, à d'autres femmes presque toujours de la famille¹⁶⁶.

1.3.2 Les conditions de travail des travailleuses domestiques des Caraïbes

Une étude réalisée par l'Association des Ménagères de Trinité-et-Tobago (HATT) en 1975 a montré que la situation des travailleuses domestiques était identique d'un pays à l'autre dans la région caribéenne¹⁶⁷. Bien que cette étude date de 38 ans, elle nous semble pertinente pour commencer à explorer la typologie de cette profession dans la région caribéenne. Cette étude identifie quatre types de travailleuses

¹⁶⁴ Voir Schechter, *supra* note 92.

¹⁶⁵ Au sujet de ce débat, dans le cas des Philippines, par exemple on peut se référer à Rhacel Parreñas Salazar, « The Care Crisis in the Philippines : Children and Transnational Families in the New Global Economy » dans Barbara Ehrenreich et Arlie R. Hochschild, *Global Woman : Nannies, Maid and Sex Workers in the New Economy*, New York, Metropolitan Books, 2002 à la p 18 [Parreñas Salazar]; Benería, *supra* note 98 aux pp 18,19.

¹⁶⁶ Parreñas Salazar, *ibid* à la p 18; Benería, *ibid*.

¹⁶⁷ Housewives Association of Trinidad and Tobago (HATT), « Report of the Employment Status of Household Workers in Trinidad », Port-of-Spain, HATT, 1975. Cette Association (HATT) n'existe plus, mais nous en ignorons la raison. Voir, Mohamed, *supra* note 32 à la p 168.

domestiques: « live-in/sleep-in worker, whole-day worker, half-day worker, and part-time worker ». ¹⁶⁸ Ceci correspond à la typologie présentée antérieurement ¹⁶⁹.

Au cours d'une recherche réalisé en 1989, P. Mohamed note que dans beaucoup de pays des Caraïbes, le travail domestique n'est pas considéré comme un « vrai travail », c'est-à-dire que les travailleuses domestiques ne sont pas considérées comme travailleuses et ne sont pas protégées par les législations du travail ¹⁷⁰. Vingt-trois ans après, les conditions de travail de ces femmes se sont-elles améliorées? Le développement récent de la législation sera analysé au chapitre 3.

Cette étude réalisée par HATT à Trinidad-et-Tobago révèle que le travail domestique est exigeant, et presque toujours décrit par l'employeur comme un emploi à « temps partiel » ¹⁷¹, même si les heures sont longues, particulièrement pour les « live-in/sleep-in worker ». La situation est souvent beaucoup plus compliquée pour les membres de ce dernier groupe qui, étant logées chez l'employeur, n'ont pas de vie privée et, dans la plupart des cas, ne peuvent même pas avoir de la visite, voire se faire des ami(es) ¹⁷². « Live-in servants in particular find not only their public but their private lives submerged within the private sphere of the lives of their employers, who unconsciously foment this intimacy in an intricate and subtle process » ¹⁷³, souligne M. Goldsmith. Ici, l'auteure veut mettre l'accent sur les difficultés pour les travailleuses domestiques de s'organiser. Certaines d'entre elles se rendent compte

¹⁶⁸ HATT, *ibid* à la p 11.

¹⁶⁹ Voir *supra* la section 1.2.3.

¹⁷⁰ Mohamed, *supra* note 32 aux pp 161-67.

¹⁷¹ HATT, *supra* note 167.

¹⁷² Ce fut le cas, par exemple, de la situation des travailleuses domestiques de la Jamaïque, il y a quarante ans environ. Voir, Johnson, *Problematic Bodies*, *supra* note 55 à la p 99. Néanmoins, bien que nous n'ayons pas de données à l'appui, nous pensons que leur situation s'est améliorée dans ce sens.

¹⁷³ Mary Goldsmith, « Politics and Programs of Domestic Workers' Organizations in Mexico, » dans Chaney et Garcia Castro, *supra* note 32 aux pp 225-26 [Goldsmith]. Par ailleurs, l'auteure analyse la situation des travailleuses domestiques au Mexique en soulignant les divers programmes (parrainés par le gouvernement, l'église et les organisations féminines) de soutien et d'amélioration des conditions des travailleuses domestiques.

que ce rapprochement apparent est souvent un moyen pour l'employeur de les dominer, d'exercer un contrôle à la fois physique et psychologique¹⁷⁴.

En *Jamaïque* par exemple, au cours de la seconde partie du XX^e siècle, la question du faible taux de rémunération et des conditions de travail non satisfaisantes pour certaines catégories de travailleurs a été abordée par le « Colonial Office », et ces conditions ont été améliorées. Toutefois, les travailleuses domestiques ont été ignorées et n'étaient pas concernées par les changements législatifs apportés après 1950. M. Johnson explique que « [t]heir concerns did not bother the island's legislature, and they were largely ignored by the trade unions as well as the various women's/feminist movements in the period (1920-1970), the leaders of which were often employers of domestic servants »¹⁷⁵. En effet, selon M. Johnson, ce n'est qu'en 1974 que les travailleuses domestiques ont été couvertes par les législations générales du travail. C'est également la première fois qu'elles pouvaient prétendre avoir droit, même si beaucoup d'entre elles ne les recevaient pas, à un salaire minimum et à d'autres avantages¹⁷⁶.

Restons en *Jamaïque*, et aux fins de notre recherche, il n'est pas superflu de considérer l'étude de M. Johnson sur les stéréotypes liés au travail domestique. C'est un cas typique de beaucoup d'autres régions caribéennes. Selon cette même étude réalisée par Johnson sur les perceptions de la société jamaïcaine, l'auteure a révélé les préjugés concernant la travailleuse domestique « parfaite ». En effet, de nombreux employeurs du secteur domestique avaient une vision claire de la physionomie des femmes noires travaillant dans le secteur. C'est ce que M. Johnson explique par trois adjectifs : « [...] strong, healthy and clean »¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Goldsmith, *ibid* à la p 226.

¹⁷⁵ Johnson, « Problematic Bodies », *supra* note 55 à la p 85. Concernant le débat sur les conditions de travail à la « Colonial Office », l'auteure n'a pas précisé l'année, mais d'autres informations recueillies nous ont permis de la situer un peu après 1950. Voir Higman, *Domestics Service in Jamaica Since 1750*, éd. de 1989 *supra* note 32 à la p 37. Par ailleurs, la « Colonial Office » est le Ministère du gouvernement qui a été créé pour traiter les affaires des colonies dépendantes de la Jamaïque.

¹⁷⁶ Johnson, *ibid*. L'auteure n'a pas précisé la nature des autres avantages. L'analyse juridique sera approfondie au chapitre 3.

¹⁷⁷ Johnson, « Problematic Bodies », *supra* note 55 à la p 89.

L'étude révèle que la travailleuse domestique jamaïcaine à la recherche d'un emploi doit avoir une belle apparence physique et être en bonne santé. Sans minimiser l'aspect de la santé et de la propreté, nous voulons mettre l'accent surtout sur la force physique correspondant le plus souvent à la lourdeur des tâches exécutées par les travailleuses domestiques :

Most domestic servants were expected to do laundry, which for many servants throughout the period meant either transporting the soiled linens and clothes (usually in pans, balanced on their heads) to some water source (rivers, springs or in urban areas, community stand-pipes) or else fetching water to their employer's houses. [...] ¹⁷⁸.

Nous pensons que cette description – qui n'est sans doute pas exhaustive – reflète la situation des travailleuses domestiques (de 1920 à 1970)¹⁷⁹, particulièrement dans les zones rurales de la plupart des régions caribéennes. Bien que les analyses du travail domestique se concentrent sur les tâches le plus souvent répétitives et l'isolement de ces travailleuses, ce qui transparait dans les témoignages, selon M. Johnson¹⁸⁰, c'est l'effort physique que le travail domestique pourrait entraîner, surtout dans les pays en développement comme ceux de l'Amérique latine et des Caraïbes. Comme c'était le cas à l'époque de l'esclavage en Jamaïque, par exemple, la force physique des femmes et les conditions de leur santé ont été évaluées en vue de la performance des tâches domestiques¹⁸¹. Selon la thèse développée par E. Martin, il y a 20 ans, la menstruation, qui est une fonction naturelle du corps des femmes, a été fortement considérée comme une pathologie au XIX^e siècle¹⁸². En ce qui concerne les domestiques, il est question surtout pour

¹⁷⁸ *Ibid* à la p 90. L'auteure parle des années antérieures à 1970. Il n'y a pas de doute qu'il y a eu une évolution dans ce sens dans beaucoup de régions, mais à notre avis, ce ne serait pas étonnant non plus que de telles situations perdurent, en particulier dans les zones rurales des pays très pauvres.

¹⁷⁹ Cela fait 40 ans plus tard, certes, mais les données nous manquent pour pouvoir confirmer un changement de perception. Nous ne croyons pas non plus, malgré les avancées dans la lutte pour l'amélioration des conditions des travailleuses domestiques, que ces stéréotypes pourront être éradiqués si facilement. Nous pensons que c'est tout un changement de mentalité qui est en cause, et qui ne peut pas être modifié par une décision législative.

¹⁸⁰ Johnson, « Problematic Bodies », *supra* note 55 à la p 92.

¹⁸¹ *Ibid* à la p 92.

¹⁸² Emily Martin, *The Woman in the Body: A Cultural Analysis of Reproduction*, Boston, Beacon Press, 1992, à la p 34 [Martin]. L'auteure veut montrer le lien qui est fait entre la menstruation, la capacité de

leurs employeurs que ces travailleuses soient toujours disponibles pour l'accomplissement des tâches domestiques, y compris la prise en charge des enfants qui ne sont pas les leurs. Les informations disponibles renseignent relativement peu sur les comportements actuels au quotidien dans les relations entre les travailleuses domestiques et leurs employeurs dans les pays caribéens. Mais, les idées exprimées par l'auteure, qui sont souvent liées à des éléments structurels et culturels, pourraient continuer à influencer la perception des travailleuses domestiques. En effet actuellement, il existe certaines régions dans le monde (ex. : Brésil, Costa Rica, Guatemala, Panama)¹⁸³ où, contrairement à d'autres travailleurs, un certificat de bonne santé est souvent exigé pour les travailleuses domestiques migrantes ou recrutées localement.

En République dominicaine, la sociologue I. Duarte, dans son texte intitulé *Household Workers in the Dominican Republic: A Question for the Feminist Movement* publié en 1989, explique comment les femmes dominicaines, particulièrement les travailleuses domestiques, sont opprimées par ce que l'auteure appelle le « double-day »¹⁸⁴. En effet, la travailleuse domestique travaille une journée pour le travail rémunéré et l'autre pour les tâches ménagères courantes. C'est la thèse fréquemment développée par certaines tendances du mouvement féministe pour expliquer le niveau d'exploitation des travailleuses sur le marché du travail en raison de leur sexe par rapport aux hommes. Dans le cas des travailleuses domestiques « live-out » des zones rurales par exemple, ce « double-day » les obligerait à accomplir des tâches ménagères chez un employeur pendant la journée (à temps plein ou à temps partiel), pour ensuite répondre à leurs propres obligations familiales, le soir. En fait, c'est la situation qui prévaut pour la plupart des femmes, et

reproduction et la santé de la travailleuse domestique. En fait, c'est une tendance chez certains employeurs que si la travailleuse porte un bébé pendant qu'elle est en emploi, elle pourrait ne pas être toujours en bonne disposition pour exécuter des tâches domestiques, surtout celles qui nécessitent une certaine force physique. Voir Johnson, « Problematic Bodies », *supra* note 55 à la p 96.

¹⁸³ BIT, *Rapport IV (1) 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 56.

¹⁸⁴ Voir en ce sens: Isis Duarte, « Household Workers in the Dominican Republic: A Question for the Feminist Movement » dans Chaney et Castro, *supra* note 32, ch 10 à la p 197 [Duarte].

c'est pour cela que l'auteure met l'accent sur l'exploitation sur la base du sexe. I. Duarte décrit également la problématique des travailleuses domestiques « live-in » ou des travailleuses migrantes qui, en confiant leurs enfants, le plus souvent, à leur grand-mère ou autres membres de la famille, ne sont pas concernées par le « double-day », mais libèrent d'autres femmes des tâches ménagères¹⁸⁵.

Somme toute, le travail domestique a ses racines dans l'esclavage et la sous-valorisation du travail reproductif des femmes. Les conditions de travail des travailleuses domestiques, particulièrement dans les Caraïbes, sont les conséquences de la situation d'oppression, de la ségrégation raciale et de la division sexuelle de l'époque esclavagiste. En outre, le travail domestique, exercé en grande majorité par les femmes, est sous-valorisé parce qu'il est effectué dans la sphère privée et n'est pas considéré comme productif. Il est très faiblement rémunéré, et les travailleuses ne sont pas – ou peu – protégées par la législation dans beaucoup de pays, malgré l'apport considérable de ces travailleuses au développement de l'économie de beaucoup de sociétés.

Pourtant, il convient de souligner que la situation des travailleuses domestiques, une préoccupation ancienne de l'OIT, a fait l'objet en 1965, d'une résolution¹⁸⁶ dans laquelle la Conférence internationale du Travail reconnaissait le « besoin urgent » de garantir aux travailleuses domestiques des pays développés et en développement des conditions de vie minimums compatibles avec le respect de la personne et la dignité humaine, qui sont essentielles pour la justice sociale »¹⁸⁷. Aussi, l'Agenda du travail décent du BIT en 2010 « offre-t-il une voie nouvelle et prometteuse pour assurer aux travailleuses domestiques respect et visibilité [...] en élaborant une norme sur le travail décent pour les travailleuses domestiques [...] »¹⁸⁸, et pour leur

¹⁸⁵ *Ibid*, aux pp 198, 199. Ce débat a déjà été mentionné précédemment avec Rhacel Parreñas, *supra* note 165 Salazar.

¹⁸⁶ BIT, *Bulletin officiel*, Genève, juillet 1965, Supplément I, aux pp 21, 22 [BIT, *Bulletin officiel*].

¹⁸⁷ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 12.

¹⁸⁸ *Ibid* à la p 12.

garantir le respect des droits, plus particulièrement le droit à une rémunération équitable. Mais qu'est-ce que la rémunération ? Qu'en est-il de la rémunération équitable sur le plan de la normativité internationale et régionale ? Ce sont autant de pistes que nous explorons au chapitre qui suit.

CHAPITRE II

DROIT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Pour traiter la problématique du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable, il est pertinent de faire un bref rappel historique du droit des travailleurs à une rémunération de manière globale. Il importe essentiellement de définir la rémunération, d'en examiner les différentes théories (ex. classiques et marxistes) sans pour autant verser dans une analyse critique de ces dernières. En outre, il est difficile d'analyser le concept de la rémunération sans faire le lien avec les composantes d'une rémunération équitable que nous avons retenues aux fins de notre étude: le salaire minimum et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Selon la perception de certains auteurs¹⁸⁹, économistes et historiens en particulier, le salaire est un sujet complexe, un problème qui ne concerne pas simplement l'économie; il est aussi l'objet de préoccupation sur les plans humain, social et politique, car il peut générer des conflits ainsi que des inégalités sociales entre différentes catégories de travailleurs. C'est ce qui explique sans doute que les droits fondamentaux au travail comprennent le droit à une rémunération équitable et sont encadrés par des instruments universels de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que par des normes de l'Organisation internationale du Travail¹⁹⁰. En fait, ces

¹⁸⁹ Voir généralement : Robert Mossé, *Les salaires*, Paris, Librairie Marcel Rivière, 1952 à la p 15 [Mossé]. Dans son sens le plus large (bénéfices, salaires, revenus, rentes, etc.), le facteur rémunération a une telle importance dans les conflits entre humains que certains historiens ou économistes n'ont pas hésité à lui attribuer l'origine des guerres et des révolutions. Voir aussi : Michèle Ricouard, *La rémunération du travail*, Paris, Coll. Que Sais-Je, Presses Universitaires de France, 1961 aux pp 60-61 [Ricouard].

¹⁹⁰ Parmi ces instruments universels, citons la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC); des instruments de l'Organisation internationale du Travail, tels que la Constitution de l'OIT, ses diverses déclarations et ses différentes conventions sur la rémunération et la fixation des salaires minima, dont la plupart sont renforcées par des recommandations.

normes visent à promouvoir le respect et la protection des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs en leur assurant de meilleures conditions de travail, en particulier, une rémunération équitable. Plus précisément, ces normes mettent l'accent sur la protection des catégories de travailleuses et de travailleurs les plus défavorisés, y compris les travailleuses domestiques. Comme nous allons voir, ceci a récemment valu à ces dernières des normes particulières, d'où l'adoption en 2011 de la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, complétée par la *Recommandation n° 201*.

Cependant, afin d'atteindre les objectifs visés par ces instruments et normes sur le plan international, des efforts ont également été entrepris à l'échelle régionale. De fait, des institutions régionales¹⁹¹ se sont aussi penchées sur la problématique par l'élaboration de certains instruments de base. Dans la même veine, l'OIT a étendu sa collaboration à plusieurs pays, dont ceux des Caraïbes sur lesquelles nous nous concentrons. Elle a notamment appuyé la Communauté des Caraïbes (CARICOM) dans la mise en place de lois modèles sur les conditions et relations de travail, en particulier sur le principe d'un « salaire égal pour un travail d'égale valeur » prônée également par la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) de l'OIT. L'élaboration de ces lois modèles découle de l'adoption, en 1998, de la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles (Declaration of Labour and Industrial Relations Principles)*.

¹⁹¹ Voir par exemple, Organisation des États Américains (OÉA), *Convention américaine relative aux Droits de l'Homme*, adoptée le 22 novembre 1969, (entrée en vigueur : 18 juillet 1978) (26 ratifications) [OÉA, *Convention américaine*]; OÉA, Assemblée générale, 18^e sess, ordinaire, Protocole additionnel à la *Convention américaine relative aux Droits de l'Homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels – Protocole de San Salvador*, adopté le 17 novembre 1988, (12 ratifications), (entrée en vigueur : 16 avril 1996, Préambule, art 7 [*Protocole de San Salvador*, 1988]).

2.1 Notion de rémunération

Dans une première section, il nous semble intéressant de remonter à l'origine du droit à une rémunération équitable pour pouvoir établir ensuite le lien existant entre celle-ci et le travail, ainsi que le rôle qu'elle joue sur le plan social. Puis, nous exposerons, dans une deuxième section, les composantes de la rémunération équitable, soit le salaire minimum (c'est-à-dire le salaire fixé à un montant au-dessous duquel la rémunération en espèces ne peut pas être abaissée, sauf exception) et « le salaire égal pour un travail de valeur égale ».

2.1.1 Définition de la rémunération

Le vieux dicton « toute peine mérite salaire »¹⁹² garde encore son sens pour expliquer que quelle que soit la forme du travail que l'ouvrier exécute, il mérite d'être rémunéré. En fait, la rémunération est liée normalement au travail et prend naissance à partir des besoins que les individus ne peuvent pas satisfaire en restant isolés¹⁹³.

Dans l'Antiquité grecque et romaine¹⁹⁴, la relation de travail étant une relation maîtres-esclaves, la question de la rémunération telle qu'on la connaît aujourd'hui ne se posait pas. L'intérêt porté à la problématique de la rémunération s'est accru lorsque la population active est passée sous statut salarial lors de l'industrialisation¹⁹⁵. C'est ce salariat que nous connaissons aujourd'hui où le droit a évolué dans le sens d'une protection de la personne humaine du salarié. Dès lors, la détermination de la rémunération n'est plus une question d'individu, mais de la

¹⁹² Ricouard, *supra* note 189 à la p 5.

¹⁹³ *Ibid* à la p 6.

¹⁹⁴ *Ibid*. Voir également Gérard Donnadiou : *Du salaire à la rétribution : pour une nouvelle approche des rémunérations*, 3^e éd, Rueil-Malmaison, LIAISONS, 1997 [Donnadiou].

¹⁹⁵ Sur le développement du salariat, voir par exemple : Nicolas Chaignot, *La Servitude volontaire aujourd'hui : esclavage et modernité*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012 ch I aux pp 135-61; Pierre Rolle, *Travail et salariat : bilan de la sociologie du travail*, t 1, Grenoble, Presses Universitaires de France, 1988 [Rolle].

participation et de l'interaction de différents acteurs; la formation, l'entretien, la reproduction sociale des salariés ne sont pas laissés au choix de chacun, mais sont désormais assurés par des procédures collectives impliquant une multitude de parties prenantes¹⁹⁶. Aussi M. Ricouard ajoute-t-elle que depuis, la notion de rémunération du travail revêt une importance fondamentale dans le domaine social : elle est « synonyme de vie collective »¹⁹⁷.

La rétribution des salariés apparue au début du XIX^e siècle¹⁹⁸ a suscité du même coup un intérêt sur le plan théorique et a donné lieu à de nombreuses théories et prises de position provenant d'économistes libéraux, socialistes, puis keynésiens dans les années 1930. Pour aider à mieux comprendre le lien existant entre le salaire et le travail, ces théoriciens utilisent certains concepts tels que le « salaire minimum », le « salaire naturel », « salaire de subsistance », notamment.

2.1.2 Les composantes d'une rémunération équitable

Pour les *classiques*, comme A. Smith et D. Ricardo¹⁹⁹, le niveau de salaire s'établit naturellement au point d'équilibre, entre d'une part, l'offre de l'employeur possédant l'outil de production à la recherche d'un employé productif, et d'autre part, la demande des travailleurs désirant un emploi. Du point de vue de Smith²⁰⁰, le niveau de salaire s'établit par négociation entre « maîtres » et « ouvriers » et ne peut descendre au-dessous d'un certain niveau appelé « salaire naturel » ou « salaire de subsistance » qui doit correspondre au prix du panier²⁰¹ des biens consommés par

¹⁹⁶ Rolle, *ibid* aux pp 101, 102; Ricouard, *supra* note 189 à la p 7.

¹⁹⁷ Ricouard, *ibid* aux pp 60-61.

¹⁹⁸ Donnadiou, *supra* note 194 à la p 14.

¹⁹⁹ Adam Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, France, Gallimard, Coll. Idées, 1976 aux pp 46-55 [Smith], et David Ricardo, *Principes de l'économie politique et de l'impôt*, France, CALMANN-LÉVY, 1970 aux pp 67-80 [Ricardo].

²⁰⁰ Smith, *ibid* à la p 90.

²⁰¹ C'est-à-dire le seuil minimal de revenu que requiert une personne ou un ménage pour vivre décemment (nourriture, habillement, transport, logement, et autres dépenses). De façon précise, ce sont des dépenses de consommation courante représentant le coût de la vie. Voir, Paul Robert,

les ouvriers. Un tel salaire avait été appelé « naturel » parce que correspondant à ce que la nature réclame et détermine pour que l'ouvrier puisse travailler, vivre et se reproduire »²⁰². À l'instar d'A. Smith, D. Ricardo²⁰³ admet que le travail a un « prix naturel » qui ne correspond pas nécessairement au « prix courant » du marché. Ce dernier est déterminé par le jeu de l'offre et de la demande et correspond à ce que reçoit réellement l'ouvrier. L'augmentation du prix de marché au-dessus du prix naturel entraîne l'augmentation du prix de la main-d'œuvre – et l'ouvrier aura donc la possibilité d'élever une famille nombreuse. *A contrario*, la baisse du prix du travail au-dessous du prix naturel entraîne la pauvreté chez les ouvriers ne leur permettant pas de se procurer les biens et services indispensables²⁰⁴. Soulignons au passage que cette théorie peut être placée dans le contexte du modèle de l'homme pourvoyeur: dans les ménages « traditionnellement » composés du mari/père, ce dernier travaille à plein temps et son salaire doit lui permettre d'entretenir la famille²⁰⁵. Revenons à la théorie de Ricardo pour expliquer que l'accroissement de ces privations conduit, vers la fin du XVIII^e siècle et le début du XIX^e siècle, à la réduction du nombre des ouvriers - en raison notamment de la mortalité qui frappe particulièrement les enfants-²⁰⁶, ce qui a pour effet de remonter le prix courant vers le prix naturel²⁰⁷.

C'est en fait ce que K. Marx explique également dans *Travail salarié et capital*, en précisant que le prix du travail (en fait, de la force de travail) est « déterminé par les frais de production, par le temps de travail qui est nécessaire pour produire cette

Josette Rey-Debove et Alain Rey, dir, Le Petit Robert, Paris, Le Robert, 2013, s. v. « panier » [Robert, Rey-Debove et Rey].

²⁰² Mossé, *supra* note 189 à la p 23.

²⁰³ Ricardo, *supra* note 199 aux pp 67,68. Sur le développement des théories de salaire, on peut consulter Bénédicte Reynaud, *Les théories du salaire*, Paris, La Découverte, 1994 [Reynaud].

²⁰⁴ Ricardo, *ibid* aux pp 67, 68.

²⁰⁵ Giles Wenona & Sedef Ara-Koç, *Maid in the Market : Women's Paid Domestic Labour*, Halifax, Nova Scotia, Femwood Publishing, 1994 à la p 1 [Wenona et Ara-Koç]; Battagliola, *supra* note 18 à la p 44.

²⁰⁶ Mossé, *supra* note 189 à la p 24.

²⁰⁷ Ricardo, *supra* note 199 à la p 68.

marchandise »²⁰⁸ et par les frais qui sont nécessaires pour conserver l'ouvrier en tant qu'ouvrier et en faire un ouvrier, les frais de reproduction de la force de travail elle-même. Le salaire doit en fait couvrir les frais de production et de reproduction. La théorie classique, soutenue par C. Turgot, A. Smith et D. Ricardo, s'était finalement rapprochée de la théorie marxiste en se tournant du côté de l'ouvrier en précisant que « le taux du salaire devrait être déterminé en fin de compte et à la longue, par les besoins du travailleur »²⁰⁹. Et « [d]ans tout genre de travail, il doit arriver et il arrive, en effet, que le salaire de l'ouvrier se borne à ce qui lui est nécessaire pour lui procurer sa subsistance »²¹⁰. En fait, le prix naturel servait de point de référence, autour duquel le prix de marché oscillait dépendamment des conditions momentanées du marché. On y retrouve la théorie classique de « l'équilibre entre l'offre et la demande ». Mais, « à la longue, le prix courant tendait toujours à se rapprocher du prix naturel. Dans le cas du travail, le coût de production n'était pas autre chose que les subsistances nécessaires pour produire et entretenir la force de travail »²¹¹.

Selon la doctrine *marxiste*²¹², le rapport entre l'économie et le social est beaucoup plus large et plus complexe. Cette hypothèse repose sur l'idée que le concept de salaire semble être à la fois un rapport d'échange et un rapport d'exploitation au travers de la distinction entre le travail et la force de travail. De ce fait, K. Marx fait une nette démarcation entre le statut de la force de travail et celui des marchandises. R. Mossé rejoint K. Marx en rappelant que :

²⁰⁸ Karl Marx, *Travail salarié et capital; Salaire, prix et profit*, Paris, Éditions Sociales, 1985 à la p 33.

²⁰⁹ Mossé, *supra* note 189 à la p 23.

²¹⁰ Cantillon Turgot cité par Mossé, *ibid* à la p 23.

²¹¹ Mossé, *ibid* à la p 24.

²¹² À propos de l'analyse de la théorie marxiste, voir Donnadiou : *supra* note 196 aux pp 15 16.

[...] Le travail n'est pas une marchandise. Le salaire n'est pas un prix se formant sur un marché. « Offre » et « Demande » sont des étiquettes bien gribouillées. Il est impossible d'affirmer s'il y a une relation et laquelle entre le salaire d'un ouvrier et sa productivité, entre le niveau général des salaires et l'emploi, la production, les prix, la monnaie, etc.²¹³

Après tout, compte tenu de l'objet de notre étude, une définition de la rémunération sur le plan normatif²¹⁴ est nécessaire pour compléter l'analyse doctrinale. Le terme *rémunération* se définit comme étant « le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier »²¹⁵. Or, cette rémunération n'est pas en soi « équitable ».

L'instauration du droit à une rémunération équitable doit viser particulièrement la fixation d'un salaire minimum²¹⁶. Généralement, on rappelle que les mesures législatives de fixation de salaires minima commencent à être introduites à la fin du XIX^e siècle²¹⁷. Mais de façon particulière, la question des salaires minima est apparue comme norme internationale à la fin de la Première Guerre mondiale dans la *Constitution* de l'OIT (1919), alors intégrée au *Traité de Versailles* avec le principe à savoir que « la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables »²¹⁸ était essentielle pour l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, l'OIT a adopté la *Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima* et de la *Recommandation n° 30 sur la fixation des salaires minima*²¹⁹. Cette

²¹³ Mossé, *supra* note 189 à la p 128.

²¹⁴ L'analyse des normes internationales du travail sera approfondie à la section 2.2.

²¹⁵ C100, *supra* note 34, art 1(a) [C100].

²¹⁶ Gérald Starr, *La fixation des salaires minima : objet, méthodes et problèmes, une étude internationale*, Genève, BIT, 1982 à la p 15 [Starr].

²¹⁷ Starr, *ibid* aux pp 1-13.

²¹⁸ BIT, *Statuts et Règlements*, Genève, 1921 aux pp 4,17.

²¹⁹ *Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima*, adoptée en 1928 (n° 26), entrée en vigueur le 14 juin 1930 (104 ratifications, 1 dénonciation) [C26]; *Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima* (n° 30), 1928 [R30].

Convention prévoit des méthodes de fixation des taux de salaires minima pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile). En 1944, ce principe avait été réaffirmé par la *Déclaration de Philadelphie* par laquelle la Conférence internationale du Travail reconnaît « l'obligation [...] de seconder la mise en œuvre [...], de programmes propres à réaliser: un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection »²²⁰. Entre-temps, on le verra, d'autres instruments de l'OIT se rapportant aux salaires minima ont été adoptés.

Toutefois, rappelons que la fixation du salaire minimum ne peut à elle seule assurer un niveau de vie décent aux travailleurs; elle doit au contraire être partie intégrante d'une politique publique visant le mieux-être de la population tout entière²²¹. La fixation du salaire minimum peut contribuer à combattre la pauvreté en garantissant un salaire de base aux travailleuses et travailleurs se situant au bas de l'échelle; elle vise à protéger les travailleurs dans des situations de vulnérabilité, en favorisant l'équilibre d'un rapport de force entre eux et les employeurs, puisque, le plus souvent, ces travailleurs ont beaucoup de difficultés à se constituer en association en vue de défendre leurs intérêts²²².

Pourtant, comme à l'époque fordiste²²³, le salaire minimum correspond à la rémunération devant permettre au travailleur – l'homme principal soutien de la famille – travaillant à temps plein, pour une durée indéterminée, de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Dans ce contexte, Paul Gregg a raison de croire que

²²⁰ BIT, *Salaires minima : Méthodes de fixation, application et contrôle* (Rapport III (Partie 4 B), Genève, CIT, 79^e sess, 1992 à la p 2 [BIT, *Salaires minima, Rapport III (Partie 4 B) de la 79^e sess, de 1992*].

²²¹ BIT, *ibid* à la p 13.

²²² Janine Rodgers et Jill Rubery, « Perspectives : Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité » (2003) 142 :4 *Revue internationale du Travail* 590 [Rodgers et Rubery].

²²³ Simon Deakin, « L'évolution de la relation d'emploi » dans Peter Auer et Bernard Gazier, dir, *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs*, BIT, Paris, 2002 aux pp 213, 219-223 [Deakin]. Ce modèle ne prend pas en considération la situation particulière des travailleuses. Voir Conaghan, *supra* note 13.

« le salaire minimum est un instrument très grossier, car il ne tient pas compte de paramètres tels que la structure familiale, les coûts du logement ou le temps de travail, qui varient selon les ménages »²²⁴. Aussi faut-il, pour garantir une rémunération adéquate à toutes les travailleuses et tous les travailleurs, rompre avec le modèle de référence de l'homme pourvoyeur pour tenir compte du développement des différentes formes d'emplois, soit celles à temps partiel, à contrats à durée déterminée²²⁵ ainsi que ceux de l'économie dite « informelle »²²⁶.

Il convient de souligner que la notion de rémunération a évolué à partir du début de la période industrielle. Pourquoi un changement de vocabulaire, c'est-à-dire l'expression « rémunération » plutôt que « salaire » a-t-il été nécessaire ?

Dans son livre intitulé *Les salaires*, au chapitre deuxième sur *Les transformations du salaire au XX^e siècle*, R. Mossé analyse la conception générale de la rémunération des travailleurs en 1950. L'emploi de l'expression « rémunération des travailleurs » en guise de celle de « salaire ou revenu des travailleurs » a pour but de souligner la profonde transformation survenue dans la conception de base²²⁷ du « salaire ». Avant le XX^e siècle, l'expression « salaire » se définissait comme étant le prix payé pour exécuter un travail déterminé, généralement manuel. Il s'agissait d'échanges

²²⁴ Paul Gregg, « Le salaire minimum en tant que moyen d'action pour les pouvoirs publics » (2000) 31, *Revue économique de l'OCDE* 165 [Gregg].

²²⁵ Jacques Freyssinet, « Normes d'emploi et normes de protection sociale : l'impact de la diversification des temps de travail – les tendances en Europe occidentale » dans Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli, dir, *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : Voies parallèles ou convergences?*, Bern, Peter Lang, 2002, aux pp 159, 164, 165 [Freyssinet].

²²⁶ En 1972, l'OIT utilisait le terme « secteur informel ». À cette époque, on faisait référence aux travailleurs pauvres qui accomplissaient des tâches dans des secteurs d'activités non reconnus, non réglementés, non protégés par l'État. Depuis la Résolution de 2002 concernant le travail décent et l'économie informelle, l'OIT a préféré le terme « économie informelle » à « secteur informel », parce que les travailleurs et les entreprises ne relèvent pas d'un secteur, mais de plusieurs secteurs. Voir BIT : *Travail décent et économie informelle*, Genève, CIT, 90^e sess, 2002 à la p 1 [BIT, *Travail décent et économie informelle de la 90^e sess*, de 2002]. En réalité, le concept d'« économie informelle » peut faire l'objet de points de vue différents, mais selon José Luis Daza du BIT, il faut surtout se concentrer sur sa dimension humaine qui oblige à réfléchir sur les conditions de travail des gens. Pour un approfondissement du concept d'« économie informelle » voir, notamment : José Luis Daza, *Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration*, Genève, BIT, 2005 à la p 1 [Daza]; Bruno Lautier, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 2004 à la p 13 [Lautier]; Laurence Fontaine, *Les paradoxes de l'économie informelle : à qui profitent les règles*, Paris, Karthala, 2011 [Fontaine].

²²⁷ Mossé, *supra* note 189 à la p 51.

entre deux personnes: la première peut être une personne physique ou morale, et la deuxième physique. Après la révolution industrielle, le droit du travail a surtout mis l'accent sur la continuité du contrat de travail entre l'employeur et le travailleur, et l'on s'intéresse de plus en plus à l'ensemble du revenu de ce dernier, alors que l'aspect physique des opérations fait place à la préoccupation du résultat monétaire pour l'entreprise²²⁸. L'ensemble du revenu du travailleur comprend la rémunération en espèces et en nature, y compris des avantages sociaux, accès aux régimes de pension, etc. En effet, la rémunération ne doit pas être réduite à la somme de monnaie perçue en échange du travail pendant une période déterminée. Elle doit aussi référer « aux avantages supplémentaires, indirects et différés »²²⁹. En fait, de l'avis de R. Mossé, « [la rémunération] n'est pas seulement un problème de relations industrielles. [T]out un réseau de relations complexes unit le salaire à la personne et à la famille du travailleur, au marché des produits, au fonctionnement économique général, à la société tout entière »²³⁰.

Généralement, la rémunération de base est établie sous la forme d'un *taux*²³¹ exprimé en unités monétaires pour une unité de temps. Mais cette rémunération ne représente qu'une partie de la rémunération totale en espèces et en nature. Cependant, R. Mossé, dans le cadre de son Bilan d'un demi-siècle de recherche et d'expérience (1900-1950) sur les salaires, affirme que la rémunération en nature a totalement disparu dans les grands pays industriels à monnaie stable (USA et Commonwealth) et a beaucoup reculé dans les pays « occidentaux » à monnaie instable²³². Même là où la monnaie se déprécie, les employeurs ne sont pas revenus au paiement en nature. Nous pouvons questionner en partie cette affirmation de

²²⁸ *Ibid* aux pp 50, 51.

²²⁹ *Ibid* à la p 51.

²³⁰ *Ibid* aux pp 52 et 53.

²³¹ *Ibid* à la p 53. Pour le développement des systèmes de salaires, voir aussi J.-C Pierson et A. Douillet, *Les techniques modernes de rémunération*, Paris, Chotard et Associés, 1972 aux pp 59-63 [Pierson et Douillet]; Ricouard, *supra* note 189 aux pp 9 et ss.

²³² Mossé, *supra* note 189 à la p 55; BIT, *Rapport de la 99^e sess*, 2010, *supra* note 3à la p 45.

l'auteur, puisque traditionnellement le paiement en nature (la nourriture et le logement, notamment) fait partie de la rémunération des travailleuses domestiques, peu importe le pays. De son côté F. Simiand, semble adopter une position contraire à celle de R. Mossé; dans son livre intitulé *L'évolution sociale et la monnaie*, au chapitre de la définition positive du salaire, F. Simiand explique que le paiement en nature comme part de la rémunération totale est « souvent minime ou médiocre par rapport à l'élément monétaire, et souvent même tout à fait inexistant; mais il se trouve aussi qu'elle est d'importance considérable et même essentielle [...] »²³³. Ce paiement en nature est sans doute essentiel surtout dans le cas des travailleurs nourris et logés chez leur employeur. F. Simiand se demande si le salaire « doit suivre le langage ordinaire et ne considérer comme salaire que la rémunération en monnaie (ou du moins évaluée en monnaie) ou doit-elle, sur ce point, [corriger] la notion vulgaire et comprendre sous le nom de salaire la totalité des avantages, tant en nature qu'en monnaie, qui sont assurées en échange du travail fourni ? »²³⁴. Remarquons toutefois que l'auteur semble suivre le langage courant en ce qui a trait au cas des « domestiques à la personne ». C'est-à-dire dans son étude, il écarte la rémunération des travailleuses domestiques en maintenant la distinction que fait la « langue juridique ou économique », à savoir que le travail des « domestiques à la personne » ne relève pas, comme le fait le travail salarié proprement dit, d'une production économique, aboutissant à un produit défini. Donc, selon cette distinction, on l'appelle « service » plutôt que « travail », ce que les travailleuses domestiques louent contre rémunération²³⁵.

²³³ François Simiand, *Le salaire : l'évolution sociale et la monnaie*, t 1, Paris, Librairie Félix Alcan, 1932, aux pp 160-161 [Simiand]. Cependant, il faut remarquer qu'à cette époque il n'existait pas encore de programmes de sécurité sociale, par exemple.

²³⁴ *Ibid.*

²³⁵ *Ibid.* Par ailleurs, l'analyse de l'auteur va dans le même sens à propos des travailleurs agricoles, aux pp 168,173.

Au bout du compte, il semble que les contours de la rémunération du travail se fixent avec l'évolution du droit du travail²³⁶. Dès la fin du XIX^e siècle, la théorie du « salaire naturel » n'était plus considérée comme un simple sujet de dissertation académique. Et au XX^e siècle, s'est déjà répandue l'idée qu'un « salaire assurant un minimum d'existence est nécessaire »²³⁷.

Enfin, la littérature montre que le développement de la société industrielle dans le monde a occasionné des transformations des systèmes de rémunération²³⁸ pour la plupart des catégories de travailleurs. Or, ce n'est pas le cas des travailleuses domestiques qui aujourd'hui sont très souvent rémunérées en espèces et en nature. Nous voulons souligner principalement la question du salaire en nature, puisque beaucoup de pays se sont dotés de lois encadrent le travail domestique, mais très peu d'entre eux réglementent la rémunération en nature²³⁹, alors que ce type de rémunération laisse la porte ouverte à l'exploitation de cette main-d'œuvre. Cependant, la normativité internationale semble vouloir garantir le droit à une rémunération équitable à tous les travailleurs. C'est sur cette question que nous allons porter notre attention.

2.2 Droit à une rémunération équitable : la normativité internationale

Nous résumons ici les différents mécanismes constitués par des institutions internationales, d'une part, de l'Organisation des Nations unies en vue de la promotion, la protection et le respect du droit à une rémunération équitable (sect. 2.2.1), et d'autre part, des instruments de l'Organisation internationale du Travail (la *Constitution*, les Déclarations de 1998 et de 2008, et des conventions et recommandations sur les salaires de l'OIT) (sect. 2.2.2).

²³⁶ Pierson et Douillet, *supra* note 231 aux pp 9-11.

²³⁷ Mossé, *supra* note 189 à la p 25.

²³⁸ Pierson et Douillet, *supra* note 231 à la p 59.

²³⁹ François Eyraud et Catherine Saget, *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, Paris, OIT, 2005, à la p 45 [Eyraud et Saget].

2.2.1 Instruments de l'Organisation des Nations unies

Tel que nous l'avons vu précédemment, la notion de rémunération ne suscite pas seulement des préoccupations sur le plan doctrinal. Vu l'importance fondamentale qu'elle revêt sur le plan social et économique, il est essentiel qu'elle soit encadrée par des mécanismes internationaux qui créent certaines obligations pour les États.

Déclaration universelle des droits de l'Homme

D'abord, il faut savoir que l'Organisation internationale du Travail a été le fer de lance de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* de 1948 en matière de droits au travail, et plus tard en 1966, du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC)²⁴⁰. Ainsi, le mouvement pour l'adoption de normes internationales portant sur les droits de la personne, y compris les droits économiques et sociaux, s'est étendu au cours des années 1940, 1950 et 1960. Notons que ces époques ont été marquées par le modèle « classique » du droit du travail fordiste fondé sur l'homme pourvoyeur, travaillant à temps plein, pour une durée indéterminée, théoriquement jusqu'à la retraite, pour un seul employeur et dans l'établissement de celui-ci²⁴¹. Notons que ce modèle ne prend pas en considération la situation particulière de bien des travailleuses, et encore moins des travailleuses domestiques²⁴². En ce sens, l'émergence des normes internationales du travail fondé sur ce modèle au sein de l'OIT à partir de 1919 a influencé la promotion des normes internationales et régionales en matière de droits de la personne. Il se dégageait un consensus sur la nécessité de promouvoir et de garantir des conditions de travail équitables, pour tous par l'établissement de normes nationales et internationales. De la sorte, sur le plan international, il a été reconnu nécessaire de faire une place au travail dans la *Déclaration universelle des droits de*

²⁴⁰ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Assemblée générale, 10 décembre 1948, Doc. Off., A.G. 217 A(III)/A/810, art 23 para 3 [DUDH]; *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U, art 7 [PIDESC].

²⁴¹ En ce sens, voir Deakin, *supra* note 223 aux pp 213, 219-223.

²⁴² Conaghan, *supra* note 13.

l'homme (1948). Cet instrument garantit le droit à une rémunération pour un travail égal, et non pas de valeur égale, et à des conditions de travail « équitables et satisfaisantes » et confirme notamment que :

[t]ous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante qui lui assure ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale²⁴³.

Le *Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC) semble vouloir reconnaître le droit de tous les travailleurs à un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune²⁴⁴. Mais, il existe une confusion qui mérite d'être soulignée à savoir dans la même disposition, le PIDESC a précisé que les hommes et les femmes doivent recevoir un même salaire pour un même travail, tandis que le principe qui prévaut est « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Nous pouvons remarquer que le Pacte a également souligné l'importance de la rémunération du travail qui doit procurer une existence décente aux travailleurs et aux membres de leurs familles. Ceci est tout à fait logique, puisque la finalité du système de salaire minimum est « de contribuer à l'éradication de la pauvreté et d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles »²⁴⁵.

Aujourd'hui, ce Pacte engage la grande majorité des États membres de l'ONU²⁴⁶ à prendre des moyens appropriés afin de garantir des « conditions de travail justes et favorables » à tous les travailleurs, et dont la mise en œuvre peut être progressive

²⁴³ Voir la *DUDH*, supra note 240, art 23 (3). À propos des autres conditions de travail, voir les articles 22, 24, 25.

²⁴⁴ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC), 16 décembre 1966, 993 RTNU, (162 ratifications), art 6 et 7 a) (i) et (ii) [PIDESC]. Certes, nous avons retenu le droit à la rémunération, néanmoins le Pacte garanti, entre autres, le droit à la sécurité et l'hygiène du travail, le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés, art 7 para (b), (d).

²⁴⁵ CEACR, Observation individuelle, Uruguay, *Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima* de 1970, 2003. Voir également, Eyraud et Saget, supra note 241 à la p 40.

²⁴⁶ Voir le PIDESC, supra note 244 art 7.

selon le niveau de développement économique et social de chaque pays. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) est chargé de surveiller l'application du PIDESC par les États parties dont la protection du droit au travail et le droit de jouir de « conditions de travail justes et équitables ». Concernant le droit à une rémunération équitable, le CDESC rappelle que

[l]'article 7 [du PIDESC] établit le droit à une rémunération minimum du travail et stipule d'une part que le salaire doit être juste et suffisant pour garantir une existence décente et d'autre part que les conditions de travail doivent être justes et favorables. Un salaire est jugé juste quand il est équitable et équilibré²⁴⁷.

En outre, la situation des femmes et leur lutte pour la promotion de leurs droits à l'égalité avec les hommes n'avaient pas laissé les Nations unies indifférentes. Ainsi a vu le jour, parmi tant d'autres instruments, la *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) en 1979²⁴⁸.

La CEDEF est l'un des instruments juridiques fondamentaux les plus complets visant l'exercice des droits des femmes. Elle engage les États parties à prendre toutes les mesures appropriées y compris des mesures législatives afin d' « assurer le plein développement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'Homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes »²⁴⁹. Certainement, la convention prohibe toute discrimination à l'égard des femmes sur la base de leur sexe; par exemple, dans le domaine de l'emploi, elle leur confère, notamment, le droit à l'égalité de rémunération, soit l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur. En outre, elles ne doivent pas être désavantagées par rapport aux hommes par le paiement, par l'employeur, des prestations en nature²⁵⁰. Il y a un aspect de la CEDEF qui

²⁴⁷ Commission des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC), Fiche d'information n° 16 (Rev. 1), 1997.

²⁴⁸ *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF), 1979, 1249, RTNU 13, (entrée en vigueur : 3 septembre 1981) (187 ratifications) [CEDEF].

²⁴⁹ *Ibid* art 3.

²⁵⁰ *Ibid* art 11 (d).

mérité d'être souligné, soit celui qui met en exergue la protection que les États parties doivent accorder aux femmes rurales qui jouent un rôle important dans la survie économique de leurs familles²⁵¹. À plusieurs égards, cette protection de l'État à ces femmes permettrait à beaucoup d'entre-elles d'avoir d'autres alternatives que de s'adonner au service domestique. Dans la plupart des pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine et des Caraïbes, la plupart des travailleuses domestiques qui travaillent dans les villes sont des migrantes internes venant des zones rurales. En Afrique du Sud, par exemple, selon un recensement réalisé en 2001, 35.6 % de femmes employées dans le service domestique étaient originaires de l'extérieur de la province de Guateng (à laquelle Johannesburg appartient), tandis que 9 % d'entre elles seulement étaient nées dans la province²⁵².

Certes, les instruments universels de l'ONU ont joué un rôle primordial dans la reconnaissance, la promotion et la protection des droits des travailleurs, entre autres, leur droit à une rémunération équitable. Toutefois, tel que nous l'avons déjà mentionné, l'OIT, depuis sa création et jusqu'à aujourd'hui, demeure la première institution dans le domaine des normes internationales sur le respect des droits au travail. Effectivement, les conditions et relations de travail, y compris le droit à une rémunération équitable, sont précisées dans ces conventions et recommandations.

2.2.2 Instruments de l'Organisation internationale du Travail

A. Constitution de l'OIT

L'Organisation internationale du Travail (OIT), première institution spécialisée des Nations Unies, a été créée en 1919 dans le but de faire progresser la cause de la justice sociale et de contribuer à une paix durable en garantissant des conditions de

²⁵¹ Voir la CEDEF, *supra* note 248 art 14.

²⁵² BIT, *Les migrants venus des zones rurales employés dans le travail domestique en milieu urbain : enjeux et défis*, Note d'information n° 5, Bureau régional en Afrique, 2013 à la p 1 [BIT, *Les migrants venus des zones rurales*, Afrique 2013].

travail justes et favorables²⁵³. Aussi, l'OIT est-elle l'organisation internationale la plus importante et la mieux qualifiée pour fournir des informations sur les questions de salaires, et en général, sur toutes les questions concernant les travailleuses et les travailleurs, les conditions et relations de travail²⁵⁴. La particularité de l'OIT est d'être une organisation tripartite avec la possibilité de réunir à une même table les représentants d'employeurs, des syndicats et des gouvernements, qui, dès ses débuts, a priorisé le « paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable »²⁵⁵.

L'une des modifications constitutionnelles majeures a été l'incorporation en annexe de la *Constitution*, de la *Déclaration de Philadelphie*²⁵⁶ adoptée en 1944 à la veille de la fin de la Seconde Guerre mondiale, et qui permit une réaffirmation des objectifs de l'OIT²⁵⁷.

La *Déclaration de Philadelphie* énonce que l'une des principales obligations de l'OIT consiste à promouvoir parmi ses États membres « la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains [...] et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont besoin d'une telle protection »²⁵⁸. Puisque le « travail n'est pas une marchandise », les États doivent prendre des mesures juridiques indispensables au bon fonctionnement des marchés du travail en vue de garantir un mieux-être aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'à leurs familles de génération en génération.

²⁵³ *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*, 1919, Préambule [*Constitution de l'OIT*].

²⁵⁴ Mossé, *supra* note 189 à la p 205.

²⁵⁵ *Traité de Paix entre les Puissances alliées et associées et l'Allemagne*, signé à Versailles le 28 juin 1919, Document parlementaire n° 41, 10 George V, 1919, Ottawa, Partie XII, aux pp 149-153, art 427. [Traité de Versailles].

²⁵⁶ *Déclaration de Philadelphie*, *supra* note 35, Préambule, art I (a) et III (d).

²⁵⁷ OIT, « Activités de l'OIT dans le monde d'après 1945 (partie 1 : 1946-1959) », 1946, en ligne : OIT <<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/century/index3.htm>> [OIT dans le monde d'après 1945].

²⁵⁸ *Déclaration de Philadelphie*, *supra* note 35, art III (d).

Nous pouvons noter qu'en 1946, l'OIT avait trouvé essentiel d'introduire à la *Constitution* le principe de « travail égal, salaire égal »²⁵⁹, pour ensuite, cinq ans plus tard (1951) consacrer dans une convention (la Convention n° 100) le principe d'« un salaire égal pour un travail d'égale valeur »²⁶⁰. Elle a insisté en même temps sur la nécessité de réglementer les heures de travail par la fixation d'un nombre maximum d'heures de travail de la journée et de la semaine, lesquelles conditions ont un impact important sur la vie des travailleurs²⁶¹.

Il est important de souligner que les efforts de l'OIT vers cet idéal de justice et d'équité sont constants. Des décennies plus tard, postérieurement à l'élaboration de plusieurs conventions sur la rémunération, d'autres déclarations ont vu le jour et continuent de rappeler les objectifs de l'OIT : la *Déclaration l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail* (1998) et la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (2008).

Adoptée en 1998, la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*²⁶² a pour objectif principal de s'assurer que « le progrès social accompagne le progrès de l'économie et du développement », et de la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales cohérentes, la justice et des institutions démocratiques. Dans le Préambule de la *Déclaration* de 1998 l'accent est mis sur la nécessité de prendre en considération le cas des personnes ayant besoin une protection spéciale, telles que, entre autres, les chômeurs et les travailleurs migrants. Les travailleuses domestiques ne sont pas mentionnées, mais nous pensons qu'elles font sans aucun doute partie de cette catégorie.

²⁵⁹ Voir : CIT, « Incorporation de la Déclaration de Philadelphie dans la Constitution de l'OIT », Compte rendu des travaux, Rapport II (1), Montréal, 29^e sess, CIT, 1946 à la p152 au para 7.

²⁶⁰ C100, *supra* note 34 art 1 (b).

²⁶¹ BIT, « Protection du salaire, normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs », Rapport III Partie I B, Genève, CIT, 91^e sess, CIT, 2003 à la p 1 [BIT, *Rapport III (Partie I B) de la 91^e sess*, de 2003].

²⁶² OIT, *Déclaration de 1998*, *supra* note 35.

Une particularité explique en partie l'importance de la *Déclaration* de 1998. D'abord, par cette *Déclaration*, la Conférence internationale du Travail rappelle l'obligation des États membres de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la *Constitution* de l'OIT, les principes concernant les droits fondamentaux relatifs à huit conventions considérées fondamentales²⁶³, c'est-à-dire la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'élimination de la discrimination en emploi et profession, et l'abolition effective du travail des enfants. En outre, il est intéressant de noter qu'avec l'adoption de cette *Déclaration*, le seul fait pour les États d'être membres de l'OIT suffit pour les engager en vue de la concrétisation de ces objectifs, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions se rapportant à ces droits fondamentaux.

Les efforts de l'OIT pour atteindre ses objectifs ne se limitent pas à l'adoption de la *Déclaration de Philadelphie de 1944* et de la *Déclaration de 1998*. Ces dernières ont inspiré le troisième grand énoncé de principes et de politiques adopté par la Conférence internationale du Travail depuis la création de l'OIT : la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)*²⁶⁴.

Adoptée à l'unanimité par les États membres de l'OIT en 2008, cette *Déclaration* exprime « la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection »²⁶⁵. Cette *Déclaration* reflète la vision moderne de la mission de l'OIT par rapport à l'émergence de la mondialisation, en lui permettant de faire face aux défis du XXI^e siècle dans un contexte dans lequel l'OIT entend promouvoir le progrès et la justice sociale, et où également, les droits des travailleurs sont violés de façon

²⁶³ *Déclaration de 1998, supra* note 35, art 2.

²⁶⁴ OIT, *Déclaration de 2008, supra* note 35.

²⁶⁵ *Ibid* à la p 10.

continue²⁶⁶. Cette Déclaration est « une nouvelle déclaration de foi de l'OIT »²⁶⁷. Dans son allocution, l'ancien directeur général du BIT, Juan Somavia, a lancé un appel à la :

collaboration de tous ceux qui partagent les inspirations de cette Déclaration à susciter une convergence effective des politiques nationales et internationales qui pourrait aboutir à une mondialisation équitable et faciliter l'accès au travail décent pour les femmes et les hommes partout dans le monde²⁶⁸.

Rappelons au passage que le concept « travail décent » a été élaboré par l'OIT dès 1999²⁶⁹, toutefois c'est la *Déclaration de 2008* qui l'a institutionnalisé au sein de l'Organisation. Certes, la *Déclaration* ne fait pas mention du travail domestique, toutefois on peut dire qu'elle inspire ou renforce la nécessité de promouvoir le travail décent pour les travailleuses domestiques. En effet, depuis sa création, l'OIT se montrait très préoccupée par le sort des travailleurs et travailleuses domestiques et a soulevé la question à plusieurs reprises²⁷⁰, toutefois la possibilité d'adopter un instrument spécifique à cette catégorie de travailleurs, n'a été mise à l'ordre du jour qu'en 2010²⁷¹. Ceci a donné lieu en 2011 à l'adoption de la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques* complétée par la *Recommandation n° 201* qui seront analysées ultérieurement.

En définitive, l'analyse de la *Constitution* de l'OIT et de ses différentes déclarations permettent de comprendre les efforts entrepris par cette organisation vers la concrétisation de ses idéaux. Plus précisément, l'éventail de conventions complétées par des recommandations adoptées par l'OIT en matière de

²⁶⁶ *Ibid* à la p 4.

²⁶⁷ *Ibid* à la p 3.

²⁶⁸ *Déclaration de 2008, supra* note 35 à la p 4.

²⁶⁹ Parlant du travail décent, selon la vision de l'OIT, la création d'emplois va de pair avec la qualité des emplois. Le travail doit être productif et exécuté dans des conditions de liberté, de sécurité et de dignité. Voir BIT, « Rapport du Directeur général : Un Travail décent », Genève, CIT, 87^e sess, 1999 à la p 7.

²⁷⁰ BIT, *Rapport IV(1) 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3, 2010 à la p 2.

²⁷¹ *Ibid*.

rémunération, dont la plupart précèdent ces Déclarations, peut aussi expliquer la persévérance de l'institution dans son combat pour la promotion de meilleures conditions de travail pour les travailleuses et les travailleurs, en particulier le droit à une « rémunération équitable ».

Le premier pas vers la réalisation de ce droit est sans doute la fixation des taux de salaires minima à l'intention des travailleurs ou de catégories de travailleurs. En effet, en 2003, le BIT a rappelé l'importance de la rémunération dans l'existence de chaque individu. Parmi les conditions de travail, ce sont la rémunération et le temps de travail qui ont l'impact le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs²⁷². De plus en plus d'études attirent l'attention sur l'importance du rôle des politiques relatives au salaire minimum pour lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe et prendre en compte « la vulnérabilité des femmes piégées dans des emplois faiblement rémunérés »²⁷³. La fixation des salaires minima est une contribution importante à l'amélioration des conditions de travail des femmes, particulièrement des travailleuses domestiques, en autant que l'on n'établisse pas des salaires minima inférieurs au taux général pour ces dernières²⁷⁴.

B. Conventions et recommandations de l'OIT

Comme cela a déjà été indiqué, selon l'OIT, le salaire est l'une des conditions de travail la plus importante devant être réglementée et qui devra assurer aux travailleurs « un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays »²⁷⁵. Ceci nous amène à analyser les diverses conventions et recommandations sur la fixation des salaires, d'abord, et la convention sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, ensuite.

²⁷² BIT, *Rapport III (Partie 1 B) de la 91^e sess*, de 2003, *supra* note 261 à la p 1 au para 2.

²⁷³ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010-2011*, *supra* note 122 à la p 81.

²⁷⁴ *Ibid.*

²⁷⁵ BIT, *Salaires minima, Rapport III (Partie 4 B) de la 79^e sess*, de 1992, *supra* note 220 à la p 1.

B.1 Conventions sur la rémunération

Elles ne sont pas négligeables, les conventions de l'OIT qui garantissent la protection des salaires minima. La première en date est la *Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima* (1928)²⁷⁶. Un État membre qui a ratifié cette convention a pour obligation de mettre en place des méthodes pour la fixation des salaires dans le cas où il n'y avait pas un régime préalablement établi ou si les salaires étaient fixés à un niveau extrêmement bas (art 1). Les salaires peuvent aussi être fixés par voie de convention collective, et les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être impliqués dans l'application de ces méthodes, selon les mesures déterminées par la législation nationale. La C26 porte sur la fixation des salaires dans des industries ou parties d'industries, et dans des industries à domicile, mais il semble que le fait pour cette Convention de laisser aux États membres la liberté de fixer, après consultations des organisations patronales et ouvrières, les taux de salaires minima, peut laisser place à l'exclusion de certains secteurs ou groupes de travailleurs des dispositions législatives visant le ou les salaires minima²⁷⁷. De ce fait, la Convention ne s'applique qu'aux secteurs manufacturiers et commerciaux (art 1) et exclut donc d'emblée les travailleurs domestiques.

La *Convention n° 95 sur la protection du salaire* (1949)²⁷⁸ garantit le droit au paiement du salaire à quiconque exécutant une tâche ou rendant un service sur la base d'un contrat verbal ou écrit. La C95 aborde en particulier la question du paiement en nature. Elle permet toutefois d'exclure de l'ensemble ou d'une partie de ses dispositions, certaines catégories de travailleurs (dont les travailleuses domestiques ou d'autres travailleurs occupant des fonctions analogues, et des

²⁷⁶ Voir la C26, *supra* note 219, art 1-4 [C26]. Voir également la *Recommandation sur la fixation des salaires minima*, adoptée le 16 juin 1928 (n° 30) [R30]. Pour l'état des ratifications des conventions ici traitées sur la rémunération, voir Annexe B à la p 167.

²⁷⁷ BIT, *Salaires minima, Rapport III (Partie 4 B) de la 79^e sess.*, de 1992, *supra* note 220 à la p 169.

²⁷⁸ Voir la *Convention sur la protection du salaire*, adoptée le 1^{er} juillet 1949 (n° 95), entrée en vigueur le 24 septembre 1952, (96 ratifications, 1 dénonciation); révisée par la Convention n° 173, art 1 [C95].

personnes qui n'exécutent pas des travaux manuels), compte tenu des circonstances et des conditions d'emploi. Néanmoins, pour ce faire, l'autorité compétente doit consulter les organisations d'employeurs et des travailleurs, là où une telle structure existe (art 2, para 2), mais il faut se demander si les travailleuses domestiques, qui le plus souvent ont beaucoup de difficultés à s'organiser ou à s'affilier aux syndicats existants²⁷⁹, sont consultées. La C95 exige que les salaires soient versés en espèces et exclusivement en monnaie ayant cours légal. L'autorité compétente peut permettre le paiement du salaire par chèque ou mandat postal. Mais, il faut, d'une part, que ce mode de paiement soit de pratique courante ou soit nécessaire en raison de circonstances spéciales; d'autre part, cette disposition doit être prévue par une sentence arbitrale ou une convention collective, ou à défaut de celles-ci, il faut le consentement de l'intéressé²⁸⁰. La législation nationale, les sentences arbitrales ou une convention collective peuvent permettre le paiement en nature dans le cas de certaines industries ou professions où cette pratique est courante ou préférable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession. Toutefois, il faut que ces prestations en nature soient dans l'intérêt et utiles au travailleur et à sa famille, et la valeur attribuée à ce paiement en nature doit être juste et raisonnable²⁸¹.

La rémunération en nature consiste le plus souvent à fournir aux travailleurs le logement et la nourriture²⁸². La question du logement, particulièrement, est complexe et est susceptible d'occasionner des abus. La *Recommandation n° 115 sur le logement des travailleurs*²⁸³ encourage les États membres à dissocier, dans la mesure du possible, les conditions de vie et les conditions de travail. Il n'est pas « souhaitable que les employeurs fournissent directement les logements à leurs travailleurs », sauf quand la situation l'impose. Dans le cas des travailleuses

²⁷⁹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010-2011*, supra note 122 à la p 66.

²⁸⁰ C95, supra note 278, art 3.

²⁸¹ *Ibid*, art 4.

²⁸² BIT *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, supra note 3 à la p 45.

²⁸³ *Recommandation n° 115 sur le logement des travailleurs*, (n° 115), 1961, art 12 (2) [R115].

domestiques, ce n'est pas étonnant lorsque la nature de l'emploi oblige la travailleuse à être disponible à bref délai. Mais selon le BIT :

invoquer cette exception revient à reconnaître que l'obligation de résidence constitue un avantage pour l'employeur et non pour la [travailleuse domestique]. En d'autres termes [une travailleuse domestique], qui est tenue d'habiter sur place, au moins sous astreinte, doit être payée pour le temps passé en vertu de cette disposition²⁸⁴.

En outre, concernant le logement pour les travailleuses domestiques migrantes particulièrement, A. Blackett croit qu'on devrait éliminer l'obligation légale qui leur est faite dans certains pays, de loger chez leur employeur²⁸⁵. Dans les pays d'Amérique latine tels que le Chili et l'Uruguay, le paiement en nature est autorisé jusqu'à 25 % de la rémunération; au Costa-Rica, au Mexique, au Nicaragua, au Panama et au Paraguay, il est autorisé jusqu'à 50 %. En Autriche (pays industrialisé), il est partiellement interdit (il peut être proposé uniquement pour la partie du salaire qui dépasse le salaire minimum); il est interdit en Bolivie et au Brésil (sauf quand la travailleuse domestique n'habite pas sur son lieu de travail). En Côte d'Ivoire, par exemple, le paiement en nature est prohibé, et les travailleuses domestiques doivent percevoir un salaire en espèces et peuvent refuser un paiement en nature, même partiel. Au Canada (Québec), le paiement en nature est complètement interdit²⁸⁶.

La *Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima* (1970)²⁸⁷ est très significative, puisqu'elle prend en compte de façon particulière la réalité des pays en voie de développement, et fait diverses propositions concernant des mécanismes de fixation du salaire minimum pour ces pays. La C131 vise à « protéger certains

²⁸⁴ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 47.

²⁸⁵ Blackett, *supra* note 13 aux pp 253, 254. Toutefois, il faut remarquer que dans la pratique ceci peut paraître profitable pour la travailleuse domestique qui vient parfois des régions rurales à la recherche d'emploi et qui n'a pas la possibilité de payer un loyer même lorsqu'elle serait rémunérée au taux du salaire minimum. Comme c'est le cas dans certains pays, il est peut être préférable de régler les modalités de paiement en nature.

²⁸⁶ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 46.

²⁸⁷ *Convention sur la fixation de salaires minima*, adoptée le 22 juin 1970 (n° 131), entrée en vigueur le 29 avril 1972 (51 ratifications) [C131] et la *Recommandation sur la fixation de salaires minima*, adoptée le 22 juin 1970 (n° 135), art 1 [R 135].

groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection »²⁸⁸. À cet effet, elle engage tout État membre l'ayant ratifiée à mettre en place un système de salaires minima. Dans son premier rapport annuel sur l'application de la C131, l'État membre doit expliquer les raisons pour lesquelles tels groupes de salariés ne seraient pas protégés. La C131 va au-delà des instruments précédents portant sur le salaire minimum, car son objectif ne consiste pas seulement en la fixation du salaire minimum, mais surtout à protéger tous les groupes de travailleurs qui ont besoin d'une telle protection. Et dans ses rapports ultérieurs, le pays membre l'ayant ratifiée devra indiquer s'il y a eu des progrès sur le plan législatif visant à protéger ces groupes nécessitant une telle protection²⁸⁹.

En outre, tel que précisé par la *Recommandation n° 135 sur la fixation des salaires minima* (1970), le but premier de la fixation des salaires minima est de lutter contre la pauvreté et d'assurer aux travailleurs un salaire minimum qui permet à ces derniers et à leurs familles de satisfaire leurs besoins essentiels²⁹⁰. Elle indique que « le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés, conformément à l'article 1 de la Convention sur la fixation des salaires minima (1970), devraient être maintenus à un minimum »²⁹¹. Ajoutons que la C131 a un point commun avec la C95, c'est qu'une fois fixés, « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ». Ainsi, elle renforce les autres conventions sur la fixation des salaires minima.

²⁸⁸ Voir la C131, *ibid* art 1 (1).

²⁸⁹ *Ibid*, art 1 (2) (3); art 2 (1).

²⁹⁰ R135, *supra* note 287, art 1.

²⁹¹ BIT, Salaires minima, *Rapport III (Partie 1B) de la 79^e sess*, de 1992, *supra* note 222 à la p 23.

Comme nous venons de le mentionner, les normes internationales²⁹² du travail et la législation de certains pays autorisent dans des conditions limitées, le paiement partiel en nature pour les travailleurs. Il ne peut s'agir que d'une partie de la rémunération, et seulement dans des branches d'activités « où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause »²⁹³. Ces critères peuvent être aussi fixés par convention collective ou une sentence arbitrale. Cependant, les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et être conformes à leur intérêt; en outre, il est essentiel que la valeur attribuée à ces prestations soit « juste et raisonnable »²⁹⁴.

En effet, il est de toute importance qu'un ou des taux de salaire minimum soient fixés pour les travailleuses domestiques en même temps que d'autres secteurs et professions. Il a été mentionné au chapitre I que les travailleuses domestiques font partie des groupes de travailleurs les plus faiblement rémunérés et elles viennent généralement des couches de la population les plus touchées par la pauvreté. Dans ce contexte, l'inclusion de cette catégorie de travailleuses dans le champ d'application du salaire minimum représente l'un des pas les plus importants pouvant leur garantir une rémunération équitable.

L'application du salaire minimum général aux travailleuses domestiques peut également contribuer à réduire les écarts de rémunération fondés, entre autres, sur le sexe. Cela permettrait aux travailleuses domestiques de jouir d'un seuil de protection minimum sur un même pied d'égalité avec les autres travailleurs²⁹⁵. La plupart du temps, les taux de salaires minima par profession applicables aux

²⁹² C95, *supra* note 278, art 2 (a) et (b). Voir en outre, la *Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima* (agriculture), adoptée le 28 juin 1951 (n° 99) (53 ratifications, 1 dénonciation), entrée en vigueur le 23 août 1953, art 3 para 1, art 2 (a), (b) [C99].

²⁹³ C95, *ibid*, art 4 (1).

²⁹⁴ C131, *supra* note 287, art 4(a), (b).

²⁹⁵ De ce point de vue, Oelz croit que « [l'inclusion] des travailleuses domestiques dans le champ d'application du salaire minimum est un outil de réglementation essentiel pour concrétiser [le droit de la personne] à une rémunération juste et équitable ». Voir Oelz, *supra* note 33 à la p 10.

travailleuses domestiques sont parmi les plus bas²⁹⁶. Par exemple, au Chili²⁹⁷, les travailleuses domestiques ont eu droit au salaire minimum général à compter du 1^{er} mars 2011, ce qui a été obtenu par une augmentation progressive du taux qui leur était applicable et qui était auparavant fixé à 75 % du taux général.

En moyenne, selon le rapport mondial 2010/2011 sur les salaires réalisé par le BIT, sur un échantillon de 11 pays de l'Amérique latine, les salaires des travailleurs et travailleuses domestiques s'élèvent à moins de la moitié (46 %) des salaires moyens²⁹⁸. Inclure les travailleuses domestiques dans l'application du salaire minimum général favorise la justice sociale et la reconnaissance de cette catégorie de travailleuses comme partie prenante de la main-d'œuvre productive²⁹⁹, soutient M. Oelz.

En réalité, les instruments internationaux reconnaissent le rôle essentiel que joue le salaire minimum dans la vie des travailleurs ainsi que de celle des membres de leur famille. Toutefois, ces instruments sur la fixation des salaires minima laissent de préférence aux États membres le soin de déterminer les taux de salaires pour certains secteurs et certaines catégories de travailleurs. Les conventions et recommandations de l'OIT laissent alors planer un doute à propos du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable. Ceci peut s'expliquer par le fait que ce n'est pas toujours facile pour ces travailleuses de se faire représenter lors de la fixation des taux de salaires minima, d'une part, et, d'autre part, ces conventions et recommandations ont manqué de précision sur la réglementation du paiement en nature, alors que c'est la catégorie de travailleuses à être habituellement rémunérées de cette façon. On est en droit d'espérer qu'elles soient mieux protégées grâce à l'adoption de la *Convention n° 189* adoptée en leur faveur

²⁹⁶ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2008/2009*, supra note 124.

²⁹⁷ Oelz, supra note 33 à la p 4.

²⁹⁸ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010-2011*, supra note 122 à la p 68.

²⁹⁹ Oelz, supra note 33 à la p 10.

en 2011. Nous allons le vérifier bientôt après l'analyse de l'autre composante du droit à une rémunération équitable, soit le droit à un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

« Un salaire égal pour un travail de valeur égale »

L'analyse de la rémunération équitable se poursuit avec la *Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951)*³⁰⁰. Elle consacre le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » qui est le fondement de la *C100*. Selon cette convention, la rémunération « comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier »³⁰¹. Elle oblige chaque État membre à prendre des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec ces méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale³⁰². Évidemment, de façon plus pointue, les principes fondamentaux de la non-discrimination et de l'égalité des chances et de traitement en emploi et profession trouvent leur application dans la *C100* et la *Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* de 1958. La *C100* tend à concrétiser une égalité effective (mais en matière de rémunération seulement) de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes. Elle « n'autorise aucune exclusion: elle s'applique à tous les travailleurs, nationaux et non nationaux, dans tous les secteurs d'activité, qu'ils soient publics ou privés, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle »³⁰³.

³⁰⁰ *C100*, *supra* note 34.

³⁰¹ *Ibid*, art 1 (a).

³⁰² *C100*, *supra* note 34, art 2(1). Voir également la *Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 [R90]*. L'égalité de rémunération sans discrimination est également protégée par la *Recommandation (n° 111), 1958, para 2(b),v* [R111].

³⁰³ BIT, « Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant le droit au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 », Rapport III (Partie 1 B), 101^e sess, 2012 au para 658 [BIT, *Rapport III (Partie 1 B) de la 101^e sess*, de 2012].

La C100 précise que « l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe »³⁰⁴. Il semble que pour bien cerner la problématique de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la définition de certains concepts soit indispensable. En effet, par exemple, le concept de « valeur égale » est la « pierre angulaire » de la C100. Dans son rapport publié en 2012, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) note que les difficultés d'appréhender le concept « travail de valeur égale » dans certains pays rendent difficile l'application dans la législation comme dans la pratique, de la Convention³⁰⁵. La signification de la notion de « valeur égale » a fait l'objet d'une observation générale³⁰⁶ par la CEACR en 2007. En effet, dans son rapport, la Commission explique que

la notion de « travail de valeur égale » est au cœur même du droit fondamental des hommes et des femmes à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de la promotion de l'égalité. En fait, en raison d'attitudes et de stéréotypes anciens concernant les aspirations, préférences et capacités des femmes, certains emplois sont occupés de manière prédominante ou exclusivement par des femmes (ex. les emplois liés aux soins aux personnes) et d'autres par les hommes (notamment les emplois dans le secteur de la construction). Lors de la fixation des taux de salaire, les emplois dits « féminins » sont souvent sous-évalués par rapport à un travail de valeur égale accompli par des hommes. La notion de « travail de valeur égale » est cruciale pour lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe qui existe sur le marché du travail de presque tous les pays, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire » mais va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale³⁰⁷.

³⁰⁴ C100, *supra* note 34, art 1(b).

³⁰⁵ BIT, *Rapport III Partie 1 B) de la 101^e sess.*, de 2012, *supra* note 303 au para 672.

³⁰⁶ CEACR, *Observation générale concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération*, 1951 2007 au para 3 [CEACR, *Observation générale concernant la C100 de 1951*, 2007].

³⁰⁷ *Ibid.*, aux para 130-132.

Remarquons que dans le cadre du travail domestique, qui concerne surtout les femmes, l'égalité salariale pour un travail de valeur égale vise l'égalité hommes-femmes, sans pour autant exiger de façon générale une même rémunération aux hommes et aux femmes, ni changer le travail que font les femmes³⁰⁸. Par exemple, quand on doit fixer des taux de salaires minima différents pour diverses professions sur le marché du travail, il faut s'assurer que ces taux sont établis sans discrimination fondée sur le sexe. De manière plus explicite, en fixant les taux du salaire minimum pour le travail domestique, il n'est pas requis de prendre en considération les niveaux de salaire dans d'autres secteurs ou professions à prédominance féminine comme point de référence. En procédant ainsi, on risque de répéter la sous-évaluation dans le secteur du travail domestique³⁰⁹, car les secteurs ou professions à prédominance féminine sont moins susceptibles d'être rémunérés équitablement. Pour éviter une telle situation, on doit comparer le salaire des travailleurs dans des professions à prédominance masculine à celui des travailleuses dans des professions à prédominance féminine.

Normalement, l'égalité salariale pour les travailleuses domestiques doit se régler au niveau du marché du travail, non pas au niveau de l'entreprise. Le bien-fondé de cette démarche c'est que le plus souvent, on cherche à résoudre le problème de l'égalité salariale entre les travailleuses et les travailleurs dans un même établissement, alors que les travailleuses domestiques ne travaillent pas pour le même employeur qu'un groupe d'hommes. Concernant ces deux aspects de la rémunération équitable - le droit à un salaire minimum et l'égalité de rémunération-, que prévoit la C189 élaborée tout particulièrement à l'intention de cette catégorie de travailleuses ?

³⁰⁸ Oelz, *supra* note 32 à la p 10. Voir également BIT, *L'égalité au travail : relever les défis*, Genève, CIT, 96^e sess, 2007 à la p 80 [BIT, *Égalité au travail, de la 96^e sess, de 2007*].

³⁰⁹ Oelz, *ibid* à la p 10.

B.2 Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques

Comme nous l'avions dit précédemment, depuis longtemps l'OIT était préoccupée de l'amélioration des conditions de travail des travailleuses domestiques, et a entrepris plusieurs démarches en ce sens³¹⁰. Plus particulièrement, en 1970, le BIT avait mené une vaste enquête sur la situation des travailleuses domestiques dans le monde³¹¹, mais résolument en 2010, la question de l'adoption d'une convention et/ou d'une recommandation sur le travail décent pour les travailleuses domestiques est à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Le but est d'« offrir une voie nouvelle et prometteuse pour assurer aux [travailleuses] domestiques respect et visibilité »³¹² par l'élaboration des normes sur le travail décent pour les travailleuses. C'est ce qui a donné lieu à l'adoption de la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques* (2011); la *C189* est complétée par la *Recommandation (n° 201) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques* (2011)³¹³.

L'un des objectifs importants de la *C189* est d'empêcher l'exclusion de ces travailleuses du paiement du salaire minimum afin qu'elles puissent jouir des conditions d'emploi équitables, ainsi que de conditions de travail décentes³¹⁴. Dans ce sens, la *C189* exhorte chaque État partie à multiplier leurs efforts afin que les travailleuses domestiques puissent notamment profiter d'un salaire minimum légal, sans discrimination fondée sur le sexe, là où un tel régime existe (art 11). Le salaire minimum est loin d'être considéré comme une panacée, car il n'est pas

³¹⁰ Soit une Résolution concernant les conditions de travail des gens de maison (1948); et une autre Résolution en 1965 voulant que le secteur du travail domestique soit réglementé. Voir respectivement, BIT, « Compte-rendu des travaux », Annexe XVIII, Résolution, Genève, CIT, 31^e sess, 1948 à la p 572 [BIT, *Compte-rendu des travaux de la 31^e sess*, de 1948]. Voir également BIT, *Bulletin Officiel*, Genève, juillet 1965 aux pp 21, 22 [BIT, *Bulletin officiel*, 1965].

³¹¹ BIT, « Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés : une enquête du BIT » (1970) *Revue internationale du Travail* 429- [BIT, *Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison*, 1970].

³¹² BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3.

³¹³ *C189*, *supra* note 4.

³¹⁴ *Ibid.* Voir également *R201*, *supra* note 37, art 6.

nécessairement équitable. Par exemple, le fait d'augmenter le salaire des travailleuses domestiques, qui était bas, ne réduit pas nécessairement l'écart de rémunération entre les hommes qui exercent une profession à prédominance masculine. Selon le raisonnement de J. Rubery, il faudrait dans pareil cas, « soit réviser le salaire de ces femmes à la hausse soit réviser le salaire des hommes à la baisse (ou faire progresser les deux, mais à un rythme différent) »³¹⁵. En effet, le fait d'avoir une référence dans la loi à une rémunération minimale peut constituer un moyen d'arriver à instaurer un salaire équitable, même si ce n'est pas une garantie.

L'État membre qui a ratifié la C189 a pour obligation d'adopter des mesures pour que les travailleuses domestiques soient informées de leurs conditions de travail, notamment la rémunération (le mode de paiement, c'est-à-dire en espèces ou en nature; son mode de calcul; les modalités de prélèvement) et la périodicité des paiements (journalier, hebdomadaire ou mensuel). Il est préférable que cela se fasse au moyen d'un contrat écrit, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, lorsqu'il est possible. À défaut du contrat toute autre façon appropriée peut être acceptée, pourvu qu'elle soit vérifiable et facilement compréhensible pour les travailleuses³¹⁶. La C189 exige que les paiements soient réglementés de la façon suivante :

A. Paiement en espèces.

Forme

Les travailleuses domestiques doivent être payées directement en espèces. Le paiement peut se faire par transfert bancaire, chèque bancaire, ou tout autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleuses intéressées y consentent.

³¹⁵ Jill Rubery, « Perspectives : Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité » (2003) 142:4 *Revue internationale du Travail* 589 à la p 594 [Rubery, *Le salaire minimum*, 2003].

³¹⁶ C189, *supra* note 4, art 7 (e).

Mais, la législation ou les conventions collectives peuvent également prévoir d'autres modes de paiement³¹⁷.

Périodicité

Compte tenu des conditions sociales et économiques des travailleuses domestiques, la normativité internationale exige que le paiement des salaires se fasse de manière régulière. La C189 précise qu'elles soient payées au moins une fois par mois³¹⁸.

B. Paiement en nature

Pour les travailleuses domestiques qui sont hébergées par leur employeur, la nourriture et le logement ont toujours été considérés comme des paiements en nature. C'est pour cela que l'OIT, par le biais de la C189, a posé des jalons pour la réglementation de ce mode de paiement. Comme le BIT l'a souligné, en cas de crise économique, cette rémunération en nature peut être d'un certain secours, toutefois elle peut aussi donner lieu à des abus³¹⁹. À cet effet, la C189 prévoit que les paiements en nature versés aux travailleuses domestiques ne doivent pas être moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs. Il faut que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature soient acceptés par la travailleuse, qu'ils visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée soit juste et raisonnable³²⁰. Cependant, nous avons noté que la Convention n'a pas précisé la nature des mesures à prendre, et a laissé aux États membres la liberté de décider du pourcentage de la rémunération devant être versé en nature. La C189 énonce seulement qu'il soit *limité*.

³¹⁷ *Ibid*, art 12 (1).

³¹⁸ *Ibid*.

³¹⁹ BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 45.

³²⁰ Pour de plus amples informations sur le paiement en nature, voir la C189, *supra* note 4, art 12 para 2; la C95, *supra* note 278, art 4 para 1, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 45; BIT, *Protection du salaire, Rapport III (Partie I B) de la 91^e sess*, de 2003, *supra* note 261 aux para 65 et s.

La *Recommandation (n° 201) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*³²¹ a corroboré cette disposition en exhortant les États parties à prendre des mesures afin de fixer le pourcentage maximal de la rémunération en nature. Ceci vise à empêcher que le montant de la rémunération en espèces soit réduit à un point tel qu'il ne peut plus permettre à la travailleuse de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. La valeur monétaire des paiements en nature ne doit pas être considérée de façon aléatoire; elle doit respecter des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient, ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas. Les paiements en nature doivent concerner le logement et la nourriture, qui sont vraiment nécessaires à l'usage et l'intérêt de la travailleuse domestique. Ce principe concerne en particulier les travailleuses domestiques migrantes, ou des travailleuses domestiques des zones rurales qui travaillent dans les milieux urbains. Enfin, ne doit pas être déduit de la rémunération de la travailleuse domestique, le coût du matériel nécessaire à la réalisation de ses tâches comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ou le coût du nettoyage et de l'entretien de ces derniers. Ces outils et équipements ne doivent pas être considérés par l'employeur comme un paiement en nature.

B.1 Le logement et la nourriture

Il ne suffit pas de fournir le logement et la nourriture, certains critères doivent être respectés pour que ce soit acceptable comme paiement en nature, selon bien entendu, les conditions nationales, liées par exemple, au climat et à la culture. D'abord, selon la recommandation, aucun montant ne doit être déduit de la rémunération concernant ce logement sans le consentement de la travailleuse domestique (art 14, para d). Ensuite, le logement doit être disposé de manière à respecter la vie privée de la travailleuse et lui permettre de vivre dans des conditions hygiéniques adéquates. En effet, la travailleuse a droit : a) à une pièce séparée, privée, convenablement meublée, aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait lui être remise; b) à l'accès à des installations sanitaires convenables,

³²¹ R201, *supra* note 37, art 14.

communes ou privées; c) à un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, au chauffage et à la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage³²². La travailleuse domestique a droit à des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant, et dans la mesure où cela est raisonnable, à ses exigences culturelles et religieuses³²³.

Précisons que le paiement en nature a été parmi les questions les plus largement débattues tant du côté des représentants gouvernementaux que de celui des représentants des travailleurs lors des travaux préparatoires à l'adoption de la *Convention et de la Recommandation sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*. Certains représentants croyaient que le paiement en nature doit être interdit. C'est le cas, par exemple, pour la représentante des travailleurs de l'Argentine qui avait commenté que « [d'] ordinaire, le paiement en nature, c'est-à-dire la nourriture et le logement, mène à des abus qui minent les dispositions relatives au salaire minimum. Il est indispensable, d'une part, de distinguer, la rémunération de la nourriture et du logement, et d'autre part, d'interdire le paiement en nature [...] »³²⁴. Du côté du représentant gouvernemental du Guatemala, « la nourriture et le logement devraient s'ajouter au salaire minimum. Le paiement en nature devrait disparaître »³²⁵.

Contrairement aux deux représentants précédents, le délégué syndical du Paraguay avait adopté une position un peu mitigée : il croyait que la Convention ne devrait autoriser aucun paiement en nature ni aucune retenue au titre de la nourriture et du logement, puisque l'hébergement avantage surtout l'employeur, qui peut ainsi avoir la travailleuse à sa disposition 24 heures sur 24. Toutefois, il pensait que la convention devrait être suffisamment souple pour permettre aux États Membres de

³²² R201, *supra* note 37 art 17 (a), (b), (c).

³²³ *Ibid*, art 17 (d).

³²⁴ BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), Genève, CIT, 99^e sess, de 2010 à la p 120 [BIT, *Rapport IV (2) de la 99^e sess*, de 2010].

³²⁵ *Ibid* à la p 149.

prévoir le paiement en nature sous d'autres formes (que le représentant n'a pas précisées). Ainsi, selon lui, la possibilité du paiement en nature devrait être admise dans des cas limités par une disposition précisant que ce paiement ne peut être supérieur à 25 % de la rémunération totale et que les travailleuses domestiques peuvent refuser ce genre de paiement³²⁶.

On peut remarquer que le représentant du gouvernement guatémaltèque avait aussi nuancé sa position en précisant que la nourriture et le logement sont particulièrement importants pour les travailleuses domestiques migrantes. Si l'on comprend bien, selon lui, le paiement en nature pourrait être autorisé dans le cas des travailleuses domestiques migrantes seulement. Mais, il précise que les dispositions correspondantes à ce mode de paiement devraient figurer dans le contrat de travail et il faut que le logement soit décent et la nourriture suffisante³²⁷.

Par ailleurs, selon le commentaire émis par le représentant du gouvernement brésilien, la nourriture et le logement, ainsi que la mise à disposition de vêtements et d'installation sanitaires, sont censés permettre une meilleure prestation de services. C'est pourquoi on ne peut les déduire de la rémunération³²⁸.

De l'avis du représentant du gouvernement de Panama, le salaire doit être toujours versé en espèces pour parer à tout risque d'exploitation. La solution du paiement en nature présente trop de difficultés, surtout quand il s'agit d'établir la valeur de ce paiement, avait renchéri le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud. Il avait précisé que « c'est un système arbitraire par essence et qui contribue trop souvent à perpétuer la culture du servage dans la relation d'emploi »³²⁹. Toutefois, il avait nuancé son commentaire en précisant que seul le logement pourrait constituer un paiement en nature.

³²⁶ *Ibid* à la p 154.

³²⁷ *Ibid* à la p 126.

³²⁸ *Ibid*.

³²⁹ *Ibid* à la p 151.

Nous avons montré le rôle primordial que jouent les instruments internationaux de l'ONU et les normes de l'OIT dans l'encadrement juridique du droit à une rémunération équitable, y compris la fixation des salaires minima. Le salaire minimum contribuerait à réduire la pauvreté et à garantir un niveau de vie décent pour tous les travailleurs, particulièrement les plus défavorisés sur le marché du travail. Nous avons constaté également que dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont souvent rares, les travailleuses domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisées³³⁰. En outre, dans le cadre de la promotion des conditions de travail décentes pour les travailleuses domestiques, et en prenant en considération les lacunes dans la protection légale de ces travailleuses, la *C189*³³¹ complétée par la *R201* proposent un encadrement ciblé du droit de ces travailleuses à des conditions de travail justes et équitables, plus particulièrement leur droit au salaire minimum et une réglementation du paiement en nature. Tout État membre de l'OIT ayant ratifié la Convention doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleuses domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe³³². Toutefois, pour atteindre cet objectif, il est essentiel que les efforts s'étendent sur le plan régional par l'adoption, plus particulièrement, de mécanismes juridiques. Mais d'abord, il est important de préciser que les pays étudiés, à l'exception de la Guyane, n'ont toujours pas ratifié la *C189*.

2.3 Droit à une rémunération équitable : la normativité régionale

L'un des objectifs essentiels de cette prochaine section est de vérifier la contribution de la normativité régionale à l'établissement du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable. Pour cela, il nous a paru utile d'analyser d'abord les

³³⁰ *C189*, *supra* note 4, Préambule.

³³¹ *Ibid.* Voir également la *R201*, *supra* note 37.

³³² *C189*, *supra* note 4, art 11.

instruments sur le plan régional, dont ceux de l'Organisation des États américains (sect. 2.3.1). Or, la Communauté des Caraïbes (CARICOM), avec laquelle l'OIT a travaillé en étroite collaboration en vue de la mise en œuvre des lois modèles sur les conditions et relations de travail pour la région, est aussi d'une grande importance pour notre propos. Ainsi à la section 2.3.2, nous résumerons ensuite, la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles (Declaration of Labour and Industrial Relations Principles)* de laquelle découlent des lois modèles qui, finalement, seront traitées à la section 2.3.3.

2.3.1 Organisation des États américains

Premièrement, les États membres de l'Organisation des États américains (OÉA)³³³, parmi lesquels l'on retrouve 15 États des Caraïbes, conviennent de prendre tous les moyens possibles en vue de garantir à tous les travailleurs des conditions de travail acceptables, dont entre autres, une rémunération équitable. Nous considérons premièrement, la *Déclaration américaine des droits et devoirs de l'Homme*, dont l'un des points essentiels consiste à ce que les États membres rattachent les droits fondamentaux de l'homme à la personne humaine. Elle protège le droit au travail et à des conditions dignes de travail, particulièrement le droit à une « juste rémunération »³³⁴.

Deuxièmement, en ratifiant la *Charte de l'OÉA*, les États membres se sont mis d'accord pour lutter en faveur de l'égalité des chances, pour l'élimination de la pauvreté et la répartition des richesses, qui sont, entre autres, les objectifs

³³³ *Charte de l'Organisation des États Américains*, 9^e Conférence internationale américaine, adoptée le 30 avril 1948, OÉA. Série sur les Traités n° 1-C et 61, 119 RTNU (entrée en vigueur: 13 décembre 1951), art 34 (g) [OÉA, *Charte de 1948*]. Les 15 pays des Caraïbes membres de l'OÉA sont: Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Cuba, Grenade, Guyane, Haïti, Jamaïque, Montserrat, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago.

³³⁴ OÉA, *Déclaration américaine des droits et devoirs de l'Homme*, 2 mai 1948, OÉA. Res. XXX, Doc. off. OÉA/Ser.L.V/II.82/Doc.6 rev.1 17 [*Déclaration américaine de 1948*]. Elle précise que « Toute personne qui travaille a le droit de recevoir une rémunération en rapport avec sa capacité ou son habileté et lui assurant un niveau de vie convenable à elle et à sa famille », art XIV. Par ailleurs, elle fait du droit à une rémunération équitable un droit humain.

essentiels du développement intégral des peuples de la région. Pour y arriver, ils sont également d'accord de conjuguer leurs efforts pour atteindre certains objectifs primordiaux, parmi lesquels une redistribution équitable du revenu national et une rémunération équitable et des possibilités d'emplois, et de conditions de travail acceptables pour tous³³⁵.

Troisièmement, les États américains ayant ratifié la *Convention américaine relative aux droits de l'Homme*³³⁶ adoptée le 22 novembre 1969 entendent poursuivre les idéaux d'autres instruments internationaux, dont nous avons déjà mentionnés. En 1988, un *Protocole additionnel (Protocole de San Salvador)*³³⁷ à cette *Convention* a été adopté, et dans son préambule, les États parties au *Protocole* réaffirment leur engagement à consolider sur le continent américain « un régime de liberté individuelle et de justice sociale, fondé sur le respect des droits fondamentaux de l'homme »³³⁸. Les États, incluant certains pays membres de la Communauté des Caraïbes, reconnaissent que toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail « justes, équitables et favorables »³³⁹. Plus précisément, les États parties s'engagent à garantir d'une manière spéciale, dans leur législation nationale, « une rémunération qui procure au minimum à tous les travailleurs des conditions de vie décentes et respectables pour eux et leurs familles et un salaire juste et égal pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune »³⁴⁰.

Cependant, il faut prendre en considération le fait qu'aucun des pays membres de la CARICOM étudiés ici n'a ratifié le *Protocole de San Salvador*. Seul le Suriname y a

³³⁵ *Charte de l'OÉA* de 1948, *supra* note 333, art 34 al.1 (g).

³³⁶ OÉA, *Convention américaine* de 1978, *supra* note 191.

³³⁷ OÉA, *Protocole de San Salvador* de 1988, *supra* note 191, Préambule. En ce qui concerne la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels, voir également le Préambule de la *Convention américaine* de 1978, *ibid*.

³³⁸ OÉA, *Protocole de San Salvador* de 1988, *ibid* Préambule.

³³⁹ *Ibid*, art 7. Nous reviendrons sur la CARICOM à la section 2.3.2.

³⁴⁰ OÉA, *Protocole de San Salvador* de 1988, *supra* note 191, art 7 (a). Les États parties s'engagent aussi à « exécuter et à renforcer des programmes mettant l'accent sur la famille, et ayant pour objet d'assurer à la femme le plein exercice du droit au travail », art 6 (2).

adhéré le 28 février 1990; Haïti et la République dominicaine (ce dernier étant membre observateur) l'ont seulement signé le 17 novembre 1988. À ce point de vue, non seulement le *Protocole* n'est pas contraignant, mais surtout le degré d'engagement des États membres est faible.

La dynamique qui s'est développée sur le plan régional en vue de l'établissement du droit à une rémunération équitable pour les travailleurs s'est étendue dans les pays membres de la Communauté des Caraïbes (CARICOM). Effectivement, depuis quelques temps, l'OIT travaille en étroite collaboration avec cette institution dans l'intention d'améliorer les conditions de tous les travailleurs de la région. Mais, avant de rentrer dans les détails concernant le niveau de cette collaboration et des efforts de la CARICOM sur le plan normatif, il nous semble pertinent, compte tenu de la place que cette dernière occupe dans notre étude, de la présenter succinctement.

- Communauté des Caraïbes

La Communauté et le Marché commun des Caraïbes, appelé officiellement Communauté des Caraïbes (CARICOM), a succédé en 1972, à l'Association de libre-échange des Caraïbes (CARIFTA - Caribbean Free Trade Association fondée en 1965). La CARICOM a été établie officiellement par le *Traité de Chaguaramas* – signé initialement par la Barbade, la Guyane, la Jamaïque, la Trinité-et-Tobago – qui est entré en vigueur le 1^{er} août 1973. L'un des principaux objectifs de la CARICOM était d'exprimer la volonté des pays membres de répondre aux aspirations des peuples de la région en vue de l'amélioration des conditions de travail, en particulier, et de la qualité de vie³⁴¹ des populations, en général.

Aujourd'hui, la CARICOM, ayant son siège en Guyane, comprend quinze (15) États membres dont Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique,

³⁴¹ CARICOM, *Treaty Establishing the Caribbean Community, Chaguaramas, 1973*, en ligne: CARICOM<http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/treaty_establishing_caricom.jsp?menu=secretariat>, Préambule. [CARICOM, *Treaty of Chaguaramas of 1973*]. Pour une connaissance plus approfondie de la CARICOM, on peut consulter Duke E. Pollard, *The CARICOM Systems, Basic Instruments*, Kingston-Jamaica, Caribbean Law Pub. Co., 2003 [Pollard].

Grenade, Guyana, Haïti, Jamaïque, Montserrat, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago; les plus récemment admis sont le Suriname (1995) et Haïti (1997)³⁴². Les pays des Caraïbes sont pour la plupart anglophones, à l'exception de Suriname (néerlandophone) et d'Haïti (francophone).

Soulignons en passant qu'en juillet 2001, le *Traité de Chaguaramas* a été révisé. Ainsi la CARICOM s'est fixé comme objectifs de renforcer les liens interétatiques dans les Caraïbes, et de créer un marché commun unique d'où le CSME (CARICOM Single Market and Economy). De cette façon, le *Traité de Chaguaramas*, qui créait un marché et une économie uniques, outre l'expansion du commerce, contient des dispositions prévoyant la mise en place d'une Cour de justice pour la région³⁴³.

Par ailleurs en 1992, la *Charte de la société civile de la Communauté des Caraïbes*³⁴⁴ faisait également mention du droit des travailleurs à une « rémunération raisonnable » conformément à la législation nationale. L'adoption de cette *Charte* s'inscrit dans le contexte d'une Conférence qui avait réuni à Trinité-et-Tobago, en 1992, les chefs des gouvernements de la région. Cet instrument devait régir les questions liées, notamment, à la liberté de la presse, au processus démocratique, au fonctionnement efficace du système parlementaire, au respect des droits civils et politiques, aux droits économiques, sociaux et culturels, et aux droits des femmes et des enfants³⁴⁵.

³⁴² Cinq pays se sont associés à la CARICOM, soit Anguilla, Bermudes, Îles Caïmans, Îles Turques-et-Caïcos et Îles Vierges Britanniques. Aruba, Colombie, République dominicaine, Mexique, Porto-Rico et Venezuela sont des membres observateurs.

³⁴³ Voir CARICOM, < <http://www.caricom.org> >. Pour connaître la juridiction de la Cour caribéenne de Justice (Caribbean Court of Justice) et le rôle qu'elle peut jouer dans la promotion de l'intégration régionale, on peut consulter principalement, Derek O'Brien et S. Foadi, « CARICOM and Its Court of Justice » (2008) 37:4 *Common Law World Review* 334; Duke E. Pollard, « Profile of the Caribbean Court of Justice » (2007) 59 :3 *Américas* 53.

³⁴⁴ CARICOM, *Charter of Civil Society for the Caribbean Community*, 1992, art XIX 1(f), en ligne: CARICOM<http://www.caricom.org/isp/secretariat/legal_instruments/chartercivilsociety.jsp?null&prnf=1> [CARICOM, *Charter of civil society*, 1992].

³⁴⁵ *Ibid.* Voir également, CARICOM, *Communiqué of the Special Meeting of the Conference of Heads of Government of the Caribbean Community*, Trinidad and Tobago, 28-31 October 1992 [CARICOM, Communiqué, 1993].

Comme il a été indiqué précédemment, sur le plan régional, l'OIT a conçu divers programmes en vue d'aider les pays à mettre en œuvre des instruments ou à renforcer des mécanismes existants concernant les questions relatives aux salaires minima, et afin d'assurer aux travailleurs un revenu minimum leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille³⁴⁶. Plus particulièrement, l'Organisation a appuyé ou parrainé la tenue de colloques, de séminaires ou de réunions sur les questions relatives, entre autres, aux salaires minima³⁴⁷. Aussi existe-t-il entre l'OIT et la CARICOM un niveau de coopération très intense relative aux normes et conditions de travail en particulier, et en général, à la politique sociale et à toutes questions connexes ayant un intérêt pour les deux institutions. De manière plus précise, en 2006, la *Déclaration tripartite et le Plan d'action pour la réalisation de l'agenda du travail décent dans les Caraïbes*³⁴⁸ ont été adoptés en Barbade sous les auspices du Forum tripartite d'emploi de l'OIT dans les Caraïbes. Afin de promouvoir le respect et la réalisation des normes et principes fondamentaux au travail, les participants à cette *Déclaration* s'entendent, entre autres, « [to] [c]ollaborate in efforts to harmonize labour legislation with the support of the ILO and CARICOM to the extent possible and within the established national legislative framework »³⁴⁹. Dans ce contexte, le concept « harmonisation »³⁵⁰ est utilisé pour signifier la portée et l'application des lois modèles sur les conditions et relations de travail³⁵¹ pour la région, en conformité avec des normes internationales du travail de l'OIT ratifiées par les pays concernés. En fait, cette législation vise généralement à minimiser les impacts négatifs de la mondialisation et du libre-échange sur les travailleurs. Dans ce sens, en vue d'assurer la protection des travailleurs, il était

³⁴⁶ BIT, *Salaires minima, Rapport de la 79^e sess, de 1992, supra note 220 à la p 165.*

³⁴⁷ À cet égard, voir notamment, *ibid* à la p 5, et Starr, *supra* note 216.

³⁴⁸ OIT, *Tripartite Declaration and Plan of Action for Realizing the Decent Work Agenda in the Caribbean* », *Tripartite Caribbean Forum, Barbados, October 2006, en ligne:* OIT < <http://www.ilocarib.org.tt/cef/TCEF%20Declaration.pdf> > [OIT, *Tripartite Caribbean Forum, 2006*].

³⁴⁹ *Ibid* à la p 4.

³⁵⁰ OIT, *Harmonization of Labour Legislation in ILO Members States of the English-and Dutch-Speaking Caribbean, Summary of Project, 1995 à la p 1* [OIT, *Harmonization of Labour Legislation, 1995*].

³⁵¹ Voir OIT, *Tripartite Capacity-Building Workshop, May 2007; December 2007, supra note 43.*

urgent que les lois du travail soient révisées et modifiées. Pour atteindre cet objectif, la réforme de la législation du travail ne concerne pas seulement le niveau régional, mais elle doit aussi assurer l'équilibre et l'équité entre les travailleurs sur le plan national³⁵². Toutefois, ces législations devront refléter également les situations de chaque pays. Ce projet a été rendu possible grâce, en partie, à l'assistance et la collaboration de l'OIT et une évaluation par cette dernière de la législation du travail dans la région, à la demande de la CARICOM³⁵³.

D'abord, il est important d'exposer les grandes lignes de la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles*³⁵⁴, puisqu'elle est en fait le fondement des lois modèles sur les conditions et relations de travail.

2.3.2 Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles

Cette *Déclaration de principes* a été approuvée à l'unanimité par les États alors membres de la CARICOM lors de la treizième Réunion du Comité permanent des ministres responsables du travail (Standing Committee of Ministers Responsible for Labour - SCML) aux Bahamas en 1995. Elle mettait en lumière les bases pour le développement de politiques générales des relations et conditions de travail industrielles devant être mises en œuvre dans la région. La *Déclaration de principes* reconnaît formellement les principes fondamentaux de l'OIT concernant la liberté d'association et la négociation collective, l'égalité de chances et de traitement en emploi et profession, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes, l'interdiction du travail forcé et l'abolition effective du travail des enfants. Les États membres s'engagent à respecter ces principes.

³⁵² Wade Mark et Verónica Oxman, *La dimensión social de la integración y la modernización de la administración laboral: experiencia del CARICOM*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002 à la p 26 [Mark et Oxman].

³⁵³ *Ibid* à la p 2.

³⁵⁴ CARICOM, *Declaration of Labour and Industrial Relations Principles*, Guyana, 1995, art 11-14, 16,18 [CARICOM, *Declaration of principles ou Déclaration de principes*, 1995]. Mark et Oxman donnent une idée globale de cette Déclaration ainsi que de l'harmonisation de la législation. Voir *supra* note 352 aux pp 25-40.

L'approbation par le SCML de ce guide de politiques en matière de relations et conditions de travail est l'expression tangible de l'engagement des États membres envers la justice sociale et l'équité grâce à l'adoption des normes du travail et des principes communs. Selon le Secrétaire Général d'alors, Edwin Carrington, ceci est un pilier pour le marché unique de la CARICOM³⁵⁵.

Plus concrètement, les États membres s'engagent à mettre en place des méthodes appropriées pour la fixation du salaire minimum et à promouvoir et assurer à tous les travailleurs l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale : « The Member States shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers of equal value »³⁵⁶. Les États s'engagent à adopter et à appliquer des politiques nationales visant à promouvoir, par des méthodes appropriées aux circonstances et aux pratiques nationales, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Cette démarche vise à éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale³⁵⁷.

En conséquence, la *Déclaration de principes* fixe les normes pour les modalités de paiement des salaires. En espèces, ils doivent être versés en monnaie ayant cours légal directement au travailleur, à moins que celle-ci ou celui-ci en décide autrement. Toute autre forme de paiement doit être autorisée par la loi ou les autorités compétentes³⁵⁸. On note que la *Déclaration de principes* ne prévoit aucune disposition pour la prestation en nature, qui est le mode de paiement le plus courant

³⁵⁵ CARICOM, *Declaration of principles*, 1995, *ibid*, avant-propos.

³⁵⁶ CARICOM, *Declaration of principles*, *supra* note 354, art 12(1), (2). Nous avons compris « Rates of remuneration » comme étant le taux du salaire minimum. En outre, la *Déclaration* fait la promotion du droit au travail ainsi que de la stabilité d'emploi, du droit au repos et aux loisirs ; elle encourage la création de procédures équitables de licenciement, et la mise en place des mesures de sécurité et de santé au travail. Voir Mark et Wade, *supra* note 356 à la p 27.

³⁵⁷ CARICOM, *Declaration of principles*, *ibid*, art 12 (2), art 11.

³⁵⁸ *Ibid*, art 18.

pour les travailleuses domestiques. Elle oblige également les États membres à promouvoir et à protéger, par des moyens appropriés, le droit de tous les travailleurs sur leur territoire, au repos et aux loisirs, et notamment à la limitation des heures de travail et aux congés payés³⁵⁹.

Enfin, dans un contexte général, la *Déclaration de principes de la CARICOM* contribue à l'établissement d'un climat sain sur le plan des relations industrielles et au renforcement d'un partenariat social en soulignant les droits et les responsabilités des partenaires sociaux. Elle est le socle des lois modèles sur les conditions et relations de travail pour les pays membres de la région.

2.3.3 Lois modèles sur les conditions et relations de travail de la CARICOM

Précisons que l'harmonisation de la législation du travail dans les pays des Caraïbes était inscrite à l'agenda de l'OIT et de la CARICOM depuis un certain nombre d'années. En effet, elle s'est concrétisée avec la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles*³⁶⁰. Mais d'abord, retenons que dans le cadre de ce projet, le concept d'« harmonisation »³⁶¹ est utilisé pour signifier que la portée et l'application de la législation nationale existante sont conformes aux dispositions des lois modèles de la CARICOM, ainsi qu'aux normes pertinentes de l'OIT. En fait, l'idée générale de l'harmonisation est la recherche, dans une certaine mesure, de la cohérence entre la législation nationale et les lois modèles. S'inscrivant dans un objectif de développement, l'harmonisation de la législation consiste à contribuer à l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail au niveau national et de veiller à ce qu'elles soient prises en considération dans le processus d'intégration régionale de la CARICOM³⁶².

³⁵⁹ *Ibid*, art 7. Voir également, Mark et Wade, *supra* note 352 à la p 26.

³⁶⁰ CARICOM, *Declaration of principles, 1995*, *supra* note 354, art 11-14, 18.

³⁶¹ OIT, *Harmonization of Labour Legislation, 1995*, *supra* note 350 à la p 1.

³⁶² *Ibid*.

Encouragée par le BIT, qui lui a apporté un appui technique, la CARICOM³⁶³ a élaboré différentes lois modèles³⁶⁴ dans le but de protéger et de sauvegarder³⁶⁵ les droits des travailleurs en mettant en application les normes internationales en matière de relations et conditions de travail, ceci, en conformité, notamment aux *Conventions n° 100 sur l'égalité de rémunération* et *n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession)*³⁶⁶. Aussi les lois modèles concernent-elles les aspects ci-dessous mentionnés³⁶⁷:

- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- L'égalité et la non-discrimination en emploi et profession
- L'égalité de chances et de traitement pour les femmes en emploi
- Le harcèlement sexuel
- Le licenciement
- L'inscription, le statut et la reconnaissance des syndicats et des associations d'employeurs
- La santé et la sécurité en emploi.

Le but principal de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*³⁶⁸ est d'éliminer et de prévenir la discrimination basée sur le sexe dans le domaine de la rémunération en emploi. La loi oblige l'employeur à payer « un salaire égal pour un travail égal » sans tenir compte du sexe de la personne travaillant dans son établissement : « From and after the appointed day no employer shall, by failing to pay equal pay for equal work, discriminate between male and female employees employed by the employer's

³⁶³ *Ibid.* Voir également OIT, *Tripartite Capacity-Building Workshop, December 2007, supra* note 43.

³⁶⁴ OIT, *Harmonization of Labour Legislation, 1995, supra* note 350.

³⁶⁵ OIT, *Tripartite Capacity-Building Workshop, May 2007, supra* note 43.

³⁶⁶ C100, art 1(a) et la C111, Préambule, et art 1, *supra* note 34. Voir également *Tripartite Capacity-Building Workshop, May 2007, supra* note 43 à la p 8 au para 41. Tous les États membres de la CARICOM, excepté le Suriname, ont ratifié les deux conventions.

³⁶⁷ En 1995, ont été adoptées les lois modèles suivantes : *Model Harmonization Act Regarding Termination of Employment*; *Model Harmonization Act Regarding Registration, Status and Recognition of Trade Unions and Employers' Organisations*; *Model Harmonization Act Regarding Equality of opportunity and Treatment in Employment and Occupation*. Aux fins de notre étude, voir principalement la *Model Legislation with Regard to Equal Pay, 1995* [Legislation with Regard to Equal Pay]; et la *Model Law on Occupational Safety and Health and the Working Environment* a été adoptée en 1997.

³⁶⁸ CARICOM, *Model Legislation with Regard or Equal Pay, ibid.*

establishment »³⁶⁹ [nos italiques]. Regardons comment la *loi modèle sur l'égalité de rémunération* définit « salaire égal » et « travail égal » : « equal pay » signifie « a rate or scale of remuneration for work in which rate or scale there is no element of differentiation between male and female employees based on the sex of the employees », et « equal work » désigne:

a work performed for *one employer* by male and female employees in which : a) the duties, responsibilities or services to be performed are similar or substantially similar in kind, quality and amount; (b) the conditions under which such work is performed are similar or substantially similar; (c) similar or substantially similar qualifications, degrees of skill, effort and responsibility are required; and (d) the difference (if any) between the duties of male and female employees are not of practical importance in relation to terms and conditions of employment or do not occur frequently³⁷⁰ [nos italiques].

On peut remarquer que la *Loi sur l'égalité de rémunération* tient à garantir le droit des travailleurs à une rémunération équitable, en se limitant toutefois à une rémunération égale pour un travail égal pour un *même employeur*. Ceci contredit la *Déclaration de principes*.

En outre, la loi oblige chaque employeur à tenir un registre de paiement afin de confirmer que les dispositions législatives ont été appliquées (art 8). Mais, contrairement aux normes de l'OIT, aucune disposition n'a été adoptée par cette loi concernant les modalités de paiement en espèces et en nature. Nous avons constaté que la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* aborde spécifiquement la question de la rémunération, mais elle ne porte aucunement sur l'autre composante du droit à une rémunération équitable que nous avons retenue, soit le droit au salaire minimum.

De ce fait, il existe une contradiction entre la *Déclaration de principes* et la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* : la première fait référence à la notion « travail de valeur égale » tandis que la deuxième traite d' « un même travail ou d'un travail

³⁶⁹ *Ibid*, art 3 (1).

³⁷⁰ *Ibid*, art 2 (1).

égal pour un même employeur ». L'égalité de rémunération n'implique pas que les hommes et les femmes accomplissent le même travail, ni pour le même employeur. Par conséquent, la recherche de l'égalité de rémunération doit se poser à l'échelle du marché du travail comme prescrit par la C100. Cela doit signifier clairement que les femmes exécutant des tâches à prédominance féminine reçoivent le même salaire que les hommes exécutant des tâches à prédominance masculine sur le marché du travail.

Malgré la façon dont la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* aborde le principe de l'égalité salariale, l'employeur qui contrevient aux dispositions le concernant, commet une infraction et doit être condamné à payer une amende. Dans le cas où il est accusé de ne pas payer un salaire égal pour un même travail, un tribunal peut l'obliger à un paiement rétroactif des salaires. La *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* prévoit que tout contrat qui contourne ses dispositions peut être déclaré nul. De plus, l'acceptation d'une rémunération par un employé en contravention de cette loi ne constitue pas une défense dans le cadre d'une action visant la récupération de la rémunération en fonction du montant spécifié par la loi. L'employeur ne peut congédier une employée ou exercer aucune forme de discrimination contre cette dernière s'il dépose une plainte, témoigne ou participe à l'enquête sur une plainte concernant sa rémunération³⁷¹.

Force est de constater que tant sur le plan international que sur le plan régional, des efforts se multiplient en vue de garantir aux travailleuses et travailleurs le droit à une rémunération équitable. La *Déclaration de principes* ainsi que la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* de la CARICOM vont, dans une certaine mesure, dans le même sens, car elles contiennent plusieurs dispositions pertinentes. Toutefois, nous avons remarqué que les travailleuses domestiques sont invisibles dans la *Déclaration de principes* et dans la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* qui sont de portée générale et ne mentionnent pas de catégories particulières de travailleurs.

³⁷¹ *Ibid*, art 6 (4).

Après avoir étudié le droit de tous les travailleurs à une rémunération équitable, il nous faut porter notre attention sur le droit des travailleuses domestiques des Caraïbes à une rémunération équitable. Elles ont besoin d'une telle protection, compte tenu de la situation de vulnérabilité dans laquelle elles exercent leur profession.

CHAPITRE III

DROIT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES DES CARAÏBES
À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Souvenons-nous que l'objectif primordial de la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles* ainsi que celui des lois modèles du travail de la CARICOM était de se conformer aux normes de l'OIT et aux autres instruments internationaux³⁷². Les États membres – pour la plupart de tradition dualiste³⁷³ – ont élaboré leur propre législation du travail, dont les dispositions ne sont, certes, pas identiques. Mais le plus important réside dans le fait qu'elles devraient être adaptées en vue de promouvoir et d'appliquer les droits fondamentaux, y compris le droit de tous les travailleurs – incluant des travailleuses domestiques – à une rémunération équitable. Ces législations devaient assurer que les travailleuses domestiques jouissent de leur droit à une rémunération équitable. Est-ce vraiment le cas ? Sont-elles visibles dans ces législations nationales ?

La question d'invisibilité nous intéresse dans le sens où ces travailleuses sont souvent ignorées par les lois du travail parce que le travail qu'elles effectuent n'est pas considéré comme un « vrai travail » ou encore elles bénéficient de conditions moins avantageuses. Nous observerons si elles ont droit au salaire minimum et à l'égalité de rémunération, c'est-à-dire la deuxième composante, si elles sont les seules à être rémunérées en espèces et en nature et si les dispositions, si elles

³⁷² C'est ce qu'avait déclaré le Secrétaire général, Edwin W. Carrington en présentant la Déclaration aux différents partenaires sociaux, trois ans plus tard (1998). Voir : CARICOM, *Declaration of principles*, 1995, *supra* note 354 à la p 1.

³⁷³ Contrairement à un système moniste, dans un système dualiste, les traités ratifiés par l'État ne sont pas automatiquement incorporés dans la législation interne. L'incorporation d'un traité international, lorsqu'il n'est pas compatible au droit interne en vigueur, exige l'adoption d'une législation. Voir Clive Pegus, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Belize with CARICOM Model Labour Legislation », 2007 à la p 5, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/reviews/be_review.pdf>. À propos de l'usage et de l'interprétation des termes moniste et dualiste, voir particulièrement Pierre-Marie Dupuy et Yann Kerbrat, *Le droit international public*, 11^e éd, Paris, Dalloz, 2012 [Dupuy et Kerbrat].

existent, sur l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur s'appliquent à elles. Ce sont autant de pistes de réflexion que nous tenterons d'explorer dans les paragraphes qui suivent. Mais, tout d'abord, nous souhaitons étudier si le droit de tous les travailleurs de la région caribéenne à une rémunération équitable est garanti. Ce chapitre vise premièrement, l'analyse des principes constitutionnels nationaux. Deuxièmement, il est question pour nous de vérifier si les travailleuses domestiques sont couvertes par les principes législatifs nationaux relatifs à la rémunération dans 12 des 15 pays des Caraïbes membres de la CARICOM. Nous verrons en principe si elles sont couvertes par les dispositions générales des lois générales, par des dispositions spécifiques des lois générales ou par des lois particulières. Cette démarche nécessitera l'analyse des dispositions sur la rémunération (incluant des modalités de paiement en espèces et en nature) et de l'égalité de rémunération. Et, enfin, troisièmement, nous allons comparer les lois nationales et les lois modèles de la CARICOM, d'une part, et les lois nationales, les normes de la CARICOM et de normes de l'OIT au sujet de la rémunération des travailleuses domestiques, d'autre part.

3.1 Principes constitutionnels nationaux

Alors que les constitutions de sept pays caribéens ne font aucunement référence à la rémunération (sect. 3.1.1), trois autres parlent uniquement de la rémunération des fonctionnaires (sect. 3.1.2), et deux pays font référence à une « rémunération équitable » (sect. 3.1.3).

3.1.1 Aucune référence à la rémunération

L'analyse des Constitutions des Bahamas, de la Barbade, du Belize, de la Grenade, de la Jamaïque, de Sainte-Lucie et de Trinité-et-Tobago³⁷⁴ démontre que la rémunération n'a pas été abordée.

³⁷⁴ Voir Bahamas, *Constitution*, 1973 [Bahamas, *Constitution*, 1973]; Barbados, *Constitution*, 1966, LRO. 2002 [Barbados, *Constitution*, 1966]; Belize, *Constitution*, 1981 [Belize, *Constitution*, 1981]; Grenada, *Constitution Order*, 1973 [Grenada, *Constitution*, 1973]; Jamaica, *Constitution Order in*

3.1.2 Référence à la rémunération

Les Constitutions d'*Antigua-et-Barbuda*, de la *Dominique* et de *Saint-Kitts-et-Nevis*³⁷⁵ traitent de manière spécifique la rémunération de certains fonctionnaires sans faire aucune référence au droit à une rémunération équitable. Les textes constitutionnels n'abordent que la rémunération de fonctionnaires et non pas celle de toute travailleuse et de tout travailleur.

3.1.3 Référence à la rémunération équitable

L'article 22 (1) de la *Constitution* de la *Guyane*, qui garantit aussi le droit au travail, indique que « women and men have the right to equal pay for equal work »³⁷⁶. Cependant, il faut remarquer que la *Constitution* n'emploie pas l'expression « equal pay for work of equal value ». Toujours à l'article 22 (1), elle précise que « [e]very citizen has the right to be rewarded according to the nature, quality and quantity of his work ». Soulignons au passage que ceci laisse un certain doute quant à l'intention des constituants par rapport à l'égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale ».

À *Saint-Vincent-et-les-Grenadines*, la *Constitution* énonce le droit à une rémunération équitable dans ces termes : « Every member of the Vincentian work-force has the right to work in his chosen field, whether his work be manual or mental or otherwise, there being dignity in all honest labour; and he has the right to be paid

Council, 1962 [Jamaica, *Constitution*, 1962]; Saint Lucia, *Constitution*, 1979 [Saint Lucia, *Constitution*, 1978]; Trinidad and Tobago, *Constitution*, 1976, LRO. 2000 [Trinidad and Tobago, *Constitution*, 1976].

³⁷⁵ Voir Antigua and Barbuda, *Constitutional Order*, 1981, art 95(1) [Antigua and Barbuda *Constitution*, 1981]; Dominica, *Constitution*, 1978, art 81 [Dominica, *Constitution*, 1978]; Saint Kitts and Nevis, *Constitution*, 1983, art 74, [Saint Kitts and Nevis, *Constitution*, 1983]

³⁷⁶ Guyana, *Constitution*, 1980 [Guyana *Constitution*, 1980].

fair remuneration for his work »³⁷⁷. De plus, les hommes et les femmes doivent avoir des chances égales en emploi et profession, plus particulièrement en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale ».

Nous constatons que, dans la majorité des pays caribéens, les principes constitutionnels visent particulièrement à assurer le respect et la protection des droits fondamentaux et les libertés individuelles tels que le droit à la vie, à la liberté d'expression, à la protection contre l'esclavage et le travail forcé, entre autres. Le droit à la rémunération, encore moins à une rémunération équitable, n'y occupent une grande place. Dans ces textes constitutionnels, il n'existe aucune disposition particulière concernant le mode de paiement en espèces versus en nature³⁷⁸.

Dans un tel contexte, il n'est pas surprenant que les travailleuses domestiques soient invisibles dans les textes constitutionnels : elles ne sont pas nommées, et de fait, ne sont pas nécessairement exclues des dispositions relatives à la rémunération, voire à une rémunération équitable. Toutefois, le droit à une rémunération équitable peut aussi être prévu dans les principes législatifs.

3.2 Principes législatifs nationaux relatifs à la rémunération équitable

Il convient de préciser que certains principes législatifs nationaux relatifs à la matière qui nous intéresse, soit la rémunération des travailleuses domestiques, se présentent sous la forme de lois générales, de lois générales avec des dispositions spécifiques ou encore sous la forme de lois particulières.

³⁷⁷ Saint Vincent and the Grenadines, *Constitution Act*, 1979, LRO 2009, art 10 (1) et 10(2) [Saint Vincent and the Grenadines, *Constitution Act*, 1979]. Voir par ailleurs, l'article 156 sur la rémunération des fonctionnaires.

³⁷⁸ Il est intéressant de constater que, contrairement aux 12 pays étudiés, Suriname constitue une exception dans la mesure où les droits des travailleuses et travailleurs en matière de relations et conditions de travail sont encadrés par la loi suprême. La *Constitution* prévoit que tous les employés, indépendamment du sexe, notamment, ont le droit à une rémunération « for their work corresponding to quantity, type, quality and experience on the basis of equal pay for equal work ». Voir Suriname, *Constitution*, 1987, LRO 1992, art 28 (a). Nous n'avons pas pu poursuivre notre analyse concernant Suriname, parce que l'information disponible n'est qu'en néerlandais.

Dans le premier cas, c'est-à-dire celui des lois générales, les travailleuses domestiques peuvent ou non y être mentionnées, donc être visibles ou invisibles; lorsqu'elles sont visibles, elles peuvent être exclues expressément de certaines dispositions (ex. du paiement du salaire minimum) ou du champ d'application des lois générales. Par ailleurs, il arrive que les lois générales prévoient des dispositions particulières portant sur les travailleuses domestiques et leur rémunération.

Dans le second cas, en l'occurrence celui des lois générales avec des dispositions spécifiques ou des lois particulières aux travailleuses domestiques, le législateur a prévu des dispositions propres à cette catégorie de travailleuses, notamment en matière de rémunération. Par exemple, ces lois particulières peuvent fixer les conditions de travail des travailleuses domestiques, comme le droit au paiement du salaire minimum, même si cela ne leur garantit pas pour autant l'égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale ». Selon cette logique, il faudra analyser, d'une part, les lois générales relatives au salaire minimum; et celles relatives à l'égalité de rémunération, d'autre part.

3.2.1 Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par les principes législatifs nationaux?

Il faut se demander si les travailleuses domestiques sont ou non couvertes, par les principes législatifs nationaux contenus dans des lois générales (sect. 3.2.1.1.) ou dans des lois particulières (sect. 3.2.1.2.). Cette démarche consistera principalement à analyser l'application du droit au salaire minimum, y compris quelle partie de ce dernier est payée en espèces et quelle partie en nature. Nous savons que la fixation du salaire minimum, bien qu'elle puisse varier d'un pays à l'autre et être en même temps très complexe³⁷⁹, est d'une importance capitale pour la protection des salaires

³⁷⁹ Rodgers et Rubery, *supra* note 222, à la p 592. Sur le même sujet, voir Catherine Saget : « Fixation du salaire minimum dans les pays en développement : carences et remèdes » (2008)147 : 1 *Revue internationale du Travail* 27 [Saget, *Fixation du salaire minimum*]. L'auteure analyse le salaire minimum dans les pays en développement et propose des méthodes de mesure pouvant permettre de comparer le niveau de ce salaire d'un pays à l'autre. Et après avoir examiné le rôle joué par le salaire minimum sur le marché du travail, elle fait des propositions dans le but de fixer le salaire minimum à un niveau plus élevé et plus significatif. Voir de la même auteure, « Lutte contre la pauvreté et emploi dans les

dans l'économie domestique. Ceci contribuera à protéger les salaires des travailleuses domestiques et leur procurer des conditions de vie décentes³⁸⁰. Il constitue un premier pas vers la réalisation de la rémunération équitable en établissant un seuil minimum de rémunération.

3.2.1.1 Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par les dispositions générales des lois générales?

En matière de lois de portée générale, il faut distinguer les lois concernant le travail (ex. Code du travail) des lois portant sur des sujets précis tels que l'égalité de rémunération. Puis, il convient de garder à l'esprit le fait que les travailleuses domestiques peuvent être couvertes par les dispositions de portée générale des lois nationales, mais aussi par des dispositions spécifiques de ces lois générales.

Parmi les pays étudiés, il appert qu'en Antigua-et-Barbuda, aux Bahamas, au Belize, en Dominique, en Grenade, en Guyane, à la Jamaïque, à Sainte-Lucie et à Saint-Vincent-et-les-Grenadines, les législations nationales fixent le salaire minimum pour les travailleuses domestiques aussi, mais ne sont pas trop précises à l'égard du droit de ces dernières à « un salaire égal pour travail de valeur égale », bien que certaines dispositions de ces lois portent sur le principe général d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

pays en développement : de l'utilité d'un salaire minimum » (2001)140:3 *Revue internationale du Travail* 287 [Saget, *Lutte contre la pauvreté*].

³⁸⁰ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess.*, de 2010, *supra* note 3 à la p 42.

Antigua-et-Barbuda

À considérer le premier pays, soit *Antigua-et-Barbuda*, les relations et conditions de travail sont encadrées par le *Code du Travail*³⁸¹. Ce *Code* porte, particulièrement, sur la discrimination, la rémunération, l'égalité de rémunération pour les femmes, tout ce qui a rapport au licenciement et au congédiement, les congés, le temps de travail, la santé et la sécurité du travail, l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants, l'inspection du travail, et les conventions collectives. Qu'en est-il du salaire minimum et du paiement du salaire en espèces et en nature? Antigua-et-Barbuda garantit-elle l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ?

A. Salaire minimum

Le *Code du Travail* garantit le paiement du salaire minimum national. Il est interdit à un employeur d'embaucher une personne à accomplir une tâche ou être à son service à un salaire inférieur à celui qui sera établi par le ministre responsable de l'application des dispositions du *Code* (art C21, para 1). Le salaire minimum national est fixé selon les conditions d'emploi, le coût de la vie, ainsi que les conditions générales de l'économie d'Antigua-et-Barbuda. Les modalités du paiement de la rémunération sont prévues par le *Code*, qui définit les expressions « basic wage » comme étant la partie de la rémunération en espèces et « gross wage », comme étant la rémunération totale en espèces et en nature, y compris les indemnités, les pourboires et autres privilèges³⁸².

³⁸¹ Voir Antigua and Barbuda, *Labour Code*, 1975, *supra* note 44, art 19. L'article 5 définit l'employé de la façon suivante: « any person who enters into or works under or stands ready to enter into or work under a contract with an employer, personally to perform any services or labour, whether the contract be oral or written [...] ». Un employeur signifie « "any person", including any of his representatives, who contracts for or stands ready to contract for the services or labour of an employee and the term includes anybody of persons corporate or incorporate ».

³⁸² Antigua and Barbuda, *Labour Code*, 1975, *supra* note 44, art C3.

Le Ministre du Travail, peut, chaque fois qu'il l'estime nécessaire, fixer par règlement, le salaire à être versé pour une profession quelconque. Ainsi, en 2008³⁸³, un décret avait fixé le salaire minimum à 7,50 \$ CE (2,95 \$ canadiens)³⁸⁴ de l'heure pour toutes les catégories de travailleurs. Le *Décret sur le salaire minimum* n'a spécifié aucune catégorie de profession, et n'a pas non plus tenu compte des travailleuses domestiques. Elles ne sont pas exclues, mais invisibles.

Le *Code du Travail* précise sous quelle forme et à quels intervalles les paiements doivent être effectués. L'article C29 au paragraphe 1 du *Code du Travail* de l'Antigua-et-Barbuda dispose que la partie de la rémunération en espèces doit être versée à l'employé en monnaie ayant cours légal, c'est-à-dire la monnaie nationale de ce pays.

Selon le *Code du Travail* le salaire doit être versé sur une base périodique régulière ne pouvant, en aucune façon, dépasser un mois³⁸⁵.

La question du paiement en nature (nourriture, gîte, couvert) inhérent au travail domestique³⁸⁶ constitue toujours un aspect central dans la relation de travail, parce que, très souvent, le lieu de travail est aussi celui de la résidence de la travailleuse domestique. C'est pourquoi, plus que tous les autres aspects de la rémunération en nature, comme c'est le cas dans quelques pays, le paiement en nature mérite d'être règlementé à plus grande échelle³⁸⁷. Comment Antigua-et-Barbuda se positionne-t-il face à cette question ?

³⁸³ Antigua and Barbuda, *Minimum Wage Order*, 2008, art 3.

³⁸⁴ En date du 23 août 2013, 7,50 \$ Caraïbes orientales correspondent à 2,95 \$ canadiens, selon un taux de change de 0,3938 (taux nominal).

³⁸⁵ Antigua and Barbuda, *Labour Code*, 1975, *supra* note 44, art C32 (1), (2) et (3).

³⁸⁶ BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess.*, de 2010, *supra* note 3 à la p 47.

³⁸⁷ *Ibid* aux pp 46, 47.

L'article C29 du *Code du Travail* au paragraphe 1 n'interdit pas la rémunération en nature, comme par exemple, le logement, la pension ou d'autres indemnités ou privilèges. Néanmoins, les drogues nocives et les liqueurs enivrantes sont exclues. Ces allocations et avantages doivent être évalués équitablement, c'est-à-dire selon la valeur du travail effectué.

Maintenant, il faut voir si le législateur s'est penché sur l'autre composante de la rémunération équitable, la question d' « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

Le *Code du Travail* prévoit qu'aucune femme ne doit, à cause de son sexe, avoir des conditions d'emploi moins favorables que celles dont bénéficient les travailleurs de sexe masculin employés dans la même profession et par le même employeur³⁸⁸. Il convient de noter ici que dans le *Code*, on parle de « salaire égal pour les femmes » plutôt que « égalité de rémunération », qui est en fait un concept beaucoup plus large que l'« égalité salariale ». En outre, en limitant les comparaisons à la même profession et chez le même employeur, le *Code du Travail* pose problème pour les travailleuses domestiques.

Enfin, à propos de la loi générale de l'Antigua-et-Barbuda, ni le *Code du Travail* ni le *Décret sur le salaire minimum* n'ont rien précisé concernant la catégorie des travailleuses domestiques. En conséquence, même si les travailleuses domestiques sont invisibles, on peut conclure qu'elles se trouvent assujetties aux dispositions générales du Code. Nous allons maintenant aux Bahamas.

³⁸⁸ Voir les dispositions particulières d'Antigua and Barbuda, *Labour Code* (sect. *Equal Pay for Women*), 1975, *supra* note 44, art E8 (1).

Bahamas

Aux Bahamas, les dispositions de la *Loi sur l'emploi* (2001)³⁸⁹ qui portent sur les conditions de travail s'appliquent à tout employé dans n'importe quel secteur d'emploi³⁹⁰. La loi fixe les dispositions concernant la rémunération des employés, mais en outre, elle porte, entre autres, sur les conditions de travail, le temps de travail, les congés, le licenciement et la réglementation du travail des enfants et des adolescents.

A. Salaire minimum

Dans la loi générale des Bahamas, on emploie l'expression « basic pay » pour définir le taux de rémunération en espèces d'un employé, excluant le paiement des heures supplémentaires, des primes et des indemnités, tandis que le terme « remuneration », qui a un sens plus large, englobe les salaires, le paiement en nature et les indemnités³⁹¹.

Un rapport du Département d'État américain en matière de droits humains³⁹² pour l'année 2012 informe que le salaire minimum est fixé à 4,45 \$ B (4,68 \$ canadiens)³⁹³ pour les employés qui sont payés à l'heure, 35 \$ B (36,80 \$ canadiens) pour les travailleurs journaliers et 150 \$ B (157,73 \$ canadiens) pour

³⁸⁹ Voir la sect. 2.1.1.1 du présent chapitre.

³⁹⁰ Bahamas *Employment Act*, 2001, *supra* note 45, art 3 (1).

³⁹¹ Bahamas, *Employment Act*, 2001, *supra* note 45, art 2(1). Selon cette loi, on parle de « travail » quand la personne travaille dans le cadre d'un emploi, d'où une relation d'emploi entre l'employé et l'employeur.

³⁹² Voir U.S Department of State, *Country Reports on Human Rights Practices for 2012*, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 2012 [U.S Department of State, *Country Reports on Human Rights*, 2012].

³⁹³ En date du 23 août 2013, 4.45\$ des Bahamas correspondent à 4.68 \$ canadiens selon un taux de change de 1,0515 (taux nominal). À noter qu'il faut distinguer le dollar des Caraïbes orientales (ex. Antigua-et-Barbuda, Dominique, Grenade, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines) du dollar des autres pays caribéens (Bahamas, Jamaïque, Trinité-et-Tobago). Nous considérons seulement les pays qui concernent notre étude.

ceux qui sont à taux hebdomadaire. La *Loi sur les salaires minima*³⁹⁴ régleme la fixation du salaire minimum et tout ce qui a rapport avec ce dernier. Les dispositions de la loi sont applicables à tout employé salarié, quel que soit le type d'emploi occupé dans les Bahamas (art 3, para 1). Mais elles ne s'appliquent pas s'il existe un accord collectif applicable à la date de l'entrée en vigueur de la loi. Par ailleurs, la loi ne s'applique pas non plus aux enfants et adolescents.

En outre, la *Loi sur les salaires minima* oblige chaque employeur à conserver pendant trois ans, les documents pouvant prouver si les dispositions de la loi sont respectées à l'égard de chaque employé (art 8, para 1). L'employeur a aussi pour obligation d'afficher les avis concernant l'application de la *Loi sur les salaires minima* dans le but d'informer l'employé du taux du salaire qui le concerne (art 8, para 2). Mais, cette section de la loi, sur les documents et les avis, n'est pas applicable aux travailleuses domestiques (art 8, para 4).

À propos des travailleuses domestiques, il y a une zone grise dans la loi. Par exemple, cette dernière n'a pas spécifié si les travailleuses résidentes (c'est-à-dire les live-in) sont payées à la semaine ou à la journée. Dans l'affirmative pour le premier cas, elles ont droit à un salaire minimum moindre comparé aux travailleurs qui sont payés à l'heure. Le problème n'est toujours pas résolu si elles ont un salaire journalier, puisqu'elles sont soumises à des horaires souvent extensibles³⁹⁵, c'est-à-dire plus que la durée normale de travail, soit 7.5 heures.

L'article 60 au paragraphe 1 de la *Loi sur l'emploi*³⁹⁶ des Bahamas ordonne que le salaire soit versé à l'employé en monnaie nationale. L'article 63 renforce l'article 60 et prévoit que le paiement du salaire doit être fait les jours ouvrables seulement et effectués en espèces, par chèque ou par virement sur le compte bancaire de l'employé (para 1). Pour se conformer à la *Loi sur l'emploi*, l'employeur doit

³⁹⁴ Bahamas, *Minimum Wages Act*, 2002 [Bahamas, *Minimum Wage Act*, 2002].

³⁹⁵ Voir BIT, *Rapport IV (1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 aux pp 49, 53.

³⁹⁶ Bahamas, *Employment Act*, 2001, *supra* note 45.

conserver un livret de paiement sur le salaire et les comptes à l'égard de chaque employé pendant trois ans (art 61, para 1). Il est très clairement énoncé que cette disposition ne s'applique pas aux travailleuses domestiques (art 61, para 2).

En outre, nous trouvons intéressant d'attirer l'attention sur le fait que la *Loi sur l'emploi* (art 73, para 1) exige de tout employeur, au moment du paiement de la rémunération, de fournir à l'employé un rapport écrit indiquant : la période pour laquelle le paiement est effectué; le nombre d'heures correspondant au paiement; le taux de la rémunération (en espèces et en nature) et les détails sur toutes les déductions faites sur le salaire. Toutefois, faisons remarquer en même temps que les travailleuses domestiques sont une fois de plus, exclues de cette disposition.

La périodicité de la rémunération n'est pas précisée par la *Loi sur l'emploi*. La loi dispose uniquement que le paiement doit se faire à intervalles réguliers n'excédant pas un mois.

Aux Bahamas, la *Loi sur l'emploi* ne prévoit aucune disposition générale en ce qui concerne le mode de paiement en nature, et ce, pour aucune catégorie de travailleurs. Les travailleuses domestiques, qui ont le plus besoin d'une telle protection, n'ont pas fait exception à la règle.

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

À sa section « non-discrimination and equal pay for equal work », la *Loi sur l'emploi* met en garde tout employeur ou toute autre personne agissant au nom de l'employeur, de discriminer un employé ou une personne cherchant un emploi sur la base du sexe, entre autres, en lui payant :

at a rate of pay less than the rate of pay of another employee, for substantially the same kind of work or for work of equal value performed in *the same establishment, the performance of which is performed substantially the same skill, effort and responsibility and which is performed under similar*

working conditions except where such payment is made pursuant to seniority, merit, earnings by quantity or quality of production or a differential based on any factor other than race, creed, sex, [...] [nos italiques]³⁹⁷.

Notons que cette disposition s'écarte du vrai sens de l'expression « equal pay for work of equal value » puisqu'elle précise que le travail doit être effectué dans le même établissement. En outre, puisque la loi générale n'a ni défini les notions d'établissement ni de ménage privé, alors que les travailleuses domestiques accomplissent leurs tâches seules dans des maisons privées, il y a lieu de se demander si cette disposition sur l'égalité de rémunération vise les travailleuses domestiques.

S'en rapportant à l'article 3 au paragraphe 1, la *Loi sur l'emploi* s'applique au secteur du travail domestique, toutefois, comme nous avons vu, ces travailleuses sont exclues explicitement de certaines dispositions de la loi³⁹⁸. En outre la question du mode de paiement en espèces et en nature en leur faveur est passée inaperçue. Les conditions des travailleuses domestiques sont-elles meilleures à Barbade ? Elles sont visibles, mais exclues de certaines dispositions de la loi générale.

Barbade

En Barbade, la *Loi sur l'emploi*³⁹⁹ est l'équivalent du *Code du travail*. En 1977, cette loi abroge la *Loi sur l'emploi des femmes, des enfants et des jeunes* pour en faire une loi générale avec de nouvelles dispositions relatives à l'emploi des personnes en général, y compris les femmes et les enfants. Mais, c'est la *Loi sur la protection*

³⁹⁷ Bahamas, *Employment Act*, supra note 45, art 5, para 1(b).

³⁹⁸ Voir Bahamas, *Employment Act*, 2001, supra note 45, art 73(1), art 73 (3). L'exclusion dont il s'agit ne concerne que les dispositions de l'article 73 (1), (2) qui portent respectivement, sur les bulletins de paie et le pouvoir du Ministre du Travail d'exempter, par décret, toute catégorie de travailleurs des exigences du paragraphe 1 de l'article 73 qui porte sur le bulletin de paie que doit l'employeur doit fournir à l'employé.

³⁹⁹ Voir Barbados, *Employment (Miscellaneous Provisions) Act*, 1977, c 346 [Barbados, *Employment Act*, 1977].

des salaires⁴⁰⁰ qui prévoit des normes relatives au salaire. Nous allons le voir ultérieurement, à la Barbade, les travailleuses domestiques sont protégées par une loi spécifique⁴⁰¹. D'après la *Loi sur la protection des salaires*, "wages" signifie :

remuneration or earnings however designated or calculated, capable of being expressed in terms of money and fixed by mutual agreement or by law, which are payable by virtue of a contract of employment either expressed or implied by an employer to an employee for work done or to be done or for services rendered or to be rendered (art 2).

Qu'est-ce que la loi prévoit à propos du salaire minimum ?

A. Salaire minimum

En 1955, en vertu de la *Loi sur le Conseil des salaires*⁴⁰², le Ministre du Travail pouvait former des conseils qui lui soumettent des propositions pour la fixation de la rémunération devant être versée, soit de manière générale, soit pour des catégories de travailleurs en particulier. Ainsi, la législation sur le salaire minimum s'applique à certaines catégories de travailleurs. Par exemple, pour trois catégories de travailleurs, soit les travailleuses domestiques, les vendeurs et les travailleurs des industries sucrières⁴⁰³, le salaire minimum est officiellement réglementé. En 2012, les travailleuses domestiques et les vendeurs sont payés à 6,25 \$ Bd (2,46 \$ canadiens) de l'heure⁴⁰⁴. Par ailleurs, par le passé, dans les secteurs de l'industrie et

⁴⁰⁰ Barbados, *Protection of Wages Act*, 1951, LRO 2000 [Barbados, *Protection of Wages Act*, 1951].

⁴⁰¹ Barbados, *Domestic Employees Act*, 1961, c 344, [Barbados, *Domestic Employees Act*, 1961]. Voir également, *Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of Duty) Order*, 1982, c 344, [Barbados, *Domestic Employees Order*, 1982].

⁴⁰² Barbados, *Wages Council Act*, 1955, LRO 1972, c 362 [Barbados, *Wages Council Act*, 1955].

⁴⁰³ Barbados, *The Wages Council Act*, 1955, *The Wages Regulation (Shop Assistants) Order*, 1960 et 1984, LRO, 1989 [Barbados, *Wages Regulations Shop Assistants Order*, 1984]; Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage and Guaranteed Employment) Act*, 1968, c 359 [Barbados, *Sugar Workers Minimum Wage*, 1968]; Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage) Order*, 1982 [Barbados, *Sugar Workers Minimum Wage Order*, 1982]; Barbados, *Domestic Employees Act*, 1961 et 1982, *supra* note 401.

⁴⁰⁴ U.S Department of State, *Country Reports on Human Rights*, 2012, *supra* note 392.

commercial, il existait des taux de salaires différents pour les femmes et les hommes et selon l'âge⁴⁰⁵. En 2012, ces différences n'existent plus.

Selon la *Loi sur la protection des salaires*⁴⁰⁶, le versement du salaire de base doit être fait spécifiquement en monnaie nationale de la Barbade. Plus loin, l'article 5 précise que, sauf disposition contraire autorisée par la loi, le montant total du salaire gagné par un travailleur, ou payable à un travailleur, à l'égard de tout travail effectué par ce dernier, lui sera effectivement versé en monnaie ayant cours légal. Toutes autres formes de paiement sont illégales, nulles et non avenues. Quant au lieu de paiement du salaire, la *Loi sur la protection des salaires* (art 14) impose les mêmes exigences que le Code du Travail d'Antigua-et-Barbuda (art C32, para 3). La loi fait également obligation à l'employeur de tenir un registre de paiement des salaires pour chaque employé qui a le droit d'en réclamer une copie à la période de paie (art 17, para 1). La *Loi sur la protection des salaires* n'a pas réglementé la périodicité du paiement des salaires.

Nonobstant toute disposition de la *Loi sur la protection des salaires*, selon l'article 13 au paragraphe 1, un employeur peut, au moyen d'un contrat ou selon une entente avec un travailleur, verser à ce dernier à titre de rémunération, en plus de la rémunération en espèces, un paiement en nature (art 13, para 1). Ces allocations doivent, selon l'article 13 au paragraphe 2 :

- a. Être utiles pour les besoins personnels du travailleur et de sa famille ;
- b. Être d'une valeur juste et raisonnable ; et
- c. Ne doivent pas être sous la forme de drogues nuisibles ou de boissons enivrantes.

⁴⁰⁵ Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage and Guaranteed Employment) Act*, 1968, *supra* note 403, art 1; Barbados *The Wages Regulation (Shop Assistants) Order*, 1960, *supra* note 403, art 1, 2.

⁴⁰⁶ Barbados, *Protection of Wages Act*, 1951, *supra* note 400 art 3 (1), (2).

En définitive, à la Barbade, le principe d'« un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'a pas été mentionné dans la *Loi sur la protection des salaires*. Poursuivons avec le Belize.

Belize

Au Belize, la *Loi du Travail*⁴⁰⁷ est une loi d'application générale des relations et conditions de travail, en particulier de la protection du salaire (partie X). Elle porte, entre autres, sur l'inspection du travail, les contrats (écrit ou verbal) de service en général et d'embauche, la durée du travail (y compris les heures supplémentaires et les jours fériés), la santé et la sécurité du travail et le logement au travail (partie XIII), le travail forcé, l'emploi des femmes et des enfants, la protection de la maternité et enfin sur les indemnités de départ.

A. Salaire minimum

En 2010, le salaire minimum a été fixé par décret à 3,10 \$ CE (1,22 \$ canadiens)⁴⁰⁸ de l'heure. En 1993, des règlements avaient prévu un taux de salaire minimum différent pour les vendeurs et les travailleuses domestiques et les activités similaires⁴⁰⁹.

La section sur la protection des salaires de la *Loi du Travail*⁴¹⁰ prévoit des dispositions sur la rémunération de manière globale, dont le mode de paiement en espèces versus en nature.

⁴⁰⁷ Belize, *Labour Act*, 1960, partie X, art 95-114.

⁴⁰⁸ Belize, *Wages Councils (Wages Regulations) (Amendment) Order*, 2010, c 302 [Belize, *Wages Councils Regulations Order*, 2010]. Voir également: Belize, *Wages Regulations (Manual Workers) (Amendment) Order*, 2010, c 302 [Belize, *Wages Regulation Manual Workers Order*, 2010].

⁴⁰⁹ Belize, *Wages Regulations (Shop Assistants and Domestic Helpers) Order*, n° 22, 1993 [Belize, *Wages Regulations (Shop Assistants and Domestic Helpers) Order*, 1993]. Mais nous n'avons pas pu avoir accès à ce règlement qui est toujours en vigueur.

⁴¹⁰ Belize, *Labour Act*, 1960, *supra* note 407, partie X, art 95-114.

Aux termes de la *Loi du Travail*, l'expression « total remuneration » est utilisée par le législateur pour désigner :

all basic wages which the worker is paid or is entitled to be paid by his employer in respect of the labour or services which he has performed for his employer during that period of employment and includes the cash value of any board or lodging provided by his employer, but shall not include any overtime payments, commissions or bonuses: *for the purposes of this definition the cash value of any board or lodging shall be deemed to be the amount fixed as such by or under the terms of the worker's contract of service or, if it is not so fixed, shall be computed at the rate of twenty dollars a month for board and ten dollars a month for lodging* [nos italiques]⁴¹¹.

D'autres dispositions générales de la *Labour Act* au Belize réglementent le paiement en espèces et en nature (art 95, para 1).

La loi générale prévoit que la rémunération en espèces soit versée en monnaie nationale du Belize uniquement. Le salaire doit être payé à la date due, et sauf dans le cas où il se révèle impossible, durant les jours ouvrables au lieu ou non loin du lieu de travail de l'employé ou au bureau d'un agent autorisé (art 96, para 2).

Contrairement à la législation générale des trois pays déjà analysés, au Belize, les normes sur la périodicité sont beaucoup plus précises dans la *Loi du Travail* du Belize. L'article 100 au paragraphe 1 de la loi prévoit que le paiement doit être effectué à des intervalles réguliers et doit être versé, sauf exceptions autorisées par la loi⁴¹² de la manière suivante:

- a. pas moins d'une fois par semaine pour les travailleurs dont le salaire est fixé par heure, par jour ou par semaine de travail ;
- b. au moins une fois par quinzaine pour les travailleurs dont le salaire est calculé uniquement à la pièce ou au rendement ;

⁴¹¹ *Ibid*, art 126 (2).

⁴¹² Concernant ces exceptions, voir Belize, *Labour Act*, 1960, *supra* note 407, art 100 para 1 (e).

- c. pas moins d'une fois par mois dans le cas des travailleurs dont le salaire est fixé sur une base mensuelle ou annuelle ;
- d. dans le cas des travailleurs qui exécutent une tâche dont l'achèvement nécessite deux semaines ou plus, ils doivent recevoir leur salaire pas moins d'une fois par quinzaine en proportion de la quantité de travail effectuée; ou
- e. en ce qui concerne les travailleurs dont le salaire comprend une part des bénéfices, ou une commission sur les ventes ou sur les paiements effectués ou reçus par l'employeur, ils sont payés pas moins d'une fois par mois dans les proportions déterminées selon un accord entre les travailleurs et l'employeur.

Aucune disposition de la *Loi du Travail* ne rend illégal une entente ou un contrat passé entre un employeur et un employé pour le paiement partiel de la rémunération sous forme de prestations en nature, exception faite des boissons alcoolisées et des drogues (art 107, para 1). En outre, ces allocations versées en nature doivent : a) être utiles pour les besoins personnels du travailleur et de sa famille ; b) être d'une valeur juste et raisonnable (art 107, para 1).

Toutefois, la loi précise que le paiement partiel de la rémunération sous forme de prestations en nature est permis seulement s'il est de pratique courante en raison de la nature de l'industrie ou de la profession concernée (art 107, para 1 al. c)⁴¹³. Pour les travailleurs nourris et logés, la loi générale fixe à 20 \$ CE (7,88 \$ canadiens) par mois, le montant maximal pouvant être réclamé par l'employeur pour la nourriture et 10 \$ CE (3,94 \$ canadiens) par mois pour le logement⁴¹⁴.

Il convient de préciser que la *Loi du Travail* autorise le Ministre du Travail à adopter des règlements pour assujettir, en tout ou en partie, les travailleuses domestiques à la loi (art 182). Effectivement, en 2003, des règlements ont été adoptés en ce sens. D'abord, dans la *Loi du Travail*, le législateur s'est préoccupé à définir la travailleuse

⁴¹³ Il serait très intéressant de savoir quel type d'industrie ou quelles catégories de profession pourraient être concernées par le paiement en nature, mais la loi n'est pas explicite à ce sujet.

⁴¹⁴ Belize, *Labour Act*, 1960, *supra* note 407, art 126 (2).

domestique: « "domestic servant" includes any house, garage or garden servant employed in or in connection with domestic services of any private dwelling-house but does not include any person employed in the service of establishments open to the public ».

En effet, les derniers règlements datent de 2003⁴¹⁵. Pour ce qui nous intéresse, les sections sur la protection des salaires, les heures de travail, heures supplémentaires et jours fériés sont totalement applicables aux travailleuses domestiques. Par ailleurs, il en est de même pour les sections sur la santé et la sécurité, le logement, l'inspection du travail, le travail forcé, l'emploi des femmes et des enfants, entre autres sections. Mais, mentionnons également que les dispositions sur la protection de la maternité s'appliquent seulement à une travailleuse domestique qui a travaillé chez le même employeur pendant une période d'au moins douze mois consécutifs précédant immédiatement une absence autorisée du travail. En revanche, pour bénéficier de cette même protection, les autres travailleuses doivent travailler seulement cent-cinquante jours pour le même employeur.

Il est très intéressant de noter que les conditions de travail des travailleuses domestiques soient réglementées au Belize, mais cela ne dissipe pas certaines inquiétudes quant au droit de ces travailleuses à l'égalité de rémunération dans la pratique. Par exemple, revenons à la question des heures supplémentaires. La *Loi du Travail* de 2000 (art 116, para 1) précise qu'aucun travailleur ne doit être obligé de travailler plus de six jours par semaine ou plus de neuf heures par jour ou 45 heures par semaine, tandis que les travailleuses domestiques sont souvent astreintes à de très longues heures de travail. Si, contrairement à ce que la *Loi du Travail* de 2000 dispose, elles ne sont pas payées pour les heures supplémentaires, leur rémunération ne sera pas équitable. Malgré la révision de la loi et son

⁴¹⁵ Belize, *Labour Act (Application to Domestic Servants) Regulations*, c 297, 2003, art 1, 2 [Belize, *Labour Act (Application to Domestic Servants)*, 2003]; Voir également, Belize, *Labour Act*, c 297, 2000, art 95, 96-114, 115-119, 121-129, et 177-181 sur la protection de la maternité pour les autres travailleuses [Belize, *Labour Act*, 2000].

application aux travailleuses domestiques, il n'y a pas eu plus de précisions sur le salaire minimum, la question du paiement en nature pour les travailleuses n'est pas plus avancée qu'en 1960 (année de l'adoption de la première version de la *Loi du Travail*).

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

En 1960, le législateur n'avait peut-être pas pensé à l'égalité de rémunération, mais c'est quand même étrange qu'en 2003, date de l'adoption du règlement assujettissant les travailleuses domestiques à la loi générale, nulle part dans la loi, on ne fait allusion à la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » ou même d'un « salaire égal pour un travail égal ». Définitivement, au Belize, les employeurs ne sont pas contraints de payer un salaire égal aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale.

Dominique

Promulguée en 1977, la *Loi sur les normes du travail*⁴¹⁶ de la Dominique régit la rémunération des travailleurs, les heures de travail, les congés, et généralement, toutes les questions relatives au bien-être des travailleurs.

A. Salaire minimum

En Dominique, la loi ne prévoit pas un taux de salaire minimum universel. Il est fixé par décret en fonction de la profession ou par catégorie de travailleurs⁴¹⁷, le salaire minimum le moins élevé par heure étant de 4 \$ CE (1,58 \$ canadiens) et le salaire le plus élevé, de 5,50 \$ CE (2,17 \$ canadiens) de l'heure. Selon le décret que le

⁴¹⁶ Dominica, *Labour Standards Act*, 1977 [Dominica, *Labour Standards Act*, 1977].

⁴¹⁷ *Ibid*, art 5 (1). Font partie de ces occupations ou catégorie d'occupations, les agriculteurs, les travailleurs non qualifiés, les travailleurs journaliers (de l'industrie et du tourisme), les jeunes et les stagiaires, les caissiers, les réceptionnistes et les vendeurs. Voir Dominica, *Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008 [Dominica, *Labour Standards Minimum Wage*, 2008, art 4 [Dominica, *Labour Standards Minimum Wage*, 2008].

Ministre aura adopté, ce taux peut être exprimé sur une base: a) hebdomadaire et horaire ; ou b) journalière et horaire; ou seulement c) horaire⁴¹⁸. Le dernier Décret sur les salaires minima a été publié en 2008⁴¹⁹. La *Loi sur les normes du travail* (art 10) fixe à 40 heures la durée normale de travail, répartie sur 5 ou 6 jours. Elle prévoit la rémunération des heures supplémentaires acceptées au préalable par l'employé (au taux horaire x 1.5). La rémunération des jours fériés travaillés est aussi majorée (au taux horaire x 2) et les congés sont également payés (art 11). Par ailleurs, une source secondaire informe que les travailleuses domestiques sont payées plus que le salaire minimum⁴²⁰. De quelle façon et dans quelles intervalles le salaire doit-il être versé? Ni la *Loi sur les normes du travail* de 1977 ni le *Décret sur les salaires minima de 2008* n'ont prévu de dispositions concernant les modalités de paiement. Cependant, depuis 1961, il existait une *Loi sur la protection des salaires* qui a été révisée en 1978 et qui est encore en vigueur⁴²¹. Conformément à cette loi, le salaire en espèces doit être payé en monnaie ayant cours légal (art 3). De plus, les dispositions prévues par l'article 14 de la *Loi sur la protection des salaires* de 1978 concernant le lieu de paiement des salaires ne sont pas incompatibles à celles fixées par la législation des pays qui ont déjà été étudiés (ex. Barbade, art C32).

La *Loi sur la protection des salaires de 1978* n'a pas réglementé la périodicité des paiements; en revanche, elle oblige l'employeur à tenir un registre des paiements des salaires pour les travailleurs. Chacun d'entre eux a droit, sur demande, à une copie de son relevé pour une période de paie donnée. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'avoir ce registre pour les travailleuses domestiques (art 17).

La *Loi sur la protection des salaires* de 1978 autorise l'employeur à fournir à l'employé la nourriture, le logement ou autres privilèges comme une partie de la

⁴¹⁸ *Ibid*, art 5 (2).

⁴¹⁹ Dominica, *Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008, *supra* note 417.

⁴²⁰ U.S. Department State, *Country Reports on Human Rights*, 2012, *supra* note 392.

⁴²¹ Dominica, *Protection of Wages Act*, c 89:07, 1961, LRO 1978 [Dominica, *Protection of Wages Act*, 1961].

rémunération, à l'exception des boissons enivrantes (art 13). À quel pourcentage de la rémunération totale doit correspondre le paiement en nature ? Cet aspect n'est pas réglementé.

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

C'est la *Loi sur les normes du travail*⁴²², c'est-à-dire la loi générale, qui fait référence à la notion d'« equal wage » (art 24, 25), mais pour un « même travail »: « No employer shall establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the *same business* who are performing, under the same working conditions, the *same or similar work or jobs* requiring similar skill, effort and responsibility » [nos italiques]. En ce qui concerne cette disposition, deux expressions attirent l'attention : « même établissement » et « même travail ou un travail similaire », alors que les normes internationales, notamment, exigent « equal pay for a work of equal value ». Nous avons déjà émis des commentaires à ce sujet au cours de l'étude de la législation du Belize.

Grenade

La Grenade est le cinquième pays à considérer pour l'analyse des dispositions générales de la législation nationale. En plus de la mise en place des normes sur les conditions de travail, en particulier, la protection de la rémunération et de la durée du travail, la *Loi sur l'emploi*⁴²³ (loi générale du travail) a également mis l'accent sur certains droits fondamentaux au travail (discrimination, travail forcé, etc.). Selon cette loi, la rémunération signifie « the wage and any additional benefits, allowance or emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the employee and arising out of the employee's employment »

⁴²² Dominica, *Labour Standards Act*, 1977, *supra* note 416.

⁴²³ Grenada, *Employment Act*, 1999, LRO 2000, *supra* note 44, art 27.

(art 1). Cette loi protège-t-elle mieux que les autres législations générales le droit de tous les travailleurs au paiement du salaire minimum et de l'égalité de rémunération?

A. Salaire minimum

En Grenade, le salaire minimum est fixé par catégorie d'occupation. Par exemple, il est de 800 \$ CE (315,04 \$ canadiens) par mois pour les travailleuses domestiques alors qu'un gardien de sécurité est payé 6 \$ CE (2,36 \$ canadiens) de l'heure⁴²⁴, de sorte que s'il travaille 40 heures par semaine, son salaire mensuel s'élève à $(6 \$ \times 40 \times 4 = 960 \$ \text{ CE } (378,05 \$ \text{ canadiens}))$. Sans s'empressement de tirer de conclusion avant d'aborder la section sur l'égalité salariale, la différence de salaire entre le gardien de sécurité et la travailleuse domestique est bien évidente. En outre, la loi a fixé à 40 heures la semaine de travail en précisant que les travailleuses domestiques ne peuvent pas travailler sur une période de plus 10 heures sans avoir bénéficié d'au moins 2 heures de pause pour les repas et le repos; elles ne peuvent pas travailler plus de 60 heures par semaine (art 37). Par ailleurs, par rapport à la *Loi sur l'emploi*, la travailleuse domestique est « any person who is employed for the purpose of undertaking household chores including but not limited to cooking, washing, ironing, baby-sitting, and general cleaning » (art 36, para 6). Cette définition est très large et est donc susceptible d'avoir un impact important sur la rémunération de la travailleuse domestique qui est payée au mois.

En vertu de la *Loi sur l'emploi*, le Ministre du Travail est chargé, par décret, de la fixation, de la modification ou de l'annulation du taux du salaire minimum y compris le taux à payer pour les heures supplémentaires. À chaque fois qu'un employeur est visé par une ordonnance sur le salaire minimum, il doit l'afficher de façon à ce que tous les employés en soient bien informés (art 52, art 53, para 1). Cependant, nous ne disposons pas d'informations sur un quelconque règlement concernant cette obligation de la loi.

⁴²⁴ U.S. Department of State, *Country Reports on Human Rights*, 2012, *supra* note 392.

Toute une section (VII) de la *Loi sur l'emploi*⁴²⁵ porte sur la protection et au paiement des salaires. L'article 47, au paragraphe 4, précise en premier lieu que le salaire doit être remis directement à l'employé ou à une personne qu'il a lui-même désignée. Deuxièmement, le salaire est payable en monnaie ayant cours légal. La loi requiert que l'employeur indique par écrit toutes les informations relatives au salaire, y compris les déductions effectuées, en conformité avec les dispositions de l'article 48, au paragraphe 1⁴²⁶. Enfin, troisièmement, le versement du salaire en espèces sera effectué un jour ouvrable et sur le lieu, ou près du lieu de travail de l'employé.

Au regard de la loi générale, sauf dans le cas des employés occasionnels⁴²⁷, le salaire doit être versé selon les dispositions suivantes (art 47, para 1) :

- a. pas moins d'une fois par quinzaine dans le cas où le salaire est fixé à l'heure, à la journée ou à la semaine, ou dont le salaire est calculé uniquement à la pièce ou au rendement ;
- b. au moins une fois par mois dans le cas des employés dont le salaire est fixé sur une base mensuelle ou annuelle.

Les dispositions des paragraphes 1 (a) et (b) ne s'appliquent pas si d'autres intervalles pour le paiement des salaires sont fixés par convention collective ou une sentence arbitrale, mais à condition que l'intervalle établi ne dépasse pas un mois (art 47, para 2). L'employé occasionnel doit recevoir son salaire sur une base journalière, ou selon son accord avec l'employeur, sur une base hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle (art 47, para 3).

La *Loi sur l'emploi*⁴²⁸ autorise le paiement partiel de la rémunération en nature dans les industries et les professions où ce mode de paiement est de pratique courante.

⁴²⁵ Grenada, *Employment Act*, 1999, *supra* note 44, art 47, 49.

⁴²⁶ L'article 48 (1) se lit comme suit : « Every employee shall receive with each payment of wages an itemised statement from the employer in writing in a form which sets out: (a) the employee's gross wages due at the end of that pay period; (b) the amount of every deduction from his wages during that pay period and the purpose for which each deduction was made; and (c) the employee's net wages payable at the end of that pay period ».

⁴²⁷ « Casual employee » signifie « any employee who works on a daily basis on work of an intermittent or irregular nature with no expectation of continuity ».

Aux fins de notre étude, il serait très intéressant que le législateur ait pris le soin de nommer ces secteurs d'activités ou de professions, mais tel n'est pas le cas; les travailleuses domestiques ne sont pas nommées. Les dispositions de la loi générale précisent que :

- a. le paiement en nature sous forme de boissons enivrantes ou de drogues nuisibles n'est permis en aucune circonstance ;
- b. le paiement partiel du salaire en nature doit correspondre à l'usage personnel de l'employé ou à celui de sa famille ; et enfin
- c. la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

La loi ne prévoit aucune disposition particulière à l'endroit des travailleuses domestiques concernant le paiement en nature.

Dans ce pays caribéen, la législation oblige-t-elle les employeurs à payer un salaire égal aux travailleurs et travailleuses qui accomplissent un travail de valeur égale ?

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

En Grenade, la *Loi sur l'emploi* garantit le droit à une rémunération égale pour un « travail de valeur égale » : « Every employer shall pay male and female employees equal remuneration for work of equal value »⁴²⁸. Mais cette loi générale ne précise pas si cette disposition s'applique à tout le monde sur le marché du travail ou aux employés travaillant dans le même établissement. Par ailleurs, même si nous analysons la protection législative *de jure*, on est en droit de questionner l'efficacité de cette loi lorsqu'on regarde la fixation du taux de salaire minimum de certaines catégories de travailleurs: pour quelle raison le gardien de sécurité (qui effectue un travail à prédominance masculine) est-il mieux payé que la travailleuse domestique (qui exerce dans une profession typiquement féminine) ?

⁴²⁸ Grenada, *Employment Act*, *supra* note 44, art 47 (5).

⁴²⁹ Grenada, *Employment Act*, 1999, *supra* note 44, art 27.

Tout compte fait, les travailleuses domestiques sont visibles dans la législation dans la mesure où la loi prévoit des dispositions permettant leur exclusion de certaines dispositions. Par exemple, contrairement aux autres travailleurs, elles ne peuvent pas refuser de travailler des heures supplémentaires (art 37, para d). En outre, la définition large de la notion de « travailleuse domestique » par la loi pourrait avoir des effets négatifs sur leur rémunération si elles sont payées à la semaine ou au mois, puisqu'elles risquent de travailler un plus grand nombre d'heures. L'analyse des dispositions générales des lois générales se poursuit avec la Guyane.

Guyane

Dans ce pays, les conditions de travail sont régies par la *Loi du travail*⁴³⁰ de 1942. Cette loi prévoit la création d'un ministère du Travail qui s'occupe de la réglementation des conditions et relations de travail. De façon plus précise, cette loi prévoit la réglementation des salaires; elle protège les droits des employés et fixe les devoirs et obligations des employeurs en matière de contrats de travail; enfin, elle réglemente le temps de travail. Qu'en est-il du salaire minimum ?

A. Salaire minimum

En vertu de la section 3 de la *Loi du travail* sur la réglementation des salaires, le Ministre peut décider par décret de la fixation du taux du salaire minimum pour chaque catégorie de profession en Guyane. Pour ce faire, il doit prendre en considération les recommandations du Comité consultatif chargé de recueillir les informations sur les conditions d'emploi pour chaque occupation. Il faut noter le tripartisme de ce Comité composé de représentants des employeurs, des travailleurs, et de membres choisis par le Ministre. Une fois le taux du salaire minimum fixé pour une occupation donnée, il est du devoir de l'employeur d'avoir un registre de paiement afin de prouver, au moment opportun, que tout soit conforme aux dispositions de la loi (art 11). La loi fixe le nombre d'heures de travail; il peut

⁴³⁰ Guyana, *Labour Act*, c 98:01, n° 2, 1942.

varier selon l'industrie et le secteur. Généralement, après 44 heures de travail par semaine, la loi oblige le paiement des heures supplémentaires. Elle interdit les heures supplémentaires obligatoires et prévoit des congés annuels payés.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi du travail* en 1942, le Ministre du Travail a adopté plusieurs décrets sur le salaire minimum vis-à-vis de plusieurs catégories de travailleurs, dont deux décrets (2012) ont attiré notre attention pour les fins de notre propos. L'un concerne les agents de sécurité et l'autre, les employés des hôtels et restaurants. Bien que les taux de salaire ne soient pas publiés, effectivement, en 2012, le *Décret sur les salaires minima* pour les agents de sécurité du secteur industriel⁴³¹ a prévu une augmentation des salaires en faveur des agents de sécurité. En outre, au cours de la même année, un autre décret⁴³² a révisé les conditions d'emploi de certains travailleurs, en particulier le salaire minimum. Le taux du salaire minimum par semaine a été augmenté pour les catégories de travailleurs salariés dans les hôtels, les maisons d'hôtes, les boîtes de nuit, les commerces de boissons alcoolisées et les restaurants, entre autres. Cependant, nous pouvons constater que le secteur du service domestique n'est pas concerné par ces changements. Revenons à la législation générale.

Sauf indication contraire de la *Loi du travail*, dans n'importe quel contrat d'embauche à propos de n'importe quel employé et quelle que soit la performance de ce dernier, « the wages shall be payable [to him] in money only », c'est-à-dire des billets et des pièces d'argent au sens de la *Loi sur les banques guyanaises*⁴³³.

La loi prévoit trois façons d'effectuer le paiement des salaires : à la semaine, deux fois par mois ou mensuellement, selon le cas. Mais, cela peut se faire autrement s'il existe une entente entre l'employeur et l'employé (art 19, para 3). Lorsque le

⁴³¹ Guyana, *Minimum Wages (Security Guard) (Amendment) Order*, n° 23, 2012. Malheureusement, nous n'avons pas pu avoir accès aux textes de ces décrets.

⁴³² Voir Guyana, *Labour (Conditions of Employment of Certain Workers) (Minimum Rate of Wages) (Amendment) Order*, 2012.

⁴³³ Guyana, *Labour Act*, 1942, *supra* note 430, art 19 (1), (2).

paiement se fait en argent comptant, il doit être effectué durant les jours ouvrables, au lieu ou proche du lieu de travail de l'employé. Il existe toujours la possibilité pour les parties au contrat, de faire d'autres arrangements appropriés (art 19, para 4).

Aucune disposition de la *Loi du travail* n'interdit le paiement partiel de la rémunération en nature dans la mesure où cette pratique est préférable, compte tenu de la nature de la profession. Cette loi précise que ces prestations en nature peuvent consister en la fourniture de nourriture, maison, chalet, appartement, chambre ou autres privilèges en sus du salaire. Naturellement, le paiement du salaire sous forme de spiritueux à forte teneur en alcool ou de drogues nuisibles, n'est pas autorisé (art 23).

Malgré cette disposition (art 23, para 1), il n'est permis à un employeur de donner à un employé une allocation en nature, que si : premièrement, l'employé demande telle allocation sur la base qu'elle est appropriée à son usage et profit personnel ou celui de sa famille; deuxièmement, on doit comprendre que même si c'est l'employé qui accepte une quelconque allocation, il faut que la valeur attribuée à cette dernière soit juste et raisonnable et ait été convenue entre l'employeur et l'employé (art 23, para 2).

Une remarque par rapport au paiement en nature s'impose, non seulement pour la Guyane, mais également pour les autres pays étudiés. En dépit de l'accent mis par la *Loi du travail* sur chaque détail du paiement des salaires, il est étonnant qu'elle ait omis un aspect qui peut avoir une conséquence négative sur la rémunération des travailleuses domestiques, soit la détermination de la partie du montant dû en nature par rapport au montant en espèces.

Nous poursuivons avec la Guyane en analysant deux lois particulières, soit la *Loi sur l'égalité des droits* (1990) et la *Loi sur la prévention de la discrimination* (1997)⁴³⁴, puisque contrairement à plusieurs des lois précédentes, ce sont ces deux lois qui abordent l'aspect de l'égalité de rémunération.

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

Premièrement, la *Loi sur l'égalité des droits*⁴³⁵ vise essentiellement l'adoption de dispositions en vue de mettre en application les principes énoncés à l'article 29 de la *Constitution* guyanaise, c'est-à-dire, de manière générale : « Women and men have equal rights and the same legal status in all spheres of political, economic and social life. All forms of discrimination against women on the basis of their sex is illegal [...] ». Dans le but de respecter la *Constitution*⁴³⁶, la *Equal Rights Act* dispose que « women and men shall be paid equal remuneration for the same work or work of the same nature » (art 2, para 3). À ce point de vue, en utilisant l'expression « travail de même nature » en lieu et place de « travail de valeur égale » qui sont deux concepts différents, cette loi semble rater son objectif et ne correspond pas à l'idée de la *Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération*. De ce fait, la *Loi sur l'égalité des droits* ne contribue pas à faire avancer la cause des travailleuses domestiques.

Deuxièmement, en 1997, tout semblait indiquer que le législateur allait rectifier le tir en adoptant la *Loi sur la prévention de la discrimination*. Tel n'est pas le cas, puisque en comparant cette dernière à la première, c'est-à-dire à la *Loi sur l'égalité des droits* (1990), une ambiguïté surgit. Rappelons-le, la *Loi sur l'égalité des droits* prévoit « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même nature », tandis que l'article 9 de la *Loi sur la prévention de la discrimination* quant à elle, prescrit à tout employeur de verser une « rémunération

⁴³⁴ Guyana, *Equal Rights Act*, n° 19, 1990; *Prevention of Discrimination Act*, n° 26, 1997, *supra* note 44.

⁴³⁵ Guyana, *Equal Rights*, 1990, *ibid* art 2 (3).

⁴³⁶ Guyana, *Constitution of the Co-operative Republic*, 1980, *supra* note 376, art 22 (1).

égale aux hommes et aux femmes qui accomplissent un travail de valeur égale ». La confusion vient surtout de l'article 28 de la loi de 1997 qui énonce que « cet instrument ne déroge pas aux dispositions de la loi de 1990 sur l'égalité des droits, mais que le gouvernement a déclaré antérieurement que la loi de 1997 l'emporte sur celle de 1990 » [notre traduction].

En conséquence, en 2010, préoccupée par cette incohérence, la CEACR⁴³⁷, dans son rapport concernant la Guyane, a rappelé que le concept de « l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même nature » est plus étroit que ce qu'exige la C100.

L'analyse de la loi générale sur les conditions de travail et de la loi spécifique sur l'égalité de rémunération permet de conclure à l'invisibilité des travailleuses domestiques en Guyane. Qu'en est-il des lois générales du travail en Jamaïque ?

Jamaïque

Contrairement à plusieurs pays caribéens déjà examinés, la Jamaïque n'est pas pourvue de loi générale du travail, mais de lois particulières : citons premièrement, la *Loi sur le salaire minimum* (1974)⁴³⁸ qui ne fait que définir le salaire minimum et fixe les responsabilités du Ministre du Travail et de la Commission consultative sur le sujet; et deuxièmement, la *Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*⁴³⁹. Le Ministre a également adopté plusieurs décrets sur la fixation et l'application du salaire minimum pour plusieurs catégories de travailleurs.

⁴³⁷ CEACR, *Rapport concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951*, Guyana, 81^e sess, 2010 [CEACR, *Rapport de la 81^e sess*, Guyana, de 2010]

⁴³⁸ Jamaica, *Minimum Wage Act*, 1974 [Jamaica, *Minimum Wage Act*, 1974].

⁴³⁹ Jamaica, *Employment (Equal Pay) Act*, 1975, *supra* note 44.

A. Salaire minimum

En 2012, d'après le rapport du Département d'État américain sur les droits humains, le salaire minimum national est fixé à 5,000 \$ J (51,80 \$ canadiens)⁴⁴⁰ la semaine pour tous les travailleurs. La loi prévoit une semaine de travail de 40 heures avec au moins 1 journée de repos par semaine. Des heures supplémentaires sont payées une fois et demie à l'employé qui a travaillé plus de 40 heures par semaine ou 8 heures par jour, et le double pour les jours de repos, et jours fériés⁴⁴¹. Certains employés, notamment les agents de sécurité qui travaillent souvent plus de 12 heures ne sont pas payés pour les heures supplémentaires⁴⁴².

La *Loi sur le salaire minimum* définit ce dernier de la manière suivante: « any national minimum wage or the minimum rate of wages fixed as hereinafter provided in respect of the particular occupation followed by the person concerned and applicable to that person » (art 2). Par un décret, le Ministre du Travail peut fixer les taux de salaire pour chaque profession en Jamaïque. Il peut, du même coup, régler le temps de travail et d'autres conditions d'emploi en relation avec les taux de salaires minima. Il a aussi le pouvoir de fixer des taux différents de salaires pour des travailleurs dans différents établissements, même s'ils exercent la même profession. Depuis 1974, le Ministre a émis plusieurs décrets⁴⁴³ concernant la fixation salaire minimum.

⁴⁴⁰ En date du 23 août 2013, 5,000 \$ jamaïcains correspondent à 51,80 \$ canadiens, selon un taux de change de 0,01036 (taux minimal).

⁴⁴¹ Jamaica, *Minimum Wage Order*, 1975, art 4 [Jamaica, *Minimum Wage Order*, 1975].

⁴⁴² U.S. Department, *County Human Rights Report*, 2012, *supra* note 392.

⁴⁴³ Pour plus d'informations sur les différents décrets, voir Jamaica, *The Minimum Wage Act Orders*, sect. 3, 1974 [Jamaica, *Minimum Wage Act Orders*, 1974]; *National Minimum Wage (Amendment) Order*, 2011 [Jamaica, *National Minimum Wage Order*, 2011].

Le *Décret sur le salaire minimum* (1975) prévoit des dispositions particulières pour les travailleuses domestiques (Salaire minimum pour les travailleurs domestiques)⁴⁴⁴. Il fixe un taux de salaire minimum pour les travailleuses domestiques qui sont employées à la semaine et un taux pour celles qui ont un horaire journalier⁴⁴⁵.

Le salaire des travailleuses domestiques est fixé à 800 \$J (8,29\$ canadiens) la semaine. Elles sont payées une fois et demie pour les heures supplémentaires et le double si elles doivent travailler les jours de repos ou les jours fériés. Malgré cela, il faut remarquer que le Décret exige le paiement de la « période d'astreinte ou heures de présence responsable » [notre traduction]⁴⁴⁶ aux travailleuses domestiques. Il précise également que, sous peine d'amende, qu'aucun employeur n'est autorisé à déduire du salaire minimum d'un travailleur un montant correspondant à la nourriture, au logement ou n'importe quel autre avantage (art 7).

Il nous a paru pertinent, aux fins de notre analyse sur l'égalité salariale, de faire ressortir quelques éléments du *Décret sur le salaire minimum* pour les agents de sécurité⁴⁴⁷ du secteur industriel (1982 révisé en 1997). On se rappelle que les autres travailleurs sont rémunérés 5,000 \$ J la semaine, ce Décret fixe le salaire minimum des agents de sécurité à 40,50 \$ J (0,41 \$ canadiens) de l'heure, soit $40,50 \times 40 = 1,620$ \$ J (16,48 \$ canadiens) la semaine, tandis que la travailleuse domestique gagne 800 \$ J (8,14 \$ canadiens) la semaine, ce qui fait 20 \$ J (0,20 \$ canadiens)

⁴⁴⁴ Jamaica, *National Minimum Wage Order*, 1975, LRO 1996, art 5, 8 [Jamaica, *National Minimum Wage*, 975].

⁴⁴⁵ « Weekly workers: household workers who, by agreement with their employers, regularly work for not less than 40 hours per week for any one employer » et « hourly workers: workers who, by agreement with their employers, normally work for less than 40 hours per week for any one employer ». Voir Jamaica, *National Minimum Wage Order*, 1975, *ibid*, art 5 (3).

⁴⁴⁶ Il s'agit de toute période pendant laquelle la travailleuse domestique, sous l'autorité de son employeur, attend à son lieu de travail afin d'être disponible pour effectuer, en cas de besoin, une des tâches qui lui sont attribuées. Dans ce cas, la travailleuse est réputée être au travail et doit être payée. Voir Jamaica, *National Minimum Wage Order*, 1975, *ibid*, art 6 (1). Voir également, BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 aux pp 50-51.

⁴⁴⁷ Jamaica, *Minimum Wage (Industrial Security Guards) Order*, 1982, LRO 1997 [Jamaica, *Minimum Wage Security Guards Order*, 1982].

de l'heure pour une journée de travail de 8 heures. Les agents de sécurité sont rémunérés à une fois et demie de l'heure pour toute période excédant 8 heures par jour ou 40 heures par semaine, et le double s'ils doivent travailler les jours de repos et jours fériés. En plus du salaire minimum, toujours selon ce Décret, l'employeur est contraint de leur verser une allocation d'environ 18 \$ J (0,18 \$ canadiens) pour chaque heure de travail pendant les périodes ne dépassant pas 40 heures (art 6). Il s'agit des frais de buanderie et de prime de port d'armes à feu. L'analyse de l'égalité de rémunération qui s'en suit nous permettra d'émettre des commentaires par rapport à cette situation.

Comme c'était le cas pour la loi particulière, les décrets ne fournissent non plus aucune précision sur les modalités du paiement en espèces et en nature.

Jusqu'ici, parmi les pays dont nous avons analysé les dispositions générales des lois générales, la Jamaïque, est, après la Guyane, le pays où la réglementation du paiement en espèces versus en nature ne semble pas être une préoccupation pour le législateur.

Enfin, comme nous l'avons mentionné au début de l'analyse sur la Jamaïque, une source secondaire informe que le taux général du salaire minimum actuel est applicable à tous les travailleurs. Toutefois, comme c'est le cas pour différentes législations nationales que nous avons étudiées, l'analyse de la législation jamaïcaine à laquelle nous avons accès nous a indiqué qu'un taux de salaire minimum particulier est prévu pour la catégorie des travailleuses domestiques⁴⁴⁸.

⁴⁴⁸ Concernant le salaire minimum pour les travailleuses domestiques jamaïcaines, voir Noelle-Nicole Walker, « Domestic Workers in Jamaica » (2003) 10 *Gender Dialogue* [Walker]. En Jamaïque particulièrement, les données sur le salaire minimum pour les travailleuses domestiques sont contradictoires. Par exemple, la législation indique qu'elles sont rémunérées à 800 \$ J la semaine en 1975, tandis que selon les informations fournies par Walker en 2003, elles reçoivent le « maigre » salaire de 1,800 \$ J la semaine, *ibid* à la p 1. Par-dessus tout, le rapport du Département d'État américain de 2012, bien qu'il n'ait pas fourni de chiffres, confirme que les travailleuses domestiques reçoivent moins que le salaire minimum, voir U.S. Department of State, *Country Reports on Human Rights Practices for 2012*, *supra* note 392.

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

En Jamaïque, les dispositions de *Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en emploi*⁴⁴⁹ visent à garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sans discrimination basée sur le sexe (art 2, para 2, al. 3), mais selon le concept « salaire égal, travail égal ». Selon la loi :

« equal pay » signifie « a rate or a scale of remuneration for work, in which rate or scale there is no element of differentiation between male employees and female employees based on the ground on the sex of the employees » et « equal work » désigne « a work performed for one employer by male and female employees alike in which:

- a. The duties, responsibilities or services to be performed are similar or substantially *similar in kind, quality and amount*;
- b. The conditions under which such work is to be performed are similar or substantially similar;
- c. Similar or substantially *similar qualifications*, degrees of skill, effort and responsibility are required; and
- d. The differences (if any) between the duties of male and female employees are not of practical importance in relation to terms and conditions of employment or do not occur frequently (art 2, al. 4). »
[nos italiques]

L'emploi par le législateur, des expressions « salaire égal » et « travail égal », mais non de « salaire égal » et « travail de valeur égale », est problématique. C'est pour cette raison, et ceci depuis plusieurs années, que la CEACR demande au gouvernement de la Jamaïque de mettre en œuvre des mesures en vue de réviser l'article 2 de la loi dans le but de le rendre conforme à l'article 1 b) de la C100⁴⁵⁰. Concrètement, l'article 2 de la *Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en emploi* de la Jamaïque ne donne pas pleinement expression à la

⁴⁴⁹ Jamaica, *Employment Equal Pay* 1975, *supra* note 44.

⁴⁵⁰ BIT, « Rapport de la CEACR concernant la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération », 2012 (I), Genève, CIF, 101^e sess, 2012, à la p 577 [BIT, *Rapport 2012 (1) de la 101^e sess*, de 2012].

notion de « travail de valeur égale » prévue par la Convention et se limite à comparer le travail « similaire » ou « substantiellement similaire ». La CEACR rappelle, une fois de plus, que l'expression « égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » englobe, voire va au-delà, de l'égalité de rémunération pour un travail « égal », « identique » ou « similaire »; elle comprend le travail de nature totalement différente, mais qui n'en est pas moins de valeur égale. Aussi la CEACR précise-t-elle que le fait, par la loi, d'exiger que les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur est problématique⁴⁵¹. Si l'on accorde au concept « salaire égal pour un travail de valeur égale » son sens le plus large, on dira que l'égalité salariale doit se réaliser entre les hommes et les femmes sur le marché du travail en général.

Enfin, les travailleuses domestiques sont visibles dans la législation jamaïcaine. Mais, il faut que les lois soient améliorées dans le but de leur garantir une rémunération équitable.

Saint-Kitts-et-Nevis

Après la Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis est le deuxième État où il n'existe pas d'équivalent du Code du Travail. Dans cet État, les conditions et relations de travail sont régies par un règlement : le *Décret sur les normes du travail équitables*⁴⁵². Ce dernier a été adopté en 1988, et a été modifié en 1990 dans le but de remplacer les termes « workers », « workmen » et « work-people » par « employee » ou « employees ». Il semble également que d'autres changements concernaient, entre autres, le paiement des heures normales de travail, les pourboires, congés de maternité, et le règlement des différends ont été apportés à ce Décret.

⁴⁵¹ *Ibid.*

⁴⁵² Saint Kitts and Nevis, *Fair Labour Standards (Amendment) Ordinance*, n° 10, 1990. [Saint Christopher and Nevis, *Fair Labour Standards Ordinance*, 1990]. Mais le texte intégral de ce Décret n'est pas accessible. Voir particulièrement, Saint Kitts and Nevis, *Labour Ordinance*, 1966 [Saint Kitts and Nevis, *Labour Ordinance*, 1966]. Cette ordonnance concerne la nomination d'un commissaire du Travail, pour la supervision et l'inspection des conditions de travail.

Avant d'aborder la question du salaire minimum, rappelons qu'avant ce règlement, existait la *Loi sur la rémunération des congés fériés*⁴⁵³. Contrairement à notre démarche pour les pays précédents, à propos de Saint-Kitts-et-Nevis, nous nous arrêtons un instant sur les dispositions concernant les vacances parce que non seulement elles ont rapport avec la rémunération, mais surtout à cause de l'existence d'une loi en la matière. Les travailleuses domestiques y sont assujetties implicitement. En effet, cette loi prévoit des normes spécifiques au paiement des congés payés à l'égard des employés qui travaillent sur une base hebdomadaire, bimensuelle, mensuelle ou annuelle, quotidienne, à l'heure ou à la pièce. D'abord, conformément à la loi, « total remuneration » signifie :

all wages which the worker is paid or is entitled to be paid by his employer [...], and includes overtime pay and the cash value of any board or lodging provided by his employer. [...], the cash value of any board or lodging shall be such amount as may from time to time be prescribed by Regulations made by the Minister under this Act (art 2, al. 6).

Les employés- autres que les travailleurs agricoles- qui travaillent sur une base hebdomadaire, bimensuelle, mensuelle ou annuelle, recevront la paie pour une journée de congé payé à chaque 17 jour et, les employés journaliers, ou qui travaillent à la pièce, sont payés une journée de congé à chaque 11 jour de travail.

En 1986, il existait également la *Loi sur la protection de l'emploi*⁴⁵⁴ qui prévoyait certaines dispositions en matière de cessation d'emploi, la création d'un Fonds d'indemnités de départ à l'intention des employés, et pour des aspects connexes. Mais la question de la rémunération n'a pas été abordée dans la loi, sinon que pour spécifier certaines expressions dont « normal wages [that] includes any salary or money contracted to be paid or required by law to be paid or given as a recompense, reward or remuneration for any such services, work or labour done or to be done » (art 2, al. 8).

⁴⁵³ Saint Kitts and Nevis, *The Holidays Pay Act*, n° 19, 1968 [Saint Kitts and Nevis, *The Holidays Pay Act*, 1968]. Elle abroge et remplace le décret n° 14 de la même année et sur le même sujet.

⁴⁵⁴ Saint Kitts and Nevis, *Protection of Employment Act*, 1986 [Saint Kitts and Nevis, *Protection of Employment Act*].

Jusqu'à présent, on note qu'aucune des dispositions des lois ou décrets que nous venons d'étudier n'a mentionné la catégorie des travailleuses domestiques. Toutefois, il est trop tôt pour conclure à leur exclusion ou leur invisibilité. En effet, il semble qu'à Saint-Kitts-et-Nevis, il existe un décret prévoyant le paiement du salaire minimum ainsi que des heures supplémentaires aux travailleuses domestiques, mais nous n'avons pas accès au texte⁴⁵⁵.

A. Salaire minimum

Actuellement, à Saint-Kitts-et-Nevis, le gouvernement a fixé le salaire minimum national à 8,00 \$ CE (3,15 \$ canadiens)⁴⁵⁶ de l'heure. Légalement, la semaine normale de travail est de 40 à 44 heures selon la profession, et le paiement des heures supplémentaires est aussi réglementé, mais la loi n'interdit pas à l'employeur d'exiger de l'employé de travailler des heures supplémentaires.

Le paiement des salaires est garanti par le *Décret sur la protection des salaires* (1967) et le *Décret sur le salaire minimum* (2008)⁴⁵⁷, mais ce dernier exclut les travailleuses domestiques ainsi que d'autres catégories de travailleurs seulement du paiement du salaire minimum (art 2). Contrairement au *Décret sur le salaire minimum*⁴⁵⁸, le *Décret sur la protection des salaires* n'a pas fixé le montant du salaire, mais indique de quelle façon les paiements en espèces et en nature doivent être effectués. D'abord, il est très significatif que le *Décret sur la protection des salaires* associe la travailleuse domestique aux termes « travail » et « travailleur » :

⁴⁵⁵ Saint Kitts and Nevis, *Labour (Minimum Wage) (Domestic Workers) Order*, 1989, LRO 1994 [Saint Kitts and Nevis, *Labour (Minimum Wage) (Domestic Workers) Order*].

⁴⁵⁶ Saint Kitts and Nevis, *Labour Minimum Wage (National Minimum Wage) Order*, 2008, art 2 [Saint Kitts and Nevis, *Labour Minimum Wage Order*, 2008].

⁴⁵⁷ Saint Kitts and Nevis, *Protection of Wages Ordinance*, 1967 [Saint Kitts and Nevis, *Protection of Wages Ordinance*, 1967] et Saint Kitts and Nevis, *Labour Minimum Wage Order*, 2008, *supra* note 456.

⁴⁵⁸ Saint Kitts and Nevis, *Labour Minimum Wage Order*, 2008 *supra* note 456.

« Work » includes work ordinarily performed by mechanics, handicraftsmen, seamen, boatmen, [...] domestic servants and all laborers and any other similar work associated therewith, including workers in the catering trades and in clerical offices or organisation [...], et « Workers » means a person employed in the activities mentioned under the aforesaid term "work".

Déjà, cette interprétation constitue une preuve de la visibilité des travailleuses domestiques dans la législation à Saint-Kitts-et-Nevis. Qu'en est-il des modalités de paiement ?

Selon les dispositions générales du *Décret sur la protection des salaires* (1967)⁴⁵⁹, le montant total du salaire gagné ou payable à un travailleur à l'égard de tout travail effectué par ce dernier lui sera effectivement payé en monnaie ayant cours légal. Le salaire doit être remis directement au travailleur ou à toute autre personne qu'il aura spécifiée par écrit à recevoir le montant dû. En ce qui concerne le lieu du paiement de la rémunération en espèces, les règles sont pratiquement similaires à celles de la plupart des autres législations qui ont déjà été analysées⁴⁶⁰.

Le paiement en espèces s'effectue les jours ouvrables et à des intervalles réguliers. Les dispositions générales du Décret (art 8) précisant les normes à respecter à propos de la périodicité, sont identiques à celles fixées par la *Loi du travail*⁴⁶¹ du Belize.

Le *Décret sur la protection des salaires* (1967) n'interdit pas à l'employeur de payer à un employé une partie de la rémunération en nature. Mais, la *Loi sur l'emploi* s'est limitée à interdire le paiement en boissons alcooliques et drogues nuisibles (art 10), comme dans beaucoup d'autres lois nationales. Une réglementation plus stricte, par exemple, la fixation de la part de la rémunération à recevoir en nature, serait souhaitée.

⁴⁵⁹ Saint Kitts and Nevis, *Protection of Wages Ordinance*, 1967, *supra* note 457, art 5, para 1, 2. Concernant la forme du paiement, voir les art 6 et 7 de ce décret.

⁴⁶⁰ Voir par exemple : Bahamas, *Employment Act*, 2001, *supra* note 45, art 63 (2).

⁴⁶¹ Belize, *Labour Act*, 1960, *supra* note 407, art 100, para 1 (a, b, c, d, e).

Nous venons de parcourir la législation nationale (dispositions générales et particulières) à Saint-Kitts-et-Nevis. Il y a lieu maintenant de confirmer que le *Décret sur la protection des salaires* (1967) rend visibles les travailleuses domestiques, ne serait-ce que pour les associer à la définition de « travail » et de « travailleur ». Néanmoins, leur droit au salaire minimum n'est pas garanti, car le *Décret sur le salaire minimum* (2008) les exclut explicitement. En plus, les dispositions générales sur le paiement en espèces et en nature n'ont rien apporté comme éléments nouveaux à la problématique de ces travailleuses. Enfin, il n'y a aucune disposition obligeant les employeurs à respecter le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale⁴⁶².

Sainte-Lucie

À Sainte-Lucie, le *Code du Travail* de 2006 est révisé en 2011⁴⁶³. Cette loi générale du travail et de l'emploi s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleuses domestiques (art 3), mais ne s'applique pas à la Couronne et aux fonctionnaires. Elle vise à consolider et réviser la législation applicable aux relations et conditions de travail, en tenant compte des normes locales et internationales du droit du travail en vigueur⁴⁶⁴. En réalité, elle fixe les normes pour la mise en application des principes et droits fondamentaux au travail ; elle insiste sur les conditions d'emploi en général et les relations de travail, ainsi que sur tous les aspects y afférents. Dans ce sens, sans qu'on ne veuille tirer de conclusion hâtive, il semble que c'est une loi très complète en matière de conditions et relations de travail, bien qu'il existe d'autres

⁴⁶² En effet, c'est la conclusion qu'avait tirée le consultant du BIT, qui a collaboré à l'élaboration de la législation modèle du travail de la CARICOM. Voir Clive Pegus, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of Saint Kitts and Nevis with CARICOM Model Labour Laws », OIT, 2007, à la p 19. Voir toutefois, U.S Department State, *Country Reports on Human Rights*, 2012, *supra* note 397.

⁴⁶³ Saint Lucia, *Labour Code Act*, n° 37, 2006, LRO 2011 [Saint Lucia, *Labour Code Act*, 2006]. Pour les articles amendés, voir la *Labour Code (Amendment) Act*, 2011 [Saint Lucia, *Labour Code (Amendment) Act*, 2011].

⁴⁶⁴ *Ibid.*

lois particulières⁴⁶⁵ sur le sujet qui nous intéresse. Qu'en est-il du salaire minimum et de l'égalité de rémunération ?

A. Salaire minimum

Avant tout, précisons que *le Code du travail* établit une distinction entre « remuneration » et « wages » (art 2) :

« remuneration » comprend : a) le salaire reçu pour un travail effectué ou des services rendus pendant les jours de travail et les jours fériés, y compris la nourriture et le logement (évalué au coût du marché) fourni par l'employeur, les heures supplémentaires ; b) sont aussi inclus, les commissions, frais de service, primes, indemnités de toute nature, des prestations de retraite, prestations de cessation d'emploi, avis de départ, indemnités de départ et les congés payés [notre traduction].

« Wages » signifie tous les paiements, y compris les indemnités payables à un employé à l'égard du travail effectué ou devant être effectué en vertu de son contrat de travail ou contrat de service, avances ou des prêts. Mais, contrairement à la rémunération, le salaire ne comprend pas la nourriture et le logement, ainsi que tous les paiements cités à la section (b) de la rémunération [notre traduction].

Comme c'est le cas pour la législation de plusieurs des pays caribéens à l'étude, à Sainte-Lucie, pour tout ce qui concerne les salaires et la rémunération des travailleurs, le Ministre du Travail a le pouvoir⁴⁶⁶ de fixer les taux de salaires minima pour tous les travailleurs en général, pour une catégorie de travailleurs, pour des catégories de travailleurs dans une industrie ou une entreprise particulière. Mais le taux qu'il aura fixé ne peut pas être inférieur à celui fixé pour tous les travailleurs en général. Le Ministre peut, par la même occasion, prévoir des dispositions sur les heures et autres conditions de travail ou de service par rapport au taux du salaire

⁴⁶⁵ Nous faisons référence aux lois suivantes: Saint-Lucia, *Minimum Wages Act*, n° 27, 1999, LRO, 2006 [Saint-Lucia, *Minimum Wages Act*, 1999]; Saint Lucia, *Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation Act*, 2000, c 16:14 [Saint Lucia, *Equality of Opportunity and Treatment Act*, 2000].

⁴⁶⁶ Saint Lucia, *Labour Code (Amendment) Act*, 2006 [Saint Lucia, *Labour Code Act*, 2006]. Concernant le pouvoir du Ministre, voir art 68, 69.

minimum. Différents taux de salaires minima peuvent exister pour les employés faisant le même travail dans différentes catégories d'entreprises. Le *Code du travail* amendé prévoit également la création et la composition d'une Commission du salaire minimum et de l'égalité des salaires (art 69).

Notons que certaines lois sur le salaire minimum existaient bien avant la *Loi sur le code du travail* de 2006. En 1970, une loi a été adoptée à l'endroit des travailleurs agricoles; et, en 1999, une autre créait la Commission pour la fixation du salaire minimum à l'intention des travailleurs dans certains secteurs d'activités ou industries⁴⁶⁷. Mais la *Loi sur le salaire minimum* (2006)⁴⁶⁸ ne fait que confirmer, selon nous, le pouvoir du Ministre.

Ainsi, à Sainte-Lucie, c'est la législation sur le salaire minimum en vigueur depuis 1985 qui détermine le salaire pour un nombre limité de professions⁴⁶⁹. En 2012, le salaire minimum mensuel pour les employés de bureau est de 300 \$ CE (118,14 \$ canadiens), pour les vendeurs 200 \$ CE (78,76 \$ canadiens), et pour les messagers 160 \$ CE (63,01 \$ canadiens). La semaine normale de travail est fixée à 40 heures avec un maximum de 8 heures par jour (art 27). L'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour les heures supplémentaires. Elles sont payées une fois et demie, et le double pour les dimanches et les jours fériés. Qu'est-ce que le *Code du travail* prévoit concernant les modalités de paiement?

Selon le *Code du travail*, la rémunération en espèce due à un employé en vertu de son contrat de travail doit lui être versée en monnaie légale. Le salaire doit être remis à l'employé concerné ou à toute autre personne qu'il aura désignée⁴⁷⁰.

⁴⁶⁷ Saint Lucia, *An Act to Make Provision for a Minimum Wage to Agricultural Workers*, n° 7, 1970; et *Minimum Wages Act*, n° 27, 1999 [Saint Lucia, *Minimum Wages Act*, 1999]. Voir également, Saint Lucia, *Minimum Wage (Amendment) Act*, n° 26, 2006 [Saint Lucia, *Minimum Wage (Amendment) Act*, 2006].

⁴⁶⁸ Saint Lucia, *Minimum Wage (Amendment) Act*, 2006, *ibid.*

⁴⁶⁹ Ces informations sont fournies par le U.S. Department State, *Country Human Rights Report*, 2012, *supra* note 392.

⁴⁷⁰ Saint Lucia, *Labour Code Act*, 2006, *supra* note 466, art 40, 41.

Légalement, les paiements doivent être effectués à des intervalles réguliers, soit sur une base journalière, hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle. Ces périodes peuvent être également fixées par un contrat entre l'employeur et l'employé, une convention collective, une sentence arbitrale, ou une décision du commissaire du Travail ou de la Commission du salaire minimum et de l'égalité de rémunération. En outre, l'employeur doit accommoder les employés dépendamment de leur horaire : par exemple, si un jour de paie tombe le dimanche ou un jour férié, l'employé doit recevoir son salaire le jour précédant le dimanche ou le jour férié; dans le cas des employés qui n'ont pas l'habitude de travailler le samedi, le paiement doit être effectué le vendredi⁴⁷¹.

À partir d'un accord entre l'employeur et l'employé, une partie de la rémunération peut être versée sous forme de prestations en nature seulement si ce paiement en nature est avantageux pour l'employé et sa famille et convient à leur utilisation personnelle. Jusqu'ici, les dispositions de cette loi ne sont pas différentes de celles de la plupart des autres législations nationales analysées, exception faite de l'ajout d'autres formes de prestations en nature prohibées : Le *Code du travail* (amendé) de 2011, ajoute à la liste le tabac et les armes. Néanmoins, comparativement à d'autres législations examinées, il faut préciser que le *Code du travail* est innovateur dans la mesure où il confirme que le montant à être versé en nature ne doit pas être plus d'un tiers de la rémunération normale de l'employé pendant une période de paie complète. Dans quelle mesure ce Code protège-t-il l'égalité de rémunération?

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

C'est la Commission du salaire minimum et de l'égalité de rémunération qui est également chargée de régler l'égalité des salaires⁴⁷². Le *Code du travail* établit clairement que « Employers and persons acting on behalf of employers shall pay

⁴⁷¹ À propos de la périodicité des paiements, voir art 43-46 de la *Labour Code Act*, 2006, *ibid*; à propos du paiement en nature, voir art 56, 57; et, enfin, pour toutes les autres dispositions concernant ces modes de paiement (salariés à l'emploi des sous-traitants, ventes de bien et de services au salariés, etc.), selon les art 58-67.

⁴⁷² Saint Lucia, *Labour Code Act*, 2006, *supra* note 470, art 69.

equal remuneration to men and women performing work of equal value » (art 270). D'après cette loi, on parle de « salaire égal » quand le taux de rémunération est fixé sans distinction fondée sur la base du sexe ; et de « travail de valeur égale » en comparaison du niveau de compétence, d'obligations, d'efforts physiques et mentaux, de responsabilités et de conditions de travail. Ajoutons au passage que, selon la loi, le fardeau de la preuve établissant que la rémunération est équitable incombe à l'employeur.

Cependant, rappelons qu'en 2000, des dispositions plus ou moins semblables avaient déjà été prévues par une loi spécifique sur l'égalité des chances et de traitement en emploi et profession⁴⁷³. Cette loi et le *Code du travail* (amendé) ont défini « equal remuneration » et « work of equal value » par rapport à la C100. Mais il faut retenir que selon la *Loi spécifique sur l'égalité de chances et de traitement*⁴⁷⁴, cette égalité se fait entre les hommes et les femmes travaillant pour un même employeur.

En conséquence, cette loi ne permet pas aux femmes et aux hommes accomplissant un travail de valeur égale d'être rémunérés de façon égale au sens de la C100, parce qu'ils ne travaillent pas nécessairement pour un même employeur. Bien que les travailleuses domestiques soient visibles dans la loi, cette dernière est difficilement applicable dans leur cas, puisque la plupart du temps, elles travaillent seules dans un ménage.

Saint-Vincent-et-les-Grenadines

La *Loi sur la protection de l'emploi*⁴⁷⁵ contient certaines dispositions que l'on retrouve dans les lois du travail d'autres pays caribéens, mais elle porte essentiellement sur

⁴⁷³ Saint Lucia, *Equality of Opportunity and Treatment Act*, 2000, *supra* note 465, art 6 (2), (3).

⁴⁷⁴ *Ibid*, art 6 (1).

⁴⁷⁵ Saint Vincent and the Grenadines, *Protection of Employment Act*, n° 20, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Protection of Employment Act*, 2003].

la protection contre le licenciement sans cause juste et suffisante, la cessation de l'emploi, la période de probation, les indemnités de départ, et les conflits de travail. Ainsi, cette loi n'a pas permis d'approfondir la question de l'égalité de rémunération à l'égard des travailleuses domestiques. En revanche, l'étude de cette question semble possible, d'une part, à partir de l'analyse des dispositions prévues par certains décrets⁴⁷⁶ sur le sujet, et de la *Loi sur l'égalité de rémunération*⁴⁷⁷, d'autre part. En effet, ces décrets, qui fixent les salaires et le temps de travail de certaines catégories de travailleurs, ont été adoptés par le gouverneur général dans l'exercice des pouvoirs qui lui ont été conférés par la *Loi sur le Conseil des salaires*⁴⁷⁸.

A. Salaire minimum

À Saint-Vincent-et-les-Grenadines, les taux de salaire minimum ont été mis à jour en 2003 et 2008, et varient selon le secteur et le type d'activités⁴⁷⁹, par exemple, des règlements portent sur les agents de sécurité et le secteur du travail domestique⁴⁸⁰. Mais, précisons d'abord que depuis 2003⁴⁸¹, dans le secteur de l'agriculture, le salaire minimum est fixé à 25 \$ CE (9,84 \$ canadiens) pour une journée de 8 heures, soit 3,12 \$ CE (1,23 \$ canadiens) de l'heure, pour les travailleurs logés, et les travailleurs agricoles non logés sont payés à 25 \$ CE (9,84 \$ canadiens) pour

⁴⁷⁶ En effet, les décrets suivants fixent les taux de salaires minima pour divers types d'activités: Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Agricultural Workers) Order*, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Agricultural Workers) Order*, 2003]; Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Domestic Workers) Order*, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Domestic Workers) Order*, 2003]; Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Hotel Workers) Order*, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Hotel Workers) Order*, 2003]; Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Security Workers) Order*, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Security Workers) Order*, 2003]; Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Shop Assistants) Order*, 2003 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Shop Assistants) Order*, 2003], et enfin, Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Security Workers) Order*, n° 29, 2008 [Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Security Workers) Order*, 2008].

⁴⁷⁷ Saint Vincent and the Grenadines, *Equal Pay Act*, 1994 [Saint Vincent and the Grenadines, *Equal Pay Act*, 1994].

⁴⁷⁸ Saint Vincent and the Grenadines, *The Wages Council Act*, 1953, art 10 (3).

⁴⁷⁹ Voir les Décrets suivants: Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Agricultural Workers) Order*, 2003; *Wages (Domestic Workers) Order*, 2003; *Wages Regulations (Hotel Workers) Order*, 2003; *Wages (Security Workers) Order*, 2003; *Wages (Shop Assistants) Order*, 2003, et enfin, *Wages (Security Workers) Order*, n° 29, 2008, *supra* note 476.

⁴⁸⁰ Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Domestic Workers) Order*, 2003, *ibid.*

⁴⁸¹ Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Agricultural Workers) Order*, 2003, *supra* note 476.

une journée de 6 heures, soit 4,16 \$ CE (1,63 \$ canadiens) de l'heure. Cependant, selon le rapport du Département d'État américain sur les droits humains (2012), en 2008, les travailleurs agricoles logés sont payés 32 \$ CE (12,60 \$ canadiens) par jour ou 56 \$ CE (21,69 \$ canadiens) dans le cas contraire. Dans le secteur industriel, les travailleurs touchent 40 \$ CE (15,49 \$ canadiens) par jour. La loi fixe les heures de travail selon les catégories : 40 heures par semaine pour le secteur industriel; 44 heures pour les professionnels; 30 à 40 heures par semaine pour les travailleurs agricoles. Ils sont payés une fois et demie pour les heures supplémentaires au-delà de la semaine normale. Les heures supplémentaires excessives ou obligatoires sont prohibées par la loi.

Avant de poursuivre, il nous semble pertinent de regarder la définition légale de travailleuse domestique. Elle est « any person employed wholly or partly in any private household as a cook, cleaner, children's nurse or *general household help* »⁴⁸² [nos italiques]. Par ailleurs, à considérer cette définition dans son sens le plus large, on peut constater à quel point les tâches domestiques ne sont pas toujours clairement définies, et ceci au grand désavantage de la travailleuse dans le sens où elle peut être contrainte à travailler pendant de longues heures et surtout quand elle n'est pas payée pour les heures supplémentaires. Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous allons résumer dans le tableau ci-dessous, les salaires des travailleuses domestiques et des agents de sécurité.

Agents de sécurité (2008)	Travailleuses domestiques (2003)
720 \$ CE (283,54 \$ can.) / mois	300 \$ CE (118,14 \$ can.) / mois (nourries et logées)
180 \$ CE (70,88 \$ can.) / semaine.	350 \$ CE (137,83 \$ can.) / mois (nourries, non logées).
3,75 \$ CE (1,48 \$ can.) / heure	20 \$ CE (7,88 \$ can.) / journée de 8 heures, ou une partie de la journée.

Source: Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Security Workers) Order*, n° 29, 2008 et Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Domestic Workers) Order*, 2003.

⁴⁸² Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Domestic Workers) Order*, 2003, *supra* note 476, art 2 (2).

Ces données, qui seront utiles pour l'analyse de l'égalité salariale, montrent que les agents de sécurité (qui ont une journée normale de 8 heures avec une heure de pause) sont beaucoup mieux rémunérés que les travailleuses domestiques (celles qui sont logées travaillent 11 heures avec deux heures de pause, et celles que ne le sont pas, 10 heures avec deux pauses)⁴⁸³. Contrairement aux agents de sécurité, elles ne sont pas payées pour les heures supplémentaires; ceci aura un impact majeur sur leur rémunération. En outre, la loi fixe un nombre de jours de congés payés différents pour ces deux catégories de travailleurs. Aussi, en comparant la rémunération des travailleuses domestiques logées et non logées, nous pensons que les premières devraient avoir droit à une rémunération complémentaire, parce qu'elles sont censées travailler de plus longues heures que les deuxièmes.

En outre, en ce qui concerne le paiement en espèces et en nature, une fois de plus, le législateur a omis de fournir des détails sur la périodicité du paiement, ou encore les règles à respecter concernant particulièrement, le paiement en nature. La loi ne fait que préciser les composantes de la rémunération (art 2, para 1 al. 9) :

- a. le salaire ou les salaires effectivement et légalement payés à l'employé;
- b. les salaires pour le temps travaillé ou pour le travail à la pièce, y compris le paiement des heures supplémentaires, les primes et autres paiements; et
- c. les indemnités, les frais, les commissions et tous autres émoluments, inclus les avantages sociaux, qu'ils soient payés en argent ou en nature.

Maintenant, il faut vérifier si l'application du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » est exigée par la législation à Saint-Vincent-et-les-Grenadines.

⁴⁸³ Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Security Workers) Order*, n° 29, 2008, *supra* note 476, art 2; Saint Vincent and the Grenadines, *Wages (Domestic Workers) Order*, 2003, *ibid* art 2.

B. « Salaire égale pour un travail de valeur égale »

À Saint-Vincent-et-les-Grenadines, la *Loi sur l'égalité de rémunération*⁴⁸⁴ exige l'égalité de rémunération pour un « travail égal » chez le même employeur, non pas pour un « travail de valeur égale », peu importe l'employeur. Une fois de plus, cette formulation désavantage les travailleuses domestiques qui travaillent seules. On ne peut donc pas comparer leur rémunération avec celle d'un homme effectuant un travail de même valeur.

Nous pouvons conclure que généralement, à Saint-Vincent-et-les-Grenadines, les travailleuses domestiques sont visibles dans la législation, mais sont désavantagées par rapport à d'autres catégories de travailleurs effectuant des tâches à prédominance masculine, par exemple, les agents de sécurité. Dans le même sens, il existe des lacunes à combler quant à l'exigence par la loi de l'application du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », et ceci, pas seulement chez le même employeur, mais bien sur le marché du travail. Nous terminons l'analyse de cette section avec la Trinité-et-Tobago.

Trinité-et-Tobago

Dans ce pays, il n'existe pas de lois générales du travail; en matière de rémunération et autres conditions d'emploi, les travailleurs sont assujettis à la *Loi sur les salaires minima*⁴⁸⁵. Par décret, le Ministre du Travail peut fixer les taux des salaires et les conditions de travail pour toutes les catégories de travailleurs ou pour une catégorie de travailleurs dans une industrie ou une entreprise en particulier. Il peut également régler la durée de travail et d'autres conditions en rapport avec le taux des salaires minima qu'il aura fixés. Dès lors, plusieurs décrets fixant les salaires et les heures de travail pour plusieurs catégories de travailleurs ont été

⁴⁸⁴ Saint Vincent and the Grenadines, *Equal Pay Act*, 1994, supra note 477, art 2, para 1 al. 4, 5.

⁴⁸⁵ Trinidad and Tobago, *Minimum Wages Act*, c 88:04, 1976, LRO 2000 [Trinidad and Tobago, *Minimum Wages Act*, 1976].

adoptés, parmi lesquels le *Décret sur le salaire minimum pour les travailleurs et les travailleuses domestiques*⁴⁸⁶.

A. Salaire minimum

Le *Décret sur les salaires minima* (2003)⁴⁸⁷ fixe le salaire minimum national à 8 \$ TT (1,31 \$ canadiens)⁴⁸⁸ de l'heure. Il prévoit une semaine de travail de 40 heures et garantit le paiement des heures supplémentaires. Il n'interdit pas les heures excessives ou obligatoires, et garantit les congés payés selon la durée du service.

Il est particulièrement intéressant de constater qu'indépendamment du *Décret sur le salaire minimum pour les travailleurs et les travailleuses domestiques*, le *Décret sur les salaires minima*, prévoit explicitement l'inclusion des travailleuses domestiques au paiement des heures supplémentaires (art 5, para 1). Il convient de souligner, par ailleurs, que ce Décret relatif au salaire minimum prévoit un salaire minimum national unique applicable aux cinq secteurs pour lesquels des *taux différents étaient auparavant fixés par des arrêtés séparés*. (y compris pour les travailleuses domestiques)⁴⁸⁹. Nous résumons dans le tableau ci-dessous la fixation des taux de salaires minima en 2003:

Taux / Jour	Taux / Semaine	Taux / Mois (2003)
8 h / jour 64 \$ TT (10,48 \$ can.)	40 h / sem. 320 \$ TT (52,42 \$ can.)	40 h / sem. x 52 sem. ÷ 12 mois = 173.33 h = 1 386.64 \$ TT (227.13 \$ can.)

Source: Trinidad and Tobago, Minimum Wage Order, 2003, art 6.

⁴⁸⁶ Trinidad and Tobago, *Minimum (Households Assistant) Order*, n° 160, 1991 [Trinidad and Tobago *Minimum (Households Assistant) Order*, 1991].

⁴⁸⁷ Trinidad and Tobago, *Minimum Wage Order*, 2003, c 88:04, art 6 [Trinidad and Tobago, *Minimum Wage Order*, 2003].

⁴⁸⁸ En date du 23 août 2013, 8 \$ de Trinité-et-Tobago correspondent à 1,31 \$ canadiens, selon un taux de change de 0,1638 (taux minimal).

⁴⁸⁹ Trinidad and Tobago, *Minimum Wage Act*, 1976, *supra* note 488.

De manière générale, à Trinité-et-Tobago, les aspects qui concernent les modalités de paiement (en espèces et en nature) ne sont pas réglementés. En outre, l'une des plus grandes faiblesses dans la législation trinitadienne concernant le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». En effet, celui-ci semble avoir complètement échappé à l'attention du législateur. Pour cela, on est en droit de conclure au manque de protection du droit des travailleurs à l'égalité de rémunération à Trinité-et-Tobago.

À propos des travailleuses domestiques, il paraît cependant que dans certaines législations générales elles peuvent être couvertes par des dispositions particulières. C'est ce que nous allons examiner.

3.2.1.2 Les travailleuses domestiques font-elles l'objet de dispositions particulières dans les lois générales ?

Précisons que des dispositions particulières n'assurent pas une protection automatique; elles peuvent être prévues soit pour inclure ou exclure les travailleuses domestiques du paiement du salaire minimum, soit pour leur donner droit à d'autres aspects de la loi. C'est ce que nous allons étudier dans le cas des pays suivants (dont les législations ont été préalablement analysées): Barbade, Belize, Dominique, Saint-Kitts-et-Nevis et Trinité-et-Tobago. Il faut considérer que parfois certaines dispositions particulières des lois générales n'évoquent la rémunération qu'en termes généraux (sect. a). Il convient ensuite de distinguer les dispositions particulières dans les lois générales qui portent sur la rémunération en espèces (sect. b) de celles qui sont relatives à la rémunération en nature (sect. c).

a. Existence de dispositions particulières dans les lois générales relatives à la rémunération des travailleuses domestiques

À la Barbade, le ministre du Travail, après avoir consulté les partenaires sociaux, peut exclure les travailleuses domestiques de l'application générale de la *Loi sur la*

*protection des salaires*⁴⁹⁰, qui a été analysée précédemment. Et tout semble indiquer qu'elles ont été exclues effectivement, puisqu'en 1961, une loi spécifique, soit la *Loi sur les travailleuses domestiques*⁴⁹¹ a été adoptée. Par ailleurs, le Ministre peut donc exclure certaines catégories de travailleurs, soit a) ceux qui n'effectuent pas des travaux manuels; et, b) ceux qui effectuent un travail domestique ou un travail semblable au service domestique, et dont les circonstances et les conditions d'emploi sont telles que l'application de ces dispositions est inappropriée.

Au Belize, la section XVIII de la *Loi du travail*⁴⁹² concernant les travailleurs et les travailleuses domestiques permet au Ministre d'adopter, des règlements assujettissant en partie ou à toutes les dispositions de la loi, ces travailleuses et travailleurs. En 2003, des règlements sur l'application de la *Loi du travail* aux travailleurs et travailleuses domestiques ont été adoptés⁴⁹³.

En *Dominique*, les taux de salaire des travailleuses domestiques peuvent être fixés par règlement, d'où le *Décret sur les relations de travail (salaire minimum)*⁴⁹⁴. Cette disposition particulière découle de la *Loi sur les normes du travail*⁴⁹⁵ qui permet également au Ministre de réduire le nombre d'heures normales de travail par jour ou par semaine (ou les deux : par jour et par semaine) par profession ou catégories de travailleurs.

Le *Décret sur le salaire minimum national*⁴⁹⁶ fixe le taux du salaire minimum pour tous les travailleurs à Saint-Kitts-et-Nevis. Néanmoins, il exclut les travailleuses

⁴⁹⁰ Barbados, *Protection of Wages Act*, 1951, *supra* note 400, art 17 A.

⁴⁹¹ Barbados, *Domestic Workers Act*, 1961, *supra* note 401.

⁴⁹² Belize, *Labour Act*, 1960, *supra* note 407, art 182. Par ailleurs, le ministre peut également adopter des règlements qui ne sont pas incompatibles avec l'une ou l'autre des dispositions de la loi, en ce qui concerne l'embauche, le rapatriement (art 58) et les conditions de travail des travailleuses domestiques : le rapatriement concerne les travailleuses domestiques migrantes et d'autres catégories de travailleurs, par exemple, les travailleurs saisonniers, art 58.

⁴⁹³ Belize, *Labour Act (Applications to Domestic Servants) Regulations*, 2003, *supra* note 415.

⁴⁹⁴ *Dominica, Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008, *supra* note 417.

⁴⁹⁵ *Dominica, Labour Standards Act*, 1977, *supra* note 416.

⁴⁹⁶ *Saint Kitts and Nevis, Labour National Minimum Wage Order*, 2008, *supra* note 456.

domestiques du paiement du salaire minimum national⁴⁹⁷, qui a été fixé en 2008 pour toutes les catégories d'occupations. Toutefois, elles sont protégées par un décret qui leur est spécifique; celui-ci fixe le salaire minimum ainsi que le paiement des heures supplémentaires⁴⁹⁸. Mais, nous ignorons à quel taux qu'elles sont rémunérées, puisqu'il nous est impossible d'avoir accès à ces dispositions dans leur intégralité.

En ce qui concerne la rémunération équitable des travailleuses domestiques, Trinité-et-Tobago est le dernier pays à considérer pour cette section. Nous reprenons qu'en vertu de la *Loi sur le salaire minimum* (1976), les travailleuses domestiques sont protégées par le *Décret sur le salaire minimum pour les travailleuses domestiques* (1991). D'abord, selon ce Décret, une travailleuse domestique signifie « a full-time or part-time household assistant employed in the carrying out of any or all household duties » (art 2). La travailleuse domestique à temps plein travaille 44 heures par semaine, à l'exclusion de son heure de diner ou toute autre période de repos, étalée sur une période de 6 jours par semaine. Ce décret fixe le paiement des heures supplémentaires obligatoires, des congés annuels payés ainsi que des congés de maternité.

Toujours à Trinité-et-Tobago, en 1991, une travailleuse domestique à temps plein est payée à 150 \$ TT (24,57 \$ canadiens) la semaine, et celle qui travaille à temps partiel perçoit un montant de 3,75 \$ TT (0,61 \$ canadiens) de l'heure. La travailleuse à temps plein touche 5,75 \$ TT (0,94 \$ canadiens) de l'heure pour les heures supplémentaires, et 6,95 \$ TT (1,14 \$ canadiens) de l'heure pour les jours fériés. Il semble que la travailleuse à temps partiel n'est pas payée pour les heures supplémentaires, mais elle perçoit 7,50 \$ TT (1,23 \$ canadiens) de l'heure pour les journées fériées.

⁴⁹⁷ *Ibid*, art 2(c).

⁴⁹⁸ *Ibid*, art 2, 3, art 3 (1). Voir également, Saint Kitts and Nevis, *Labour (Minimum Wage) (Domestic Workers) Order*, 1994, *supra* note 455.

Les modalités de paiement (en espèces et en nature) ne sont pas règlementées par le *Décret sur le salaire minimum pour les travailleuses domestiques*. Ces lacunes dans la législation semblent préoccuper le Syndicat national des employés de maison (NUDE). Au sujet du paiement en nature, quand il avait représenté les travailleuses lors des travaux préparatoires à l'élaboration de la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques* (2010), il avait rappelé que la loi sur le transport routier interdit aux employeurs de payer leur personnel en nature. Et comme solution, le NUDE lutte depuis des années pour que les travailleuses domestiques bénéficient de cette même condition d'emploi⁴⁹⁹.

Nous pouvons conclure que les travailleuses domestiques sont incluses dans la législation trinitadienne : elles sont donc visibles. Mais, malgré leur inclusion au *Décret sur le salaire minimum*⁵⁰⁰, elles ne sont pas mieux protégées quant au mode de paiement. Nous regrettons que le paiement en nature ne soit pas réglementé.

b. Existence de dispositions particulières dans les lois générales relatives à la rémunération en espèces des travailleuses domestiques

Tout d'abord, précisons que seule la Dominique prévoit des dispositions particulières sur la rémunération en espèces.

Puisqu'à la Barbade les travailleuses domestiques sont exclues de l'application de la *Loi sur la protection des salaires* (sect. 3.2.1), de la même manière, elles ne sont pas concernées par les dispositions concernant les modalités de paiement en espèces ou en nature. Toutefois, elles sont protégées par une loi spécifique, soit la *Loi sur l'emploi des travailleuses domestiques*⁵⁰¹, que nous verrons plus loin.

⁴⁹⁹ Voir BIT, *Rapport IV(2) de la 99^e sess*, de 2010, supra note 3 à la p 155.

⁵⁰⁰ *Trinidad and Tobago Minimum, Wage Order*, 2003, supra note 485. Ce Décret remplace celui de 1999 sur le salaire minimum.

⁵⁰¹ *Barbados, Domestic Employment Act*, 1961, supra note 401.

Au Belize, les travailleuses domestiques ne sont pas exclues de la législation et sont protégées par les règlements sur l'application de la loi du travail à leur endroit⁵⁰² en vertu du pouvoir que la *Loi du travail* a conféré au Ministre du Travail (sect. 3.2.1).

En Dominique, les travailleuses domestiques, plus particulièrement, ne sont pas rémunérées équitablement par rapport aux autres employés. Pour certains secteurs d'activités, les employés sont rémunérés à l'heure et les travailleuses domestiques, à la semaine. La *Loi sur les normes du travail* fixe l'horaire normal de travail à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, et prévoit le paiement des heures supplémentaires pour les autres travailleurs, tandis que le plus souvent les travailleuses domestiques travaillent beaucoup plus d'heures. La négation de leur droit au non-paiement des heures supplémentaires pourra affecter considérablement leur rémunération. Le tableau ci-dessous démontre comment les taux de salaire minimum sont fixés pour certaines catégories de profession.

Salaire minimum par catégorie de profession	Taux (2008)
Travailleurs agricoles et travailleurs non qualifiés	4,00 \$ CE (1,58 \$ can.) / heure
Travailleurs journaliers (industries et tourisme)	4,50 \$ CE (1,77 \$ can.) / heure
Jeunes / stagiaires	3,60 \$ CE (1,42 \$ can.) / heure
Caissiers / réceptionnistes	5,50 \$ CE (2,17 \$ can.) / heure
Vendeurs / Caissiers	5,50 \$ CE (2,17 \$ can.) / heure
Vendeurs	4,50 \$ CE (1,77 \$ can.) / heure
Travailleuses domestiques (nourries)	125.00 \$ CE (49,23 \$ can.) / sem.
Travailleuses domestiques (non nourries)	143.75 \$ CE (56,61 \$ can.) / sem.
Travailleuses domestiques (logées)	142.50 \$ CE (56,12 \$ can.) / sem.

Sources : Dominica, *Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008 et Dominica, *Labour Standards (Minimum Wage) Order*, 2008

⁵⁰² Belize, *Labour Act (Applications to Domestic Servants) Regulations*, 2003, *supra* note 415.

Dans le cas des travailleuses domestiques, on note également que la partie de la rémunération versée en nature n'est pas précisée. Et en dernier lieu, à notre avis, la travailleuse domestique qui est logée devrait être payée à un taux plus élevé, car elle est susceptible de travailler plus d'heures.

Enfin, en Dominique, le *Décret sur les normes du travail (salaire minimum) de 2008* a abrogé celui de 1989, qui fixait par heure, comme pour tous les autres employés, le salaire minimum pour les travailleuses domestiques. En ce qui concerne ces travailleuses, l'adoption du nouveau décret témoigne des avancements et des reculs. Nous disons des avancements, puisqu'il prévoit une augmentation du taux du salaire pour cette catégorie; des reculs, car en fixant par semaine le taux de salaire et n'obligeant pas l'employeur à payer les heures supplémentaires, le nouveau décret désavantage les travailleuses domestiques.

c. Existence de dispositions particulières dans les lois générales relatives à la rémunération en nature des travailleuses domestiques

Le Belize est le seul pays caribéen où la législation prévoit des dispositions spécifiques sur la rémunération en nature pour les travailleuses domestiques (art 126 al. 2 de la *Loi du travail*).

Si, en Dominique, le *Décret sur les normes du travail (salaire minimum)* régleme la rémunération en nature, aucune disposition ne prévoit, par exemple, la part du montant représentant la partie de la rémunération retenue pour le logement et la nourriture pour les travailleuses qui sont logées et nourries; ce Décret n'indique pas non plus le nombre d'heures travaillées par semaine par ces travailleuses. Si la travailleuse domestique, qui est nourrie par l'employeur, travaillait 52 heures la semaine, son salaire serait de 2,50 \$ CE (0,98 \$ canadiens) de l'heure; celle qui n'est pas nourrie toucherait 2,76 \$ CE (1,09 \$ canadiens); et celle qui est nourrie et logée serait payée à 2,74 \$ CE (1,08 \$ canadiens) environ. En conséquence, les travailleuses domestiques sont moins bien rémunérées que les autres travailleurs,

alors que celles qui résident chez leur employeur sont payées plus cher dans le cas où elles doivent payer leur chambre et leur pension. Sans quoi, après la déduction du pourcentage correspondant au paiement en nature, le montant restant ne leur permettrait pas, contrairement à l'objectif principal du salaire minimum, de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. En effet, la non-définition, de façon claire et nette, du paiement en nature peut avoir un impact sur le salaire minimum. Ainsi, les travailleuses domestiques sont moins bien rémunérées que les autres travailleurs. Comme nous venons de le voir, le tableau ci-dessus sur la fixation du salaire minimum par catégorie de profession en Dominique démontre clairement qu'il existe une différence de traitement entre les travailleuses domestiques et les autres catégories de travailleurs.

En somme, ce qui précède permet de confirmer que l'existence de dispositions particulières dans les lois générales à l'égard des travailleuses domestiques ne garantit pas pour autant à ces dernières la protection du droit à une rémunération équitable. En outre, le paiement en nature, qui constitue un point central dans la rémunération de cette catégorie de travailleuses, reste une zone grise pour la majorité des pays.

Dans certains cas, les travailleuses domestiques sont couvertes par des lois particulières. Si oui, prévoient-elles des modalités de rémunération équitables (en espèces et en nature) pour un « travail de valeur égale », ou reçoivent-elles un salaire inférieur (en espèces et en nature). C'est ce que nous souhaitons démontrer dans la section suivante.

3.2.2 Les travailleuses domestiques sont-elles couvertes par une loi particulière?

Des pays des Caraïbes sur lesquels porte l'analyse des principes législatifs nationaux sur la rémunération équitable, seule la Barbade est dotée d'une loi particulière protégeant les travailleuses domestiques, soit la *Loi sur l'emploi des*

*travailleuses domestiques*⁵⁰³. Dans la mesure où cette loi a été adoptée spécifiquement pour ces travailleuses, celles-ci devraient être mieux protégées que les travailleuses des autres pays des Caraïbes, plus précisément, pour ce qui a trait au paiement en espèces et en nature. Pourtant, nous avons constaté que ce n'est pas parce qu'il y a une loi spécifique que les dispositions seront meilleures pour les travailleuses domestiques.

Au regard de la *Loi sur l'emploi des travailleuses domestiques*, est considérée comme une travailleuse domestique « any person employed for reward for the purpose of performing household duties in a private dwelling-house »⁵⁰⁴. Et par ailleurs, est considérée comme employeur, toute personne employant une ou plusieurs travailleuses domestiques et inclut tout agent, gérant, ou représentant de cette personne, qui est responsable, directement ou indirectement, du paiement en tout ou en partie, de la rémunération à la travailleuse domestique (art 2, al. 3).

Cette loi garantit le droit des travailleuses domestiques à la rémunération. C'est à la discrétion du Ministre de fixer, par décret, le salaire minimum payable aux travailleuses domestiques et de déterminer, par ailleurs, le nombre d'heures par semaine qu'elles doivent travailler. En l'absence de réglementation, la journée de travail de la travailleuse domestique se situe entre 6h00 à 20h00 (c'est-à-dire le « day-time »), et de 20h00 à 6h00 (c'est-à-dire le « night »). Cela fait bien plus qu'une semaine normale de quarante heures, alors qu'aucune disposition de la loi ne précise si les heures supplémentaires sont rémunérées. Le législateur s'est limité à obliger l'employeur à garder un registre des heures supplémentaires. D'autre part, il faut souligner que cette loi contient d'autres dispositions qui protègent ces travailleuses. Selon l'article 1 de la section sur le temps de travail, la travailleuse domestique ne peut être tenue sous astreinte que si cela est convenu, dans un contrat écrit, avec l'employeur et qu'elle perçoit une rémunération.

⁵⁰³ Barbados, *Domestics Employers Act*, 1961, *supra* note 401.

⁵⁰⁴ *Ibid*, art 2 (2).

Cependant, cela ne nous empêche pas de constater que cette loi particulière ne garantit pas pour autant aux travailleuses domestiques l'égalité de rémunération. Cette loi ne garantit pas non plus aux travailleuses domestiques le droit au taux général du salaire minimum, puisque le Ministre peut bien le fixer en deçà pour cette catégorie.

En fin de compte, puisque la *Loi sur l'emploi des travailleuses domestiques* vise spécifiquement ces travailleuses, on s'attendait en toute logique, à ce que la loi soit plus précise concernant le taux, la forme et la fréquence de paiement, et particulièrement les détails sur la rémunération en nature. Ces dispositions sur le paiement en nature trouvent leur fondement dans les normes de l'OIT⁵⁰⁵, mais dans le même contexte, plusieurs pays sont conscients de la nécessité de régler cette pratique dans le but d'éviter des abus. Aussi ceux qui ont autorisé ce mode de paiement en ont-ils fixé la part par rapport à l'ensemble de la rémunération, dans les cas des travailleuses domestiques en particulier⁵⁰⁶.

Nous avons analysé les normes de l'OIT sur le salaire minimum et sur l'égalité de rémunération, les normes de la CARICOM ainsi que la législation nationale de 12 pays des Caraïbes. Pour répondre à notre question de recherche, il vient le temps d'examiner la conformité de la législation des pays étudiés aux normes de la CARICOM et à celles de l'OIT, d'une part, et la concordance de la normativité de la CARICOM avec la normativité de l'OIT, d'autre part.

3.3 Comparaison : Législation nationale, normativité régionale et normativité internationale

Cette démarche implique d'abord la comparaison de la législation nationale aux normes de la CARICOM, à la normativité de l'OIT en mettant l'accent sur la protection *de jure* des travailleuses domestiques. Ensuite, il s'agit de regarder si ces

⁵⁰⁵ Voir la C95, 1949, *supra* note 278, art 4.

⁵⁰⁶ Voir BIT, *Rapport IV(1) de la 99^e sess*, de 2010, *supra* note 3 à la p 46.

normes régionales sont conformes à celles de l'OIT. Et dans les deux cas, la comparaison se fera à partir du salaire minimum et de l'égalité de rémunération.

A. Salaire Minimum

Premièrement, la *Déclaration de principes* de la CARICOM garantit le droit de tous les travailleurs à la rémunération et exhorte les États membres à utiliser des méthodes appropriées en vue de la fixation des taux de salaires minima. Mais, l'aspect des modalités de paiement de la rémunération (en espèces, encore moins en nature) n'a pas été effleuré. Ceci constitue une grande faiblesse de la *Déclaration de principes* pour l'application du droit des travailleurs à une rémunération équitable, et particulièrement pour les travailleuses domestiques qui sont le plus souvent rémunérées en nature.

Deuxièmement, les lois nationales, à l'instar de la *Déclaration de principes*, garantissent aux travailleurs le paiement du salaire minimum. Dans certains pays, elles vont plus loin que la *Déclaration de principes* en essayant de réglementer les modalités de paiement, du moins en espèces. Toutefois, même si les travailleuses domestiques sont visibles dans les lois de plusieurs pays caribéens (ex., la Dominique, les Saint-Vincent-et-les-Grenadines) soit leur droit au salaire minimum n'est pas garanti, soit elles sont rémunérées à un taux moindre en comparaison, par exemple aux gardiens de sécurité. De fait, les lois nationales ne sont pas conformes aux normes de l'OIT, particulièrement à la C189 qui exhorte le paiement du salaire minimum aux travailleuses domestiques et qui insiste surtout sur la nécessité de la réglementation du paiement en nature concernant ces travailleuses. Pourtant, dans les lois nationales, les dispositions sont parfois floues et ne visent pas particulièrement cette catégorie de travailleuses.

Troisièmement, nous ne reviendrons pas sur tous les détails des conventions et recommandations de l'OIT qui ont été préalablement exposés⁵⁰⁷, cependant nous tenons à rappeler que ces instruments établissent clairement les modalités de

⁵⁰⁷ Voir le chapitre II, sect. 2.2.2.

fixation des salaires minima ainsi que les exigences vis-à-vis des paiements en espèces et en nature. Ces normes de l'OIT établissent sous quelle forme et à quel intervalle les salaires doivent être versés au travailleur; elles précisent également que la partie de la rémunération devant être versée en nature doit être « juste et raisonnable », c'est-à-dire elle doit être évaluée au coût du marché afin d'éviter des abus. Plus particulièrement, le droit des travailleuses domestiques au salaire minimum est plutôt protégé par la *C189* et la *R201*. Celle-ci (*R201*) a particulièrement attiré l'attention des États membres sur la nécessité de réglementer les paiements en espèces, et davantage le paiement en nature. Plus précisément, la *R201* exhorte les États membres à fixer le pourcentage maximal de la rémunération en nature. Concernant ces aspects, la *Déclaration de principes de la CARICOM* ne va pas dans le même sens que les normes de l'OIT. Contrairement à cette dernière, la *Déclaration de principes* de la CARICOM se limite à exiger le paiement du salaire minimum en précisant certaines modalités à propos du paiement en espèces. Qu'en est-il du droit à l'égalité de rémunération ?

B. « Salaire égal pour un travail de valeur égale »

Premièrement, rappelons que la *Déclaration de principes* de la CARICOM garantit le droit à « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Mais, la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* va dans le sens contraire en voulant assurer la protection des travailleurs pour le paiement d'« un salaire égal pour un travail égal », d'où une contradiction concernant les normes régionales. Cette contradiction a eu des impacts négatifs sur les lois nationales quant à l'application du droit à l'égalité de rémunération aux travailleuses domestiques.

Deuxièmement, certaines lois nationales font un usage polysémique du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». En effet, pour plusieurs pays caribéens (la Dominique, la Guyane, la Jamaïque, les Saint-Vincent-et-les-Grenadines) dans la législation on emploie l'expression « un salaire égal pour un travail égal », « un salaire égal pour un même travail » ou « pour un travail similaire ». Ainsi, ces lois

nationales se trouvent également en contradiction avec les normes de l'OIT, puisque l'objectif principal de la C100 est de garantir à tous les travailleurs « un salaire égal pour un travail de valeur égale », et l'application de ce droit en faveur des travailleuses domestiques est réitérée dans la C189, et précisée par la R201. Tout compte fait, les lois nationales ne s'accordent pas avec la normativité internationale quant au respect du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable.

Enfin, troisièmement, les données nous ont démontré que la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* de la CARICOM – qui vise à éliminer ou empêcher la discrimination (basée sur le sexe) dans la fixation des taux de rémunération pour les hommes et les femmes en matière d'emploi – garantit l'égalité de rémunération pour un « travail égal ». En conséquence, il est évident que la loi est en contradiction avec les normes de l'OIT et peut, éventuellement, alimenter la confusion ou la mauvaise compréhension quant à la protection tant dans la législation que dans la pratique du droit des travailleuses domestiques. En outre, nous avons noté que les travailleuses domestiques sont invisibles dans la normativité de la CARICOM (la *Déclaration de principes* et la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*).

Finalement, nous avons retenu essentiellement qu'à propos du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable, soit le salaire minimum et l'égalité de rémunération, la législation nationale n'est en conformité ni avec la normativité régionale de la CARICOM ni avec celle de l'OIT. La normativité régionale de la CARICOM (ex., la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*) ne concorde pas non plus aux normes de l'OIT. Néanmoins, nous pouvons conclure que la normativité régionale de la CARICOM constitue une base sur laquelle les dirigeants de la région peuvent s'appuyer pour une harmonisation des lois nationales avec la C189.

CONCLUSION

Dans l'introduction de cette étude, nous avons réfléchi sur la problématique du travail domestique dans le monde et en particulier dans les Caraïbes. Le travail domestique est une profession très ancienne, mais nous avons constaté qu'il a ses racines dans l'esclavage, et à l'époque contemporaine, les habitudes entourant cette profession principalement dans les Caraïbes ont un lien avec l'esclavage africain. En fait, la féminisation et l'invisibilité du travail domestique sont aussi renforcées par la sous-valorisation du travail reproductif des femmes historiquement lié à la « sphère privée ». Il est reconnu mondialement que les travailleuses domestiques jouent un rôle important dans le développement des économies et des sociétés, mais leur travail est le plus souvent très mal rémunéré. Très souvent et dans beaucoup de pays, ces travailleuses fonctionnent en marge de la législation du travail, leur droit à une rémunération équitable (salaire minimum et égalité de rémunération) n'est pas – ou peu – garanti par les dispositions juridiques. Cependant, l'Organisation internationale du Travail a toujours été sensible à cette problématique, et particulièrement en 2011, dans le but de rendre ces travailleuses visibles, une convention a été adoptée à leur intention (*Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*). Ainsi, l'OIT aurait voulu que : « Tout Membre [ayant ratifié cette Convention prene] 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 »⁵⁰⁸.

Nous nous sommes interrogés sur l'invisibilité et l'exclusion éventuelle des travailleuses domestiques de la législation des pays membres de la CARICOM, et plus particulièrement, sur leur protection juridique concernant la rémunération (salaire minimum et un salaire égal pour un travail d'égale valeur). Nous nous demandons si les droits nationaux concordaient avec la normativité internationale et régionale de la CARICOM en ce qui concerne le droit à une rémunération équitable

⁵⁰⁸ Voir la C189, *supra* note 4, art 11.

pour les travailleuses domestiques. En même temps, nous voulions voir si les normes internationales et les lois modèles de la CARICOM contribuaient à sortir les travailleuses domestiques de l'invisibilité et leur garantir le droit à une rémunération équitable.

Dans la première partie de notre recherche, nous avons défini au préalable les notions de « travailleur domestique » sur le plan normatif. De la définition adoptée par la *C189*, nous gardons à l'esprit que le travail domestique implique nécessairement l'existence d'une relation d'emploi salarié entre la travailleuse domestique et l'employeur. Aux fins de cette recherche, nous avons retenu en grande partie cette définition de la Convention, parce qu'elle correspond à l'époque contemporaine et répond à la typologie du travail domestique: travailleuses domestiques à temps plein, temps partiel, « live-in », « live-out », et par ailleurs, les travailleuses domestiques migrantes.

Cette typologie retenue ainsi que l'analyse de la littérature sur la problématique nous ont permis de constater que la catégorie des travailleuses domestiques est une construction sociale ayant des liens étroits avec l'esclavage et la sous-valorisation du travail reproductif des femmes. Ces données nous ont permis de constater le taux de présence des femmes dans ce métier, et à quel point ce travail n'est pas apprécié à sa juste valeur rendant ces femmes invisibles. En effet, les résultats de notre recherche révèlent également qu'après la Seconde Guerre mondiale en particulier, le travail domestique constitue une source d'emploi importante pour les femmes des régions latino-américaines et caribéennes. Les travailleuses domestiques de la région caribéenne qui exercent la profession dans leur pays sont souvent désavantagées par rapport à celles qui émigrent vers d'autres pays, car ces dernières sont pour la plupart du temps mieux rémunérées et bénéficient de meilleures conditions de travail que les premières.

Nous avons commencé la deuxième partie de notre étude avec la définition de la rémunération (en espèces et en nature), et l'analyse des composantes d'une rémunération équitable. Nous avons pu réaliser que la rémunération en espèces telle que nous la connaissons aujourd'hui a pris naissance avec le statut salarial à l'ère industrielle, statut que nous connaissons même aujourd'hui. Cette transition au statut salarié est accompagnée des transformations des systèmes de rémunération pour la plupart des catégories de travailleurs. Mais, les résultats de notre recherche révèlent que les travailleuses domestiques continuent à être rémunérées en espèces et en nature (logement et nourriture, notamment), alors que le paiement en nature n'est pas règlementé dans la législation de beaucoup de pays.

Grâce à une analyse de la normativité internationale, nous avons remarqué que le droit de tous les travailleurs à une rémunération équitable est garanti par plusieurs instruments. L'OIT en particulier, depuis sa création en 1919 encourageait les États membres à établir des systèmes de fixation de salaires minima qui ont pour but « de contribuer à l'éradication de la pauvreté et d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles »⁵⁰⁹. En effet, nous avons constaté qu'au fil des années toute une série d'actions ont été entreprises, parmi lesquelles l'adoption de plusieurs conventions et recommandations sur la rémunération qui créent d'abord des obligations pour les États membres quant à la fixation des salaires minima, et ensuite, à l'application du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » avec l'adoption de la C100 de 1951.

Nous pouvons conclure que dans beaucoup de pays, il y a des progrès significatifs concernant la protection du droit des travailleurs à une rémunération équitable. Mais, en dépit de tous les efforts entrepris par l'OIT, nous avons observé que certains instruments laissent place à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs, y compris les travailleuses domestiques. Puisque les travailleuses domestiques constituent la catégorie faisant partie des couches les plus défavorisées de la

⁵⁰⁹ CEACR, Observation individuelle, Uruguay, Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima de 1970, 2003. Voir également, Eyraud et Saget, *supra* note 239, à la p 40.

population et qui ont le plus besoin d'une telle protection, l'OIT a jugé important d'élaborer un instrument qui leur est spécifique : la C189 complétée par la *Recommandation n° 201* (2011) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques. Nous rappelons que ces instruments proposent un encadrement du droit de ces travailleuses à des conditions de travail justes et équitables, plus particulièrement leur droit au salaire minimum et une réglementation du paiement en nature.

Nous cherchions à savoir si la normativité régionale a contribué à l'établissement du droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable. En conséquence, nous avons analysé les instruments régionaux, en particulier ceux de l'Organisation des États américains (OÉA) et de la CARICOM. Les résultats de notre recherche nous ont également permis de démontrer que les instruments régionaux de l'OÉA (la *Déclaration américaine relative aux droits et devoirs de l'Homme*) engagent les États parties, y compris les pays membres de la CARICOM, à garantir le droit de tous les travailleurs à une juste rémunération (art 14). Toutefois, un aspect important mérite d'être souligné, soit la faiblesse de cet engagement, puisqu'aucun de ces pays membres de la CARICOM n'a ratifié le *Protocole de San Salvador* dans lequel les États réaffirment leur engagement à consolider sur le continent américain⁵¹⁰ le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, y compris le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Rappelons en passant que de ces pays membres, seul la Guyane a déjà ratifié la C189.

Nous avons observé que les États membres qui ont approuvé la *Déclaration de principes sur les relations de travail et industrielles* de la CARICOM en 1995 ont compris la nécessité de la reconnaissance des droits fondamentaux reconnus par l'OIT. Plus précisément, ils se sont résolus à mettre en place des méthodes appropriées en vue de promouvoir et d'assurer le droit de tous les travailleurs à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ils tiennent à respecter ce principe grâce à l'adoption des normes du travail et des règles communes pour la

⁵¹⁰ *Protocole de San Salvador, supra note 191, Préambule.*

région, tout en tenant compte des réalités nationales. Aussi, cette *Déclaration de principes* fixe-t-elle les normes pour les modalités de paiement (en espèces et en nature), mais elle s'est plutôt limitée à réglementer la forme du paiement. La question des modalités de paiement n'est pas approfondie, et la *Déclaration de principes* n'a pas non plus tenu compte de la délicate question du paiement en nature pour les travailleuses domestiques.

À la deuxième partie du chapitre 2, nous avons procédé à l'analyse principalement de l'une des lois modèles du travail de la CARICOM, soit la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*. Nous avons expliqué que l'objectif de cette loi consistait à lutter contre la discrimination pour des motifs de sexe en milieu de travail en garantissant le droit à une rémunération équitable. Cependant, nous pensons que la possibilité d'atteindre cet objectif peut être mince, puisque non seulement la loi n'aborde pas le droit au salaire minimum, mais surtout elle va dans le sens contraire du principe de l'égalité de rémunération en utilisant les concepts « salaire égal » et « travail égal » au lieu de « salaire égal » et « travail de valeur égale ». Nous pouvons conclure à une contradiction de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* avec la *Déclaration de principes* de la CARICOM sur les conditions et relations de travail, qui, rappelons-le, est à la base de l'élaboration des lois modèles du travail de la CARICOM.

La troisième partie de notre étude consiste généralement à vérifier l'état de l'évolution des législations des pays membres des Caraïbes au regard de la *Déclaration de principes*, de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* et des normes internationales adoptées par l'OIT, en fonction du droit à une rémunération équitable. Plus précisément, nous avons regardé si le droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable est respecté et si elles sont visibles ou pas dans les lois nationales. Certaines fois, elles peuvent être mentionnées, mais exclues de certaines dispositions législatives, ou elles peuvent être carrément exclues, ou ne pas être exclues, mais invisibles, car on ne les nomme pas. Pour cela, nous avons commencé par étudier le droit de tous les travailleurs de la région caribéenne à une rémunération équitable. Une telle démarche avait nécessité

l'analyse des principes constitutionnels d'abord, et les principes législatifs nationaux, ensuite, relatifs au salaire minimum et à l'égalité de rémunération. En outre, nous avons vérifié si les travailleuses domestiques sont couvertes par des principes législatifs nationaux relatifs à la rémunération (paiement en espèces et en nature, et l'égalité de rémunération); en principe, il s'agissait pour nous d'observer si elles sont couvertes par les dispositions générales des lois générales, par des dispositions particulières des lois générales ou par des lois particulières.

Nous avons effectivement observé que généralement, le droit à une rémunération équitable n'a pas été un sujet privilégié dans les principes constitutionnels. Ainsi, nous n'avons pas été surpris de constater que les travailleuses domestiques ne soient pas visibles.

L'analyse des principes législatifs nationaux nous a permis d'observer que dans certaines législations des pays caribéens à l'étude, les travailleuses domestiques sont assujetties aux dispositions générales des lois du travail, c'est-à-dire qu'elles peuvent avoir droit au paiement du salaire minimum national, mais elles sont invisibles, parce qu'elles ne sont pas mentionnées spécifiquement (ex. Antigua-et-Barbuda, Guyane). Aux Bahamas, elles sont également assujetties à la *Loi sur le salaire minimum* et elles sont visibles, mais elles sont exclues de certaines dispositions de cette loi. Au Belize, elles sont visibles dans le *Code du travail*. Les travailleuses domestiques sont également visibles dans la législation de la Grenade, mais sont exclues par exemple, des dispositions qui leur permettraient de refuser de travailler des heures supplémentaires, contrairement aux autres travailleurs. Nous avons observé également qu'en Jamaïque, les travailleuses domestiques sont tout à fait visibles, mais nous sommes particulièrement surprises de constater l'écart existant entre le salaire minimum national et celui fixé pour les travailleuses domestiques (sect. 3.2). De plus, elles ne sont pas rémunérées au même taux que les autres travailleurs qui effectuent un travail de valeur égale. C'est également le cas pour la législation de Saint-Vincent-et-les-Grenadines. Bien que les travailleuses domestiques soient également visibles dans la législation sainte-lucienne, leur droit

à l'égalité de rémunération semble être compromis, car la *Loi sur l'égalité de chances et de traitement en emploi et profession* de 2000 garantit le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale chez le même employeur seulement. Or, la plupart du temps, la travailleuse domestique travaille seule dans un ménage.

Les résultats nous ont également démontré que parfois, l'assujettissement des travailleuses domestiques à des dispositions particulières dans les lois générales peut permettre leur exclusion (ex. du taux du salaire minimum); il peut aussi les assujettir à d'autres aspects de la loi (ex., Barbade, Belize, Dominique, Saint-Kitts-et-Nevis et Trinité-et-Tobago). À la Barbade, les travailleuses domestiques sont exclues de la *Loi sur la protection des salaires* pour être protégées par une loi spécifique. Dans les autres pays susmentionnés, elles sont assujetties à d'autres lois fixant un taux de salaire minimum spécifique à elles. Nous pouvons conclure que l'assujettissement des travailleuses domestiques aux dispositions des lois générales et aux dispositions particulières des lois générales, ne leur garantit pas le droit à une rémunération équitable, car les dispositions législatives concernant les modalités de paiement particulièrement en nature présentent souvent beaucoup de lacunes, réduisant ainsi leur accès réel au salaire minimum. De plus, les dispositions existantes sur l'égalité de rémunération ne tiennent pas compte de la situation particulière des travailleuses domestiques.

Notre étude nous a permis de constater que seule la Barbade protège les travailleuses domestiques par une loi spécifique. Mais c'est le Ministre du Travail qui fixe le salaire minimum et la durée du travail, et les heures supplémentaires ne sont pas payées. Cela suffit pour qu'elle soit désavantagée par rapport à la rémunération. En outre, les détails sur les modes de paiement en espèces et en nature ont manqué d'être règlementés. En conséquence, nous pouvons conclure que malgré la visibilité marquée des travailleuses domestiques, cette loi ne leur garantit pas une rémunération équitable.

Pour clore la troisième partie de notre étude, nous avons procédé à une analyse comparative de la législation nationale avec la normativité régionale de la CARICOM et avec la normativité de l'OIT, d'une part; et, d'autre part, de la normativité régionale de la CARICOM avec la normativité de l'OIT. Dans les deux cas, la comparaison se fait par rapport au salaire minimum et à l'égalité de rémunération. Dans ce sens, la comparaison de la législation nationale avec la normativité régionale de la CARICOM sur le salaire minimum nous amène à conclure que certaines lois nationales devancent un peu *Déclaration de principes* de la CARICOM en fixant les règles de modalités de paiement en espèces; les lacunes sont surtout flagrantes en matière du paiement en nature. Toutefois, tant du côté de la *Déclaration de principes* que de celui des lois nationales, le droit des travailleuses domestiques au salaire minimum n'est pas garanti. En outre, les résultats de notre étude démontrent que les lois nationales ne sont pas en harmonie avec les normes de l'OIT sur le droit des travailleuses domestiques au salaire minimum. Ces résultats mettent également en lumière la discordance entre la normativité régionale et la normativité de l'OIT. La *Déclaration de principes* garantit le droit à une rémunération équitable, mais l'une de ses plus grandes faiblesses est de ne pas tenir compte de tous les aspects des modalités de paiement, particulièrement de la rémunération en nature. Ceci peut, contrairement à la C189 qui protège le droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable, compromettre la concrétisation de ce droit.

En outre, à propos de l'égalité de rémunération, nous avons relevé une contradiction entre la *Déclaration de principes* et la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*. Ceci n'a pas favorisé la mise en application par les lois nationales du principe « salaire égal pour un travail de valeur égale ». En fait, la *Déclaration de principes* fait la promotion du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », tandis que la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* emploie l'expression « travail égal, salaire égal » qui est un concept différent selon la normativité internationale. En conséquence, la législation nationale et régionale a manqué de s'aligner à la normativité internationale. En fait, les lacunes dans l'application de ce principe ont

fait que la législation nationale s'écarte des objectifs de la normativité internationale quant au droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable.

D'autre part, nous avons constaté qu'il existe un fossé entre la normativité régionale et internationale de l'OIT. On se rappelle que l'un des objectifs de la *Déclaration de principes* était de mettre en application les droits fondamentaux au travail de l'OIT en adoptant des lois modèles pour la région. Pourtant, les résultats de la recherche démontrent que la normativité régionale, par le biais de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération*, n'est pas en parfaite harmonie avec la normativité internationale.

Nous voulons terminer la conclusion de notre étude et répondre à notre question de recherche avec un retour sur la *C189* et la *R201* (2011). D'abord, il est essentiel de rappeler l'importance du principe de la *C100*, soit « salaire égal pour un travail de valeur égale » qui a déjà été largement débattue. En outre, la *C189* a pour but d'améliorer les conditions de travail des travailleuses domestiques en leur garantissant le droit à une rémunération équitable. La *C189* veut, ainsi, rendre visibles les travailleuses domestiques, contrairement à la normativité internationale antérieure, qui permettait souvent leur exclusion des conventions et recommandations. La *Recommandation n° 201* sur les travailleurs et les travailleuses domestiques a complété la *Convention n° 189* sur les aspects les plus importants de la rémunération. Plus particulièrement, dans la *R201* l'accent est mis, entre autres, sur les modalités de paiement, plus spécialement le paiement en nature qui est d'une extrême importance dans le cas des travailleuses domestiques.

Finalement, nous parvenons à la conclusion que la normativité internationale et régionale peut influencer les lois nationales quant au droit des travailleuses domestiques à une rémunération équitable, car l'existence de la *Déclaration de principes* et de la *Loi modèle sur l'égalité de rémunération* peut en constituer la base. Pour être conformes aux normes de l'OIT, particulièrement à la *Convention n° 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, et pour combler les lacunes des lois nationales et rendre les travailleuses domestiques visibles en leur assurant

le droit à un seuil minimum de revenu sous la forme de salaire minimum, et ensuite à l'égalité de rémunération, on peut continuer à élaborer des lois modèles et exiger l'application du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » sur le marché du travail en général. En effet, ceci ne doit pas se faire chez le même employeur ou dans le même établissement tel qu'il est indiqué dans certaines lois nationales des pays caribéens, car les travailleuses domestiques travaillent le plus souvent seules dans un ménage.

ANNEXE A

TYOLOGIE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Selon les termes de l'emploi	Selon le statut de l'emploi
<ul style="list-style-type: none">• Embauchées par des ménages ou une tierce partie (agences)• Travaillent pour un employeur ou plusieurs employeurs• Travaillent à temps plein ou à temps partiel• Demeurent chez leurs employeurs «live-in» versus les « live-out »• Travailleuses domestiques résidentes (« live-in ») et migrantes• Effectuent des tâches multiples ou ont une responsabilité précise	<ul style="list-style-type: none">• Employées par des ménages privés.• Engagées par des « tiers » (agences ou sous-traitants)• Des travailleuses domestiques indépendantes et• Membres de coopératives de travailleuses domestiques

Source: Martha Chen, « Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges » (2011) 23:1 *Canadian Journal of Women and Law* 167, à la p 173.

ANNEXE B

RATIFICATION DES CONVENTIONS SUR LA RÉMUNÉRATION CONCERNANT LES PAYS ÉTUDIÉS

Pays	Méthodes de fixation des salaires minima C26	Protection du salaire C95	L'égalité de rémunération C100	Fixation des salaires minima C131
Antigua et Barbuda	Pas encore	Pas encore	02 : 05 : 2003	16 : 09 : 2002
Bahamas	25 : 05 : 1976	25 : 05 : 1976	14 : 06 : 2001	Pas encore
Barbade	08 : 05 : 1967	08 : 05 : 1967	19 : 09 : 1974	Pas encore
Belize	15 : 12 : 1983	15 : 12 : 1983	22 : 06 : 1999	Pas encore
Dominique	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	Pas encore
Grenade	09 : 07 : 1979	09 : 07 : 1979	25 : 10 : 1994	Pas encore
Guyane	08 : 06 : 1966	08 : 06 : 1966	13 : 06 : 1975	10 : 01 : 1983
Jamaïque	08 : 07 : 1963	Pas encore	14 : 01 : 1975	Pas encore
Saint-Kitts-et-Nevis	Pas encore	Pas encore	25 : 08 : 2000	Pas encore
Sainte-Lucie	14 : 05 : 1980	14 : 05 : 1980	18 : 08 : 1983	Pas encore
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21 : 10 : 1998	21 : 10 : 1998	04 : 12 : 2001	Pas encore
Trinité-et-Tobago	Pas encore	Pas encore	29 : 05 : 1997	Pas encore

Source : Organisation internationale du Travail, en ligne : OIT <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

ANNEXE C

RATIFICATION DES HUIT CONVENTIONS FONDAMENTALES PAR LES PAYS ÉTUDIÉS.

Pays	Liberté d'association et de négociation collective		Élimination du travail forcé		Élimination de la discrimination en emploi et profession		Abolition du travail forcé	
	<u>C87</u>	<u>C98</u>	<u>C29</u>	<u>C105</u>	<u>C100</u>	<u>C111</u>	<u>C138</u>	<u>C182</u>
Antigua et Barbuda	02 : 02 : 1993	02 : 02 : 1993	02 : 02 : 1993	02 : 02 : 1993	02 : 05 : 1993	02 : 02 : 1993	17 : 03 : 1993	16 : 09 : 2002
Bahamas	14 : 06 : 2001	25 : 05 : 1976	25 : 05 : 1976	25 : 05 : 1976	14 : 06 : 2001	31 : 10 : 2001	14 : 06 : 2001	14 : 06 : 2001
Barbade	08 : 05 : 1967	08 : 05 : 1967	08 : 05 : 1967	08 : 05 : 1967	19 : 09 : 1974	14 : 10 : 1974	04 : 01 : 2000	23 : 10 : 2000
Belize	15 : 12 : 1983	15 : 12 : 1983	15 : 12 : 1983	15 : 12 : 1983	22 : 06 : 1999	22 : 06 : 1999	06 : 03 : 2000	06 : 03 : 2000
Dominique	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	28 : 02 : 1983	27 : 09 : 1983	04 : 01 : 2001
Grenade	25 : 10 : 1994	09 : 07 : 1979	09 : 07 : 1979	09 : 07 : 1979	25 : 10 : 1994	14 : 05 : 2003	14 : 05 : 2003	14 : 05 : 2003
Guyane	25 : 09 : 1967	08 : 06 : 1966	08 : 06 : 1966	08 : 06 : 1966	13 : 06 : 1975	13 : 06 : 1975	15 : 04 : 1998	15 : 01 : 2001
Jamaïque	26 : 12 : 1962	26 : 12 : 1962	26 : 12 : 1962	26 : 12 : 1962	14 : 01 : 1975	10 : 10 : 1975	13 : 10 : 2003	13 : 10 : 2003
Saint-Kitts-et-Nevis	25 : 08 : 2000	04 : 09 : 2000	12 : 10 : 2000	25 : 08 : 2000	25 : 08 : 2000	25 : 08 : 2000	03 : 06 : 2005	12 : 10 : 2000
Sainte Lucie	14 : 05 : 1980	14 : 05 : 1980	14 : 05 : 1980	14 : 05 : 1980	18 : 08 : 1983	18 : 08 : 1983	Pas encore	06 : 12 : 2000
Saint-Vincent-et-les Grenadines	09 : 11 : 2001	21 : 10 : 1998	21 : 10 : 1998	21 : 10 : 1998	04 : 12 : 2001	09 : 11 : 2001	25 : 07 : 2006	04 : 12 : 2001
Suriname	15 : 06 : 1976	05 : 06 : 1996	15 : 06 : 1976	15 : 06 : 1976	Pas encore	Pas encore	Pas encore	12 : 04 : 2006
Trinité-et-Tobago	24 : 05 : 1963	24 : 05 : 1963	24 : 05 : 1963	24 : 05 : 1963	29 : 05 : 1997	26 : 11 : 1970	03 : 09 : 2004	23 : 04 : 2003

Source : Harmonization of Labour Legislation in ILO Member States of the English- and Dutch-speaking Caribbean, en ligne: http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/.

ANNEXE D

ESTIMATIONS DÉMOGRAPHIQUES DES PAYS MEMBRES DE LA CARICOM : 2000 – 2007

Pays	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ^P
Antigua -et- Barbuda	72,310	76,886	78,320	79,781	81,270	82,786	84,330	85,000
Bahamas	3 03,611	307,379	311,871	316,570	320,880	325,170	329,500	331,000
Barbade	2 68,800	269,900	270,800	271,600	272,400	273,000	273,987	274,000
Belize	2 49,800	257,310	262,400	273,700	282,600	291,800	301,000	311,480
Dominique	2 49,800	257,310	262,400	273,700	282,600	291,800	301,000	311,480
Grenade	1 01,400	102,632	103,501	103,868	105,157	105,893	106,605	106,000
Guyane	772,214	774,824	747,712	752,498	755,061	757,637	760,218	751,558
Haïti	8,357,000	8,511,000	8,668,000	8,827,000	8,988,000	9,151,000	9,317,000	9,597,900
Jamaïque	2,605,787	2,604,800	2,617,500	2,630,400	2,642,000	2,654,500	2,667,300	2,700,000
Montserrat	3,853	4,517	4,563	4,482	4,681	4,785	5,027	5,900
ST. Kitts-et-Nevis	44,286	46,325	47,280	48,035	48,720	49,353	49,995	...
Sainte Lucie	155,996	158,018	159,133	160,620	162,434	164,587	166,838	...
ST. Vincent-et-les-Grenadines	111,992	109,022	107,854	104,162	104,555	104,949	105,345	...
Suriname	4 63,837	470,064	476,374	482,769	492,829	499,100	504,257	...
Trinité-et-Tobago	1,262,366	1,266,800	1,275,700	1,282,400	1,290,646	1,294,500	1,297,944	1,333,000
CARICOM	14,844,782	15,030,803	15,200,838	15,407,705	15,621,650	15,829,750	16,040,310	...

Source : CARICOM STATISTICS, en ligne : <http://www.caricomstats.org/Files/Databases/Population/MYP_00-07.pdf>. Ces données ont été mises à jour en avril 2008. Les trois points suspensifs (...) signifient que les données ne sont pas disponibles. P signifie que les données sont provisoires. Rappelons que Montserrat et Suriname ne font pas partie des pays étudiés.

ANNEXE E

INDICATEURS CLÉS POUR LES PAYS DE LA CARICOM, 2001 - 2003

Pays	Population (milliers) 2001	Classement IDH ¹ 2002	Croissance du PIB (% par an 2001)	PIB par habitant, PPA (dollars internationaux courants) 2001	Dépenses d'éducation en % du PIB 2001	Dépenses d'enseignement supérieur en % du total des dépenses d'éducation 1999-2001	DIRD en % du PIB 2002	Pénétration de l'internet (en % de la population totale) ²
Antigua-et-Barbuda	72	55	2,3	10 620	3,5	15,5	-	12,82
Bahamas	307	51	4,5 ³	16 690 ³	4,0 ¹	-	-	26,49
Barbade	268	29	-2,1	15 410	6,7	29,9	-	37,08
Belize	245	99	5,1	5 920	6,8	16,2	-	10,89
Dominique	78	95	-3,9	5 580	5,6	-	-	16,03
République Dominicaine	8 485	98	2,9	6 380	2,5	10,9	-	-
Grenade	81	93	-4,7	7 040	4,5	-	-	16,90
Haïti	8 111	153	-1,1	1 640	1,1	-	-	1,80
Jamaïque	2 603	79	1,5	3 850	6,8	19,2	0,08	22,84
Montserrat	3	-	-	-	-	-	-	-
Saint-Kitts-et-Nevis	42	39	3,3	12 030	8,5	21,2	-	21,28
Sainte-Lucie	147	71	-6,3	5 290	7,7	12,8 ⁴	-	8,24
Saint-Vincent-et-les Grenadines	118	87	0,9	5 410	10,0	5,2	0,15	5,98
Suriname	429	67	4,5	-	10,2 ²	8,8 ⁴	-	4,37
Trinité-et-Tobago	1 294	54	3,3	9 180	4,3	3,7	0,10 ⁴	10,60

1. Indicateur du développement humain tel que défini par le PNUD (de la 1^{re} à la 55^e place, haut niveau de développement humain);

2. Les données fournies pour Antigua-et-Barbuda, le Belize, la Dominique et la Guyane se rapportent à l'année 2002.

3. 2000

4. 2001

Source : UNESCO, Rapport sur la science, 2006, en ligne :

UNESCO <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_usr05_caricom_fr.pdf>.

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION

Internationale

BIT, *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*, adoptée le 28 juin 1919, en ligne : ILOLEX <<http://www.ilo.org/ilolex/french/constq.htm>>.

Charte de l'Organisation des États Américains, 9^e Conférence internationale américaine, 30 avril 1948, OÉA Série sur les Traités n° 1-C et 61, 119 RTNU (entrée en vigueur : 13 décembre 1951).

Conférence mondiale des droits de l'homme, Déclaration et programme d'action de Vienne, Doc. NU A/CONF. 155/23 (12 juillet, 1993).

Convention sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, 16 juin 2011 (n°189) (8 ratifications), (entrée en vigueur : 5 septembre 2013).

Convention concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 18 décembre 1979, 1249 RTNU 13, (entrée en vigueur : 3 septembre 1981).

Convention américaine relative aux droits de l'homme, 22 novembre 1969, O.É.A. Série sur les Traités n°. 36, 1144 RTNU 123, (entrée en vigueur : 18 juillet 1978).

Convention sur la protection des salaires minima, 22 juin 1970 (n°131) (51 ratifications) (entrée en vigueur : 29 avril 1971).

Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale (CEDR), 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 29 juin 1951 (n°111) (169 ratifications) (entrée en vigueur : 23 mai 1953).

Convention sur l'égalité de rémunération, 29 juin 1951 (n°100) (168 ratifications) (entrée en vigueur : 23 mai 1953).

Convention sur la protection du salaire, 1^{er} juillet 1949 (n°95) (96 ratifications), (entrée en vigueur : 24 septembre 1952).

- Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima*, 16 juin 1928, (n° 26) (103 ratifications), (entrée en vigueur : 14 juin 1939).
- Déclaration universelle des droits de l'homme*, Assemblée générale, 10 décembre 1948, Doc. Off., A.G. 217 A(III)/A/810..
- OÉA, *Déclaration américaine des droits et devoirs de l'Homme*, 2 mai 1948, Res. XXX, Doc. off. OÉA/Ser.L.V/II.82/Doc.6 rev.1 17.
- OIT, « Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur la justice sociale Pour une mondialisation équitable », adoptée par la Conférence internationale du Travail, Genève, 97^e sess, 2008.
- OIT, « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail », adoptée par la Conférence internationale du Travail, Genève, 86^e sess, juin 1998.
- OIT, « Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail », Compte-rendu des travaux, Annexe XIII, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 26^e sess, Montréal, 1944 [*Déclaration de Philadelphie*].
- OIT, *Recommandation sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, adoptée le 16 juin 2011(n°201).
- OIT, *Recommandation sur la fixation des salaires minima*, adoptée le 22 juin 1970 (n°135).
- OIT, *Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession)*, adoptée le 25 juin 1958 (n°111).
- OIT, *Recommandation sur l'égalité de rémunération*, adoptée le 29 juin 1951 (n°90).
- OIT, *Recommandation sur la protection du salaire*, adoptée le 1^{er} juillet 1949 (n°85).
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)*, 16 décembre 1966, 993 RTNU, (162 ratifications)
- OÉA, Assemblée générale, 18^e sess, ordinaire, Protocole additionnel à la *Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels - Protocole de San Salvador*, adopté le 17 novembre 1988, (12 ratifications), (entrée en vigueur : 16 avril 1996).

Régionale

CARICOM, *Revised Treaty of Chaguaramas establishing the Caribbean Community including the CARICOM Single Market and Economy*, 2001, en ligne: CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/community/revised_treaty-text.pdf>.

CARICOM, *Declaration of Labour and Industrial Relations Principles*, Guyane, 1995, en ligne : CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/declaration_labour_principles.jsp>, art 11-14 et 18.

CARICOM, *Model Legislation on Issues Affecting Women*, 1995, en ligne: CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/model_legislation_women_issues.jsp?menu=secretariat&prmf=1>.

CARICOM, *Model Harmonization Act Regarding Termination of Employment*, 1995, en ligne: Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/cml_3.shtml>.

CARICOM, *Model Harmonization Act Regarding Registration, Status and Recognition of Trade Unions and Employers' Organisations*, 1995, en ligne: Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/cml_3.shtml>.

CARICOM, *Model Harmonization Act Regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation*, 1995, en ligne: Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/cml_1.shtml>.

CARICOM, *Model Legislation on Equality for Women in Employment*, 1995, en ligne : CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/model_legislation_equality_women_employment.jsp>.

CARICOM, *Model Legislation with Regard to Equal Pay*, 1995, en ligne: CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/model_legislation_equal_pay.jsp#Short_title>.

CARICOM, *Model Law on Occupational Safety and Health and the Working Environment*, 1997, en ligne: Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/cml_4.shtml>.

CARICOM, *Agreement between the International Labour Organization and the Caribbean Community*, 1982, en ligne : CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/agreement_ilo_caricom.jsp>.

CARICOM, *Amendment of the 1982 Cooperation Agreement between the International Labour Organization and the Caribbean Community*, en ligne: CARICOM<http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/agreement_ilo_caricom_amendment.jsp>.

CARICOM, *Charter of Civil Society for the Caribbean Community*, 1992, art XIX 1(f), en ligne: CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/chartercivilsociety.jsp?null&prnf=1>.

CARICOM, *Treaty Establishing the Caribbean Community, 1973 (Chaguaramas)*, en ligne: CARICOM <http://www.caricom.org/jsp/secretariat/legal_instruments/treaty_establishing_caricom.jsp?menu=secretariat>.

OIT, *Harmonization of Labour Legislation in ILO members States of the English-and Dutch-speaking Caribbean*, 1995, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/>.

Pays membres de la CARICOM à l'étude

Constitution

Antigua and Barbuda, *Constitutional Order*, 1981, en ligne : PDBA (Political Database of the Americas) <<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/antigua/antigua-barbuda.html>>.

Bahamas, *Constitution*, 1973, en ligne : OMPI (Organisation mondiale de la propriété intellectuelle) <<http://www.wipo.int/wipolex/fr/details.jsp?id=8931>>.

Barbados, *Constitution*, 1966, LRO 2002, en ligne : OÉA <http://www.oas.org/dil/The_Constitution_of_Barbados.pdf>.

Belize, *Constitution*, 1981, en ligne: OAS (Organization of American States) <http://www.oas.org/juridico/mla/en/blz/en_blz-int-text-const.pdf>.

Dominica, *Constitution*, 1978, en ligne: PDBA <<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/dominica/dominica78.html>>.

Grenada, *Constitution Order*, 1973, en ligne: PDBA <<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/grenada/gren73eng.html>>.

Guyana, *Constitution*, 1980, LRO 1998, en ligne : OAS
< http://www.oas.org/juridico/mla/en/guy/en_guy-int-text-const.pdf>.

Jamaica, *Constitution Order in Council*, 1962, en ligne:
PDBA<<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/jamaica/jam62.html>>.

Saint Kitts and Nevis, *Constitution*, 1983, en ligne : PDBA
<<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/kitts/kitts83.html>>.

Saint Lucia, *Constitution*, 1978, en ligne:
PDBA<<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Lucia/Luc78.html>>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Constitution*, 1979, en ligne : PDBA
<<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Vincent/stvincent79.html>>.

Trinidad and Tobago, *Constitution*, 1976, LRO 2000, en ligne : PDBA
<<http://pdba.georgetown.edu/constitutions/trinidad/trinidad76.html>>.

Lois

Antigua And Barbuda, *Labour Code*, 1975, c 27, part 3, art C21(1) et (9), en ligne :
Cariblex<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/AB_labcode.pdf>.

Bahamas, *Employment Act*, n° 27, 2001, part I (5) et (6), en ligne: Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/Bah_Employment.pdf>.

Bahamas, *Minimum Wages Act*, 2002, en ligne: Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/browse_country_bahamas.shtml>.

Barbados, *Protection of Wages Act*, 1951, LRO 2000, c 351, en ligne :
Cariblex<<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/BAR-protwages.pdf>>.

Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage and Guaranteed Employment)*, 2000,
c 359, en ligne : Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/barbados_act13.shtml>.

Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage) Order*, n° 21, 1982, en ligne:
Natelex<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse_details?p_lang=en&p_country=BRB&pclassification=22.01&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

- Barbados, *Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of Duty) Order*, 1982, c 344, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRB&p_classification=22&p_origin=SUBJECT>.
- Barbados, *Employment (Miscellaneous Provisions) Act*, 1977, c 346, en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/browse_country_barbados.shtml>.
- Barbados, *Sugar Workers (Minimum Wage and Guaranteed Employment) Act*, 1968, c 359, en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/browse_country_barbados.shtml>.
- Barbados, *Domestic Employees Act*, 1961, LRO 2000, c 344, en ligne : Cariblex<http://www.ilocarib.org.tt/projects/caribl/pdfs/BAR_domeseemp.pdf>.
- Barbados, *Wages Regulations (Shop Assistants) Order*, n° 27, 1960 (rev. 1989), en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=enp_isn=51913>.
- Barbados, *Wages Council Act*, 1955, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRB&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Belize, *Wages Councils (Wages Regulations) (Amendment) Order*, n° 79, 2010, c 302, en ligne : Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BLZ&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Belize, *Wages Regulations (Manual Workers) (Amendment) Order*, 2010, c 302, en ligne : OIT
 <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1141/WAGES%20COUNCIL%20AMENDMENTS%202010.pdf>>.
- Belize, *Labour Act (Application to Domestic Servants) Regulations*, 2003, c 297, sect.182, en ligne : Cariblex<http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/belize_act5.shtml>.
- Belize, *Labour Act*, 2000, LRO 2003, c 297, en ligne: OIT
 <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1092/Subsidiary%20Laws%20up%20to%202003.%20Chapter%20297.pdf>>.

Belize, *International Labour Organization Conventions Act*, 1999, part 3, en ligne :
Cariblex < http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/belize_act2.shtml>.

Belize, *Wages Regulations (Shop Assistants and Domestic Helpers) Order*, n° 22
1993, en ligne: Natlex :
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BLZ&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Belize *Labour Act*, 1969, art 107, para 1 (a), (b), (c), en ligne: Cariblex
<[http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/belize_act5.shtml#Application to domestic servants. \[40 of 1963.\]](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/belize_act5.shtml#Application%20to%20domestic%20servants.%20[40%20of%201963.])>.

Dominica, *Labour Standards (Minimum Wage) Order*, n° 10, 2008, art 2(1) al. 15,
art 4, en ligne: NATLEX
<<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/80981/87801/F544641933/DMA80981.pdf>>.

Dominica, *Labour Standards Act*, 1989, c 89, art 5,6,7,8, en ligne: Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/DOM_labstndrd.pdf>.

Dominica, *Protection of Wages Act*, 1961, art 2, 3, 5, 13, 14, 17(1), en ligne :
Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/DOM_protwages.pdf>.

Grenada, *Employment Act*, n° 14, 1999, part IV, VI (36 par. 6), VII, en ligne:
Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/grenada_act1.shtml>.

Guyana, *Minimum Wages (Security Guard) (Amendment) Order*, n° 23, 2012, en
ligne : OIT
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details_lang=en&p_country=GUY&p_classification=01.02&origin=COUNTRYp_sortb=SORTBY_COUNTRY>.

Guyana, *Labour (Conditions of Employment of Certain Workers) (Minimum Rate of
Wages) (Amendment) Order*, 2012, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=GUY&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Guyana, *Prevention of Discrimination Act*, n° 26, 1997, c 99:09, part III-IV,
en ligne : IWRAP-AP
<http://www.iwrawap.org/resources/pdf/GE_Guyana.pdf>.

- Guyana, *Equal Rights Act, n° 19, 1990, part II, art 3*, en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/Guyana_eights.pdf>.
- Guyana, *Labour Act, n° 2, 1942, c 98:01*, en ligne: OIT
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=GUYp_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Jamaica, *National Minimum Wage (Amendment) Order, 2011*,
 en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=JAM&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRYp_sortb=SORTBY_COUNTRY>.
- Jamaica, *Minimum Wage (Industrial Security Guards) Order, 1982, (rev. 1997)*, en ligne: Cariblex<http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/jamaica_act19.shtml>.
- Jamaica, *Employment (Equal Pay for Men and Women) Act, n° 34, 1975*,
 art 2 (1) al 3, 4 et 6, art 3(1), en ligne : Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/carible/pdfs/JAM_eqpay_menwomen.pdf>.
- Jamaica, *Minimum Wage Order, 1975*, en ligne : Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=JAM&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Jamaica, *Minimum Wage Act, 1974, art 2 (2) (3), art 3(1)*, en ligne : Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/JAM_minwage.pdf>.
- Jamaica, *Minimum Wage Act Orders, 1974, sect. 3*, en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/pdfs/JAM_minwageorders.pdf>.
- Saint Kitts and Nevis, *Labour (Minimum Wage) (National Wage) Order, n° 53, 2008*,
 en ligne : NATLEX
 <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/83686/92581/F493764489/KNA83686.pdf>>.
- Saint Kitts and Nevis, *Fair Labour Standards (Amendment) Ordinance, n° 10, 1990*,
 en ligne: OIT
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlexbrowse.details_lang=en&p_country=KNA&p_classification=01.02p_origin=COUNTRYp_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Saint Kitts and Nevis, *Protection of Employment Act, 1986, art 2 (8)*,
 en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/SKN_protemp.pdf>.

- Saint Kitts and Nevis, *Labour Relations and Industrial Disputes Act*, 1975, en ligne: Ministry of Justice (MOJ)
 <<http://www.moj.gov.jm/laws/statutes/The%20Labour%20Relations%20and%20Industrial%20Disputes%20Act%20.pdf>>.
- Saint Kitts and Nevis, *Holidays Pay Act*, n°19, 1968, en ligne: Cariblex
 < http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/skn_act2.shtml>.
- Saint Kitts and Nevis, *Protection of Wages Ordinance*, 1967, en ligne: Cariblex
 < http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/browse_country_st_kitts_nevis.shtml>.
- Saint Lucia, *Labour Code*, n° 37, 2006, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=LCA&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Saint Lucia, *Labour Code (Amendment)*, n° 3, 2011, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=LCA&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
- Saint Lucia, *Minimum Wage (Amendment) Act*, n° 26, 2006, en ligne: NATLEX
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlexbrowse.details_lang=en&p_isn=73949>.
- Saint Lucia, *Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation Act*, 2000, LRO 2001, c 16:14, part 2, art 3, 6, 7.
 en ligne: Cariblex
 <http://www.ilocarib.org./projects/cariblex/stlact2.shtmlEqual_remuneration>.
- Saint Lucia, *Minimum Wage Act*, n° 27, 1999, en ligne :
 Natlex <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=LCA>.
- Saint Lucia, *An Act do Make Provision for a Minimum Wage to Agricultural Workers*, n° 7, 1970, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=LCA&p_classification=22.01&p_origi=COUNTRY&p_sortb=SORTBY_COUNTRY>.
- Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Security Workers) Order*, 2008, en ligne: Natlex
 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=VCT&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulation (Agricultural Workers) Order*, 2003 arts 3 (1), en ligne : Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/stv_act7.shtml>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Protection of Employment Act*, n° 20, 2003, en ligne: Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/browse_country_stv.shtml>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Domestic Workers) Order*, 2003, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=VCT&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRYp_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Shop Assistants) Order*, 2003, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=VCT&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRYp_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Hotel Workers) Order*, 2003, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=VCT&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRYp_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Wages Regulations (Security Workers) Order*, 2003, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=VCT&p_classification=12.02&p_origin=COUNTRYp_sortby=SORTBY_COUNTRY>.

Saint Vincent and the Grenadines, *Equal Pay Act*, n° 3, 1994, art 2(1) al. 5, 6, art 3, en ligne: Cariblex
< http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/stv_act4.shtml>.

Trinidad and Tobago, *Minimum Wages Act*, 2003, n° 7, en ligne: NALIS (National Library and Authority System)
<[http://www.nalis.gov.tt/Socio_economic/ActsGazzLegislation/Legal%20Notice%20No.%201%20of%202003%20\(2\).pdf](http://www.nalis.gov.tt/Socio_economic/ActsGazzLegislation/Legal%20Notice%20No.%201%20of%202003%20(2).pdf)>.

Trinidad and Tobago, *Minimum Wage Order*, 2003, c 88:04, en ligne: Natlex
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=enp_country=TTO&pclassification=12.02porigin=COUNTRYpsortby=SORTBY_COUNTRY>.

Trinidad and Tobago, *Equal of Opportunity Act*, 2000, en ligne: Cariblex
<http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/TT_eqopp.pdf>.

Trinidad and Tobago, *Minimum (Households Assistant) Order*, n° 160, 1991, en ligne: Natlex
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.detailsp_lang=en&p_country=TTop_classification=12.02porigin=COUNTRYpsortby=SORTBY_COUNTRY>.

Trinidad and Tobago, Minimum Wages Act, 1976, LRO 2000, c 88:04, en ligne : Cariblex <http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/tt_act7.shtml>.

DOCTRINE : MONOGRAPHS

Aguire, R., C. García Sainz y C. Carrasco, *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina, 2005.

Akalin Ariño, Mabel, "El trabajo doméstico: ¿una cuestión a considerar en las políticas sociales?", Buenos Aires, Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales, 2004, inédito.

Aymer, Paula L., *Uprooted Women: Migrant Domestic in the Caribbean*, USA, Wesport, Praeger Publishers, 1997, pp 27-45.

Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004.

Beaud, Stéphane, Joseph Confavreux et Jade Lindgaard, dir, *La France invisible*, France, La Découverte, coll. « La Découverte /Poche », 2008.

Benería, Lourdes, *Gender, development and globalization: Economics as if all people Mattered*, New York, Routledge, 2003.

Benería, Lourdes et Sherly Feldman, *Unequal Burden : Economies, Crises, Persistent Poverty and Women's Work*, Boulder Color, Westview Press, 1992.

_____, *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*, Santo Domingo, Centro de Investigación para la acción Feminina, 1984.

Bennet, Lerone Jr., *The Shaping of Black America*, Chicago, Johnson Publications, 1975.

Bonner, Christine, « Domestic Workers Around the World: Organizing for Empowerment ». Domestic Workers Research Project. Paper presented to the Social Law Project Conference, Cape Town, 7-8 May 2010, en ligne: DWRP <http://www.dwrp.org.za/images/stories/DWRPResearch/chris_bonner.pdf>.

- Boserup, Ester *Woman's Role in Economic Development*, London, George Allen and Unwin, 1970, ch 5, pp 85-151.
- Bronstein, Arturo S., *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Agence productrice de normes, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- Brysk, Alison, *Globalization and human rights*, Berkeley, University of California Press, 2002.
- Bush, Barbara, *Slave Women in Caribbean Society, 1650-1839*, Bloomington-Indiana, Indiana University Press, 1990.
- Bush, Michael L., *Serfdom and Slavery: Studies in Legal Bondage*, New York, Longman, 1996.
- Carrasco, C., M. Mayordomo y A. Alabart, *Trabajo con Mirada de Mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2004.
- Céspedes, Catalina, *Conciliación familia y trabajo: una mirada de género a las condiciones estructurantes*, Chile 2001-2002. Impactos y desafíos de las crisis internacionales, Santiago de Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2002.
- Chaignot, Nicolas, *La servitude volontaire aujourd'hui : Esclavages et modernité*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012, pp 135-61.
- Chaney, Elsa et Mary Garcia Castro, éd, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia, Temple University Press, 1989.
- Chang, Grace, *Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Cambridge, South End Press, 2000.
- Childress, Alice, *Like One of the Family*, Boston, Beacon, 1986.
- Coley, Soraya Moore, *And Still I Rise: An Exploratory Study of Contemporary Black Private Household Workers*, Pennsylvania, Bryn Mawr College, 1981.
- Compa, Lance A. et Stephen F. Diamond, *Human rights, labour rights, and international trade*, Philadelphia, Pennsylvania Studies in Human Rights, 2003.

- Corvisy, Catherine-Émilie et Véronique Molinari, *Les femmes dans l'Angleterre victorienne et édouardienne, entre sphère privée et sphère publique*, Paris, L'Harmattan, 2008.
- Daugareilh, Isabelle, dir, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruyant, 2005.
- Daza, José Luis, *Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration*, Genève, BIT, 2005.
- Decaux, Emmanuel, *Les formes contemporaines de l'esclavage*, Leiden/Boston, Martinus Nijhoff, 2009.
- Deveau, Jean Michel, *Femmes esclaves d'hier à aujourd'hui*, Paris, France-Empire, 1998, pp 152-174.
- Dill, Bonnie Thornto, *Across the Boundaries Work and Family Among Black Female Domestic Servants*, PH.D. diss, New York University, 1979.
- Donnadieu Gérard, *Du salaire à la rétribution: pour une nouvelle approche des rémunérations*, 3^e éd, Rueil-Malmaison, LIAISONS, 1997.
- Dumont, Jean Christian, *Servus. Rome et l'esclavage sous la République*, Paris, Palais Farnèse, 1987.
- Ellingstaeter, Anne Lise, « *Dual Breadwinners Between State and Market Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner* », New York (USA), Oxford University Press, 1999.
- Eyraud, François et Catherine Saget, *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, Paris, BIT, 2005.
- Fauve-Chamoux, Antoinette, dir, *Domestic Service and the Formation of European Identity, Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th – 21st Centuries*, Bern, Peter Lang, 2004.
- Ferranti, David de, Guillermo E. Perry et al., *Inequality in Latin America : Breaking with History?*, Washington, The World Bank, 2004.
- Laurence Fontaine, *Les paradoxes de l'économie informelle : à qui profitent les règles*, Paris, Karthala, 2011.

- Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada), *Portrait des aides familiales au Québec : réponse au questionnaire du Rapport IV(1) de l'OIT sur les travailleuses domestiques*, Montréal, août 2009 [non publié].
- Gunewardena, Nandini et Am E. Kinsolver, *The gender of globalization: Women navigating cultural and economical marginalities*, Oxford, James Currey, 2007.
- Gúzman, José Miguel, Jorge Rodríguez et al., *La démographie de l'Amérique latine et de la Caraïbe depuis 1950*, Institut national d'études démographiques (INED), Population-F, 61(5-6), 2006, en ligne : INED<http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1249/publi_pdf1_chronique_ameriquelat.pdf>.
- Harewood, Jack, *The population of Trinidad and Tobago, World Population Year*, Paris, Committee for International Coordination of National Research in Democracy, 1975.
- Hart, Keith, *Women and the Sexual Division of Labour in the Caribbean*, 2nd ed, Consortium Graduate School of Social Sciences, Kingston, Jamaica (W.I.), University of the West Indies, 1996.
- Heers, Jacques, *Esclaves et domestiques au Moyen Âge dans le monde méditerranéen*, Paris, Hachette, 2006.
- Henriquez, Eugène et Dominique Lhuillier, dir, *Domaine privée-sphère publique*, France, Éd. ESKA, 2001.
- Higman, B. Wiley, *Slave Population and Economy in Jamaica, 1807-1834*, 2nd ed, Barbade, Press University of the West Indies, 1995.
- Housewives Association of Trinidad and Tobago (HATT), « Report of the Employment Status of Household Workers in Trinidad », Port-of-Spain, HATT, 1975.
- Humbert, Michel, *Institutions politiques et sociales de l'antiquité*, 5^e éd, Paris, Dalloz, 1994.
- Josephs, Aleric, « Women's Account and Caribbean History », *Pouvoirs dans la Caraïbe*, 1997, pp 41-61, en ligne: PLC (Pouvoirs locaux dans la Caraïbe) <<http://plc.revues.org/698>>.
- Katzman, David, *Seven Days a Week: Women and Domestic Service in Industrializing America*, New York, Oxford University Press, 1978.

- King, Alison Jill, *Domestic Service in Post-Apartheid South Africa: Deference and Disdain*, USA, Ashgate Publishing, 2007.
- Lara, Oruno D., *Caraïbes en construction : Espace, colonisation, résistance*, Cedex, Centre de Recherches Caraïbes-Amériques, 1992.
- Lautier, Bruno, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 2004.
- Martin, Emily, *The Woman in the Body: A Cultural Analysis of Reproduction*, Boston, Beacon Press, 1992.
- Mater, Cecilia, « Rapport de la Conférence internationale pour la protection des travailleuses domestiques/employées de maison » tenue à Amsterdam du 8 au 10 novembre 2006, Réseau international des travailleurs domestiques, Cahier de revendications, Genève, 2010.
- Mathurin, Lucille Mair, *The Rebel Women: A Historical Study of Women in Jamaica*, Kingston, University of the West Indies Press, 2006.
- , *The Rebel Woman in the British West Indies During Slavery*, Kingston, Institute of Jamaican Publications, 1975.
- McBride, Theresa Marie, *The Domestic Revolution: The Modernization of Household Service in England and France, 1820-1920*, New York, Holmes & Meier, 1976.
- Morgan, Kenneth, *Slave Women and Reproduction in Jamaica, 1776-1834*, Massachusetts, Blackwell Publishing, 2006.
- Mossé, Robert, *Les salaires*, Paris, Librairie Marcel Rivière, 1952.
- Meldrum, Tim, *Domestic service and gender, 1660-1750: Life and Work in the London Household*, Angleterre, Pearson Education, 2000.
- Nash, June C. y María Patricia Fernández-Kelly, *Women, Men, and the International Division of Labor*, Albany, State University of New York Press, 1983.
- O'Dy, Sylvie, *Esclaves en France*, Paris, Albin Michel, 2001.
- Oelz, Martin, « La rémunération dans le travail domestique », Genève, BIT, 2011.
- Olavarría, José, « ¿Dónde está el nuevo padre? Trabajo doméstico: de la retórica a la práctica », *Familia y vida privada: ¿transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?*, Ximena Valdés y Teresa Valdés (ed), Santiago de Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), 2005.

- Parreñas, Rhacel Salazar, *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*, Stanford, Stanford University Press, 2001.
- Paul, Davies and Mark Freedland, *Kaln-Freund's Labour and the law*, London, Stevens & Sons, 1983.
- Patterson, Orlando, *Sociology of Slavery: An Analysis of the Origins, Development, and Structure of Negro Slave Society in Jamaica*, New Jersey (USA), Fairleigh Dickinson University Press, 1967.
- Peredo, Elizabeth, "Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas", *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Porto Alegre, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2003.
- Philip, Christian, *Normes internationales du travail : universalisme ou régionalisme?* Bruxelles, Bruyant, 1978.
- Pierson, J.-C et A. Douillet, *Les techniques modernes de rémunération*, Paris, Chotard et Associés, 1972.
- Pollard, Duke E., *The CARICOM systems, basics instruments*, Kingston Jamaica, Caribbean Law Pub., 2003.
- Régent, Frédéric, *Esclavage, métissage, liberté : la Révolution française en Guadeloupe 1789-1802*, Paris, Grasset, 2002.
- Ricardo, David, *Principes de l'économie politique et de l'impôt*, France, CALMANN-LÉVY, 1970.
- Ricouard, Michèle, *La rémunération du travail*, Paris, Coll. Que Sais-Je, Presses Universitaires de France, 1961.
- Rolle, Pierre, *Travail et Salarial : Bilan de la sociologie du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1988.
- Rollins, Judith, *Between Women: Domesticity and Their Employers*, Philadelphia, Temple University Press, 1985.
- Romero, Mary, *Maid in the U.S.A.*, New York, Routledge, 2002.
- Ryan, Barbara, *Love, Wages, Slavery: The Literature of Servitude in the United States*, États-Unis d'Amérique, University of Illinois Press, 2006.

- Schechter, Tanya, *Race, Class, Women and the State: The Case of Domestic Labour in Canada*, Montréal, 1998.
- Schmidt, Nelly, *L'abolition de l'esclavage, cinq siècles de combats (XVI^e - XX^e siècle)*, Paris, Fayard, 2005.
- Servais, Jean-Michel, *Normes internationales du travail*, Paris, L.G.D.J., 2004.
- Silvera, Makeda, *Silence: Talks with Working Class Caribbean Women about the Lives and Struggles as Domestic Workers in Canada*, Canada, Black Women and Women of Colour Press, 1989.
- Simiand, François, *Le salaire : l'évolution sociale et la monnaie*, t 1, Paris, Librairie Félix Alcan, 1932.
- Smith, Adam, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, France, Gallimard, Coll. Idées, 1976.
- Statistical Institute of Jamaica, *Labour Force Survey, 2009, en ligne : Labour Force Statistics* <<http://www.statinja.gov.jm>>.
- Starr, Gérard, *La fixation des salaires minima : objet, méthodes et problèmes, une étude internationale*, Genève, BIT, 1982.
- Tokman, Victor E., « Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policies », Working Paper n° 17, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, 2010, en ligne: WIEGO< <http://www.wiego.org/pdf/Tokman-Domestic-Workers-Latin-America.pdf>>.
- Wade, Mark et Verónica Oxman, *La dimensión social de la integración y la Modernización de la administración laboral: experiencia del CARICOM*, Lima, Oficina International del Trabajo, 2002, pp 25-40.
- Waring, Marilyn, *Counted for Nothing: What Men Value and What Women Are Worth*, 2nd ed, Toronto University Press, 1999.
- Wenona, Giles & Sedef Ara-Koç, *Maid in the Market : Women's Paid Domestic Labour*, Halifax, Nova Scotia, Fernwood Publishing, 1994.

DOCTRINE : ARTICLES PUBLIÉS DANS DES OUVRAGES COLLECTIFS

- Anderson, Bridget « Overseas domestic workers in the European Union: invisible women » dans Janet Henshall Momsen, *Gender, migration and domestic service*, London, Routledge, 1999, pp117-133.
- Benería, Lourdes, « Accounting for Women's Work » dans *Women and Development: The Sexual Division of Labor in Rural Societies*, Praeger Publishers, New York-USA, 1982, pp 119-147.
- Bernstein, Stéphanie, « Le droit à des conditions de travail justes et favorables : un retour aux fondements de la " décence " au travail » dans Pierre Boisset et Lucie Lamarche, *Droit de cité pour les droits économiques, sociaux et culturels : la Charte québécoise en chantier*, Québec, Yvon Blais, 2011.
- _____, « The Regulation of Paid Care Work in the Home in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace » dans Judy Fudge et Rosemary Owens dir, *Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms*, Oxford, Hart Publishing, 2006.
- Blackett, Adelle, « Promoting Domestic Workers : Human Dignity through Specific Regulation » dans Antoinette Fauve-Chamoux (éd), *Domestic Service and the Formation of European Identity, Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th – 21st Centuries*, Bern, Peter Lang, 2004.
- Boland, Barbara, « Labour Force » dans G. W. Roberts, ed, *Recent Population Movements in Jamaica*, Kingston, The Herald for the Committee for International Coordination of National Research in Demography, 1974, pp 56-93.
- Bolles, Lyn, « Kitchens Hit by Priorities: Employed Working-Class Jamaican Women confort the IMF » dans Nash, June and M. P. Fernandez-Kelly, *Women, Men, and the International Division of Labor*, Albany, State University of New York Press, 1983, pp 257-270.
- Brisson, Nathalie-Lamaute, « Economía del cuidado de la niñez en Haití: proveedoras, hogares y parentesco » dans Montañó Virreira, Sonia et Calderón Magaña, Coral, coord, *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*, Chili, Nations Unies, 2010, pp 177.
- Chang, Kimberly et L.H.M. Ling, « Globalization and its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong » dans *Gender and Global Restructuring: Sightings, Sites and Resistances*, ed, London, Routledge, 2000.

- Colón, Alice et Rhoda Reddock, « The changing Status of Women in the Contemporary Caribbean » dans Bridget Brereton *General History of the Caribbean: The Caribbean in the Twentieth Century*, vol 5, Paris, UNESCO, 2004, pp 465-505.
- Deakin, Simon, « L'évolution de la relation d'emploi » dans Peter Auer et Bernard Gazier, dir, *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs*, BIT, Paris, 2002.
- Duarte, Isis, « Household Workers in the Dominican Republic: A Question for the Feminist Movement » dans Elsa M. Chaney et Mary Garcia Castro, éd, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphie(USA), Temple University Press, 1989.
- Freyssinet, Jacques, « Normes d'emploi et normes de protection sociale: l'impact de la diversification des temps de travail– les tendances en Europe occidentale » dans Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli, dir, *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : Voies parallèles ou convergences?*, Bern, Peter Lang, 2002.
- Goldsmith, Mary, « Politics and Programs of Domestic Workers' Organizations in Mexico » dans Elsa M. Chaney et Mary Garcia Castro (ed), *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia-USA, Temple University Press, 1989.
- Haten, Kotran, « Impact de la mondialisation sur les droits fondamentaux de l'homme au travail » dans Isabelle Daugareilh, dir, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruyant, 2005, pp 231.
- Higman, B. Wiley, « Domestic Service in Jamaica Since 1750 » dans Elsa M. Chaney et Mary Garcia Castro, éd, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia-USA, Temple University Press, 1989.
- Leary, Virginia A., « The Paradox of Workers' Rights as Human Rights » dans Compa, Lance A. et Stephen F. Diamond, *Human rights, Labour Rights, and international Trade*, Philadelphia, Pennsylvania Studies in Human Rights, 2003.
- Mohamed, Patricia, « Domestic Workers » dans Pat Ellis, *Women of the Caribbean*, London, Zed Brooks, 1986, pp 41-46.
- _____, « Domestic Workers in the Caribbean » dans Elsa M. Chaney et Mary Garcia Castro, éd, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphie, Temple University Press, 1989.

- Nash, June, « Theoretical and Methodological Progress : A Decade of Research on Women in Latin America » dans June Nash, Helen I. Safa et al. *Women and Change in Latin America*, Massachusetts, Bergin & Garvey Publishers, 1985, pp 3-21.
- Radcliffe, Sarah A., « Race and Domestic Service: Migration and Identify in Ecuador » dans Janet Henshall Momsen, *Gender, Migration and Domestic Service*, London, Routledge, 1999, pp 83-113.
- Reddock, Rhoda, « Some Factors Affecting Women in the Caribbean Past and Present » dans *Women of the Caribbean*, London and New Jersey, Zed Books, 1985.
- Salazar, Rhacel Parreñas, « The Care Crisis in the Philippines : Children and Transnational Families in the New Global Economy » dans Barbara Elrenreich et Arlie R. Hochschild, *Global Woman : Nannies, Maid and Sex Workers in the New Economy*, Nueva York, Metropolitan Books, 2002.
- Stiell, Bernadette and Kim England, « Jamaican domestics, Filipina housekeepers and English nannies » dans Janet Henshall Momsen, *Gender, migration and domestic service*, London, Routledge, 1999.

DOCTRINE : ARTICLES DE PÉRIODIQUES

- Abramo, Laís et María Elena Valenzuela, « Emploi des femmes en Amérique latine : un bilan » (2005) 144 : 4 *Revue internationale du Travail* 387.
- Akalin, Ayse, « Hired as a Caregiver, Demanded as a housewife » (2007) 14: 2 *European Journals of Women's Studies* 209.
- Beneria, Lourdes, « Género y políticas públicas: desafíos de la equidad » (2006) 24 *Revista Nómada*.
- _____, « Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación » (2006) 24 *Nómadas* 8.
- BIT, « Le travail domestique n'est pas un simple « problème domestique » dans *Discrimination au travail : Les progrès menacés* » (août 2011) 72 :26 *Magazine Travail*.
- , « Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés : une enquête du BIT » (1970) *Revue internationale du Travail* 429.

- Boivin, Isabelle et Alberto Odero « La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les progrès des législations nationales » (2006) 145 : 3 *Revue internationale du travail* 253.
- Branca, Patricia, « A New Perspective on Women's Work: A Comparative Typology » (1975) 9 *Journal of Social History* 129.
- Carr, Marilyn et Martha Chen, « Femmes et hommes face à la mondialisation et à l'exclusion sociale » (2004) 143 :1-2 *Revue internationale du Travail* 139.
- Chaplin, David, « Domestic Service and Industrialization » (1978)1 *Studies in Sociology* 97.
- Chen, Martha, « Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges » (2011) 23:1 *Canadian Journal of Women and the Law* 167.
- Conaghan, Joanne, « The Invisibility of Women in Labour Law : Gender-neutrality in Model-bulding » (1986) 14 *International Journal of the Sociology of Law* 377.
- Dadzie, Stella, « Searching for the Invisible Woman: Slavery and Resistance in Jamaica » (1990) 32:21 *Race and Class* 22.
- Davis, Angela, « Reflections on the Black Woman's Role in the Community of Slaves » (1972)13:1-2 *The Massachusetts Review* 81.
- Figart, Deborah M. et Ellen Mutari, « Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks » (1998) 56:4 *Review of Social Economy* 460.
- Fugazza, Marco, « La discrimination raciale : théories, faits, stratégies » (2003) 142 : 4 *Revue internationale du Travail* 547.
- Grossman, Allyson Sherman, « Women in Domestic Work: Yesterday and Today » (1980) 17 : 103 *Monthly Labour Review* 17.
- Harris-White, Barbara, « Observations sur l'inégalité professionnelle dans l'économie informelle » (2003)142:4 *Revue internationale du Travail* 497.
- Hepple, Bob, « Égalité et renforcement du pouvoir d'action pour un travail décent » (2001) 140: 1 *Revue internationale du Travail* 7.
- Johnson, Michele, « "Problematic Bodies" : Negotiations and Terminations in Domestic Service in Jamaica, 1920-1970 » (2007)12 :2 *Left History* 84.

- Johnson, Michele, « Community Voices: Women's Labours in the Caribbean » (2007) 32:1 *Women Study's Journal* 172.
- Leckie, Scott, « Another Step Towards indivisibility: Identifying the Key Features of Violations of Economic, Social and Cultural Rights » (1998) 20: 1 *Human Rights Quartely* 81.
- Mathurin, Lucille Mair, « The Arrival of Black Women » (1975) 9:2 *Jamaica Journal* 2.
- Moya, Jose, « Domestic Service in a Global Perspectives: Gender, Migration and Ethnic Niches » (2007) 33:4 *Journal of Ethnic and Migration Studies* 559.
- O'Brien, Derek et S. Foadi, « CARICOM and Its Court of Justice » (2008) 37:4 *Common Law World Review* 334.
- Paul, Gregg, « Le salaire minimum en tant que moyen d'action pour les pouvoirs publics » (2000) 31 *Revue économique de l'OCDE* 17.
- Pollard, Duke E., « Profile of the Caribbean Court of Justice » (2007) 59:3 *Américas* 53.
- Rodgers, Janine et Jill Rubery, « Perspectives : Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité » (2003) 142 : 4 *Revue internationale du Travail* 589.
- Rubery, Jill, « Perspectives : Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité » (2003)142:4 *Revue internationale du Travail* 589.
- Saget, Catherine, « Lutte contre la pauvreté et emploi dans les pays en développement : de l'utilité d'un salaire minimum » (2001) 140 : 3 *Revue internationale du Travail* 287.
- Tomei, Manuela, « Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail » (2003) 142: 4 *Revue internationale du Travail* 435.
- Willings, Beverly, « Women rule? Globalization and the Feminization of Managerial and Professional Workspaces in the Caribbean » (2005) 12:1 *Gender, place and culture journal of feminist geography* 1.

DOCTRINE: DOCUMENTS INTERNATIONAUX

Nations Unies

CDESC (Comité des droits économiques, sociaux et culturels), « Fiche d'information n° 16 (Rev. 1) », 1997, en ligne :

PNUD (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo), 1990 y 1995, *Informe del Desarrollo Humano*, Oxford University Press, 1995.

Organisation internationale du Travail

BIT, *Les migrants venus des zones rurales employés dans le travail domestique en milieu urbain : enjeux et défis*, Note d'information n° 5, Bureau régional en Afrique, 2013.

___, « Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations », Étude d'ensemble, Rapport III (Partie 1 A), Genève, CIT, 101^e sess, 2012.

___, « L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre », Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), Genève, CIT, 100^e sess, 2011.

___, « Socles de protection sociale pour la justice sociale et une mondialisation Équitable », Rapport IV (1), Genève, CIT, 2011.

___, « Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations », Rapport III (Partie I A), Genève, CIT, 100^e sess, 2011.

___, « Rapport mondial sur les salaires 2010-2011: Politiques salariales en temps de crise », Genève, CIT, 2011.

___, « Travail domestique : estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques », note d'information n° 4, Genève, 2010.

___, « Compte rendu provisoire : Quatrième question à l'ordre du jour : Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, Genève, CIT, 99^e sess, 2010.

___, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport IV.(1) : OIT, Quatrième Question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, Genève, 99^e sess, 2010.

- BIT, « Panorama Laboral 2010 », Bureau régional du BIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Lima, 2010.
- ___, « Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail », Genève, CIT, 2009.
- ___, « Rapport de la CEACR sur l'observation des conventions et recommandations », 2008, en ligne : OIT < <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/>>.
- ___, « Rapport mondial sur les salaires 2008-2009, Salaire minimum et négociation collective : vers une politique salariale cohérente », Genève, CIT, 2009.
- ___, « L'égalité au travail : relever les défis », Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, CIT, 96^e sess, Rapport I (B), 2007.
- ___, « Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision », Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Genève, 24-25 November 2006.
- ___, « Égalité entre hommes et femmes et travail décent : Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes », Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et Département des normes internationales du travail, Genève, OIT, 2006.
- ___, « Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail », Genève, OIT, 2004.
- ___, « Protection du salaire : Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs », Rapport III (Partie I B), Genève, CIT, 91^e sess, 2003.
- ___, « L'heure de l'égalité au travail : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail », Rapport I (B), Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du travail, Genève, CIT, 91^e sess, 2003.
- ___, « *Travail décent et économie informelle* », Genève, CIT, 90^e sess, 2002.
- ___, « Réduire le déficit du travail décent : un déficit mondial », Rapport du Directeur général, Genève, CIT, 89^e sess, 2001.

- BIT, « Panorama Laboral 2001 », Lima, Bureau régional du BIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2001.
- ___, « Un travail décent », Rapport du Directeur Général, CIT, 87^e session, Genève, BIT, juin 1999.
- ___, « Égalité dans l'emploi et la profession : Introduction », Étude d'ensemble sur la Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) 1958, Rapport III Partie (4 B), Genève, CIT, 83^e sess, 1996.
- ___, « Égalité dans l'emploi et la profession », Genève, CIT, 83^e sess, 1996.
- ___, « Salaires minima : Méthodes de fixation, application et contrôle » (Rapport III (Partie 4 B), Genève, CIT, 79^e sess, 1992.
- ___, « Égalité dans l'emploi et la profession », Rapport III (Partie 4 B), étude d'ensemble, Genève, CIT, 75^e sess, 1988.
- ___, Bulletin Officiel, Genève, 1965.
- ___, « Compte-rendu des travaux », Annexe XVIII, Résolution, Genève, CIT, 31^e sess, 1948.
- CEACR, « Demande directe individuelle, Haïti, concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 », 2010.
- ___, « Demande directe individuelle, Haïti, concernant la Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) de 1958 », 2010.
- ___, « Demande directe individuelle, Barbade, concernant la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 », 2009.
- ___, « Demande directe individuelle, Haïti concernant la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, de 1951 », 2008.
- ___, « Demande directe individuelle, Saint-Vincent-et-les-Grenadines concernant la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération », 2008.
- ___, « Observation individuelle, Uruguay, concernant la Convention n°131 sur la fixation des salaires minima », 2003.
- CIT, Compte-rendu des travaux, 29^e sess, Montréal, 1946.
- OIT, *Domestic Workers Across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Genève, OIT, 2013.

DOCTRINE: DOCUMENTS RÉGIONAUX

- OIT, « Tripartite Capacity-Building Workshop on Labour Legislation », Final Report, Rodney Bay Village, Saint Lucia, 22-25 May 2007, en ligne: OIT Caraïbe
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/meetings/final%20report%20tripartite.pdf>.
- ___, « Tripartite Capacity-Building Workshop on Labour Legislation », Final Report, Grand Bahamas, The Bahamas, 3-6 December 2007, en ligne OIT-Caraïbe<http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/meetings/final%20report%20bahamas.pdf>.
- Pegus, Clive, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of Antigua and Barbuda with CARICOM Model Labour Laws », 2007, en ligne :
 OIT<http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/ant_review.>.
- ___ « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Bahamas with CARICOM Model Labour Legislation», 2007, en ligne: OIT
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/bah_review.pdf>.
- ___, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Barbados with Caricom Model Labour Legislation », 2007, en ligne: OIT<http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/reviews/bar_review.pdf>.
- ___, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Belize with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, en ligne: OIT
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/be_review.pdf>.
- ___, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Dominica with CARICOM Model Labour Legislation», 2007, sect. 2(4), en ligne: OIT
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/bah_review.pdf>.
- ___, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Grenada with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, sect. IV (ii) et (iii) en ligne : OIT
 <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/reviews/gre_review.pdf>

- Pegus Clive, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Guyana with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, sect. IV, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/reviews/guy_review.pdf>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Jamaica with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Part IV, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labour_legislation/reviews/jamreview.pdf>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Saint Kitts and Nevis with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Parts IV,VI, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/skn_review.pdf>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Sainte-Lucia with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Part II, IV, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/slu_review.pdf>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Suriname with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Part IV, en ligne: OIT <<http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/surreview.pdf>>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of The Saint Vincent and Grenadines with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Part IV, en ligne: OIT <http://www.ilocarib.org.tt/projects/labourlegislation/reviews/svg_review.pdf>.
- _____, « Review and Analysis of Compliance of the National Labour Legislation of the Trinidad and Tobago with CARICOM Model Labour Legislation », 2007, Part IV, en ligne: OIT >.

DOCTRINE : DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

U.S. Department of State, *Country Reports on Human Rights Practices for 2012*, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 2012, en ligne : <<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper>>.

Census of Jamaica, Kingston, Government Printers, 1921, 1943, 1960, 1970.

DICTIONNAIRES ET ENCYCLOPÉDIES

André, Couture, *Dictionnaire d'homonymes et de paronymes : ces mots qui se ressemblent*, Montréal, Éditions FIDES, 2009, s. v. « bonne », « servante ».

Arnaud, André-Jean, dir, *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2^e éd, L.G.D.J., Paris, 1993, s.v. « internormativité » .

BIT, *Thesaurus BIT*, en ligne : OIT <<http://www.ilo.org//thesaurus/defaultfr.asp> >.

Dictionnaire encyclopédique Quillet, Paris, Librairie Aristide Quillet, 1969 s. v. « domestique ».

Dixel : Dictionnaire, Paris, Le Robert, 2011, s. v. « domestique », « servante », « bonne ».

Lionel, Meney, *Dictionnaire québécois français*, Montréal, Guérin, 1999, s. v. « domestique ».

Little, William, *The Oxford Universal Dictionary of Historical Principles*, 3th ed, Oxford University Press, Oxford, 1955, s. v. « domestic ».

Robert, Paul, Josette Rey-Debove et Alain Rey, dir, *Le Petit Robert*, Paris, Le Robert, 2013, s. v. « panier ».

Société royale du Canada, *Dictionnaire nord-américain de la langue française*, Canada, Librairie Beauchemin, 1979, s. v. « domestique ».

SITES INTERNET

Gouvernementaux

Ministry of Justice : MOJ-Jamaica <<http://www.moj.gov.jm/?q=overview>>.

National Library and Information System Authority-Trinidad and Tobago:
NALIS<<http://www2.nalis.gov.tt/Services/NALISCustomerSurvey/tabid/284/Default.asp>>.

Organisation des États américains: OÉA
<http://www.oas.org/fr/a_propos/commission_droits_homme.asp>.

Organisations internationales

International Labour Standards: OIT-Caraïbe
 <http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1101&Itemid=962>.

Labordoc (catalogue OIT)
 : OIT<<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/labordoc/ilopub.htm>>.

NATLEX – national legislation by country – by subject: OIT
 < http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en>.

Statistiques : OIT< <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> >.

The ILO and Rights at Work in the Caribbean:
 OIT<http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1137&Itemid=1150>.

United Nations Women Caribbean: UNIFEM<<http://www.unifemcar.org/>>.

Organisations non gouvernementales

Association pour les droits de la femme et le développement:
 AWID<<http://www.awid.org/fre/>>.

Committee for International Coordination of National Research in Demography:
 CICRED<<http://www.cicred.org/Eng/Publications/pdf/c-c28.pdf>>.

Comisión Económica para América latina y el Caribe:
 CEPAL-ECLAC <<http://www.eclac.cl/>>.

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing:
 WIEGO< http://www.Wiego.org/pdf/Platform_of_Demands_Francais.pdf>.

Autres

Constitution Finder : < <http://confinder.richmond.edu/confinder.html>>

HEINONLINE: <<http://heinonline.org/HOL/Welcome?collection=journals>>.

National Union of Domestic Employees, Trinidad and Tobago:
 NUDE < <http://www.ttdomesticworkers.blogspot.com>>.

Respect and Rights for Domestic Workers:
 <<http://www.domesticworkerrights.org/?q=node43>>.