

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2012-2013

5 SEPTEMBRE 2013

Projet de loi portant assentiment à la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100^e session

SOMMAIRE

	Pages
Exposé des motifs	2
Projet de loi	12
Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques	13
Avant-projet de loi	22
Avis du Conseil d'État	23

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2012-2013

5 SEPTEMBER 2013

Wetsontwerp houdende instemming met het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting

INHOUD

	Blz.
Memorie van toelichting	2
Wetsontwerp	12
Verdrag betreffende waardig werk voor het huispersoneel	13
Voorontwerp van wet	22
Advies van de Raad van State	23

EXPOSÉ DES MOTIFS

La Convention que le gouvernement a l'honneur de soumettre à votre assentiment concerne le travail décent pour les travailleurs domestiques. Elle a été adoptée le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail au cours de sa centième session, tenue à Genève du 1^{er} au 17 juin 2011. Cette Convention a été adoptée par 396 voix contre 16 et 63 abstentions.

L'objectif poursuivi par cette Convention n° 189 est d'offrir une protection spécifique aux travailleurs domestiques. Elle entend lutter contre les abus et les exploitations dont ces travailleurs pourraient être victimes. Elle fixe les droits et principes fondamentaux en vue de garantir que le travail domestique s'effectue dans des conditions de vie et de travail décentes.

La Convention définit dans son article 1^{er} le travail domestique comme le travail effectué au sein d'un ou plusieurs ménages, par un travailleur ou une travailleuse.

Le travail domestique, ainsi défini englobe dès lors de nombreuses tâches, cuisine, nettoyage, gardes malades, garde d'enfant, jardinage, gardiennage, etc.

L'expression «travailleur domestique» désigne toute personne exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail sous un lien de subordination.

La personne qui effectue de manière occasionnelle ou sporadique un travail domestique, sans en faire sa profession, n'est pas considérée comme un travailleur domestique. Le membre de phrase «sans en faire sa profession» a été inclus dans la disposition afin de garantir que les travailleurs journaliers et autres travailleurs précaires entrent bien dans la définition du «travailleur domestique».

Le champ d'application adopté par la Convention est plus large que celui prévu dans notre pays pour le contrat de travail domestique.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le travailleur domestique comme la personne qui s'engage contre rémunération à effectuer, sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

En conséquence, dans notre pays, ne sont pas considérés comme travailleurs domestiques les «gens de maison» qui n'effectuent pas des travaux ménagers d'ordre manuel comme par exemple des chauffeurs, des gouvernantes, des jardiniers, des gardes malades. Ces travailleurs sont selon le cas dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Het Verdrag dat de regering de eer heeft aan uw instemming voor te leggen, betreft het waardig werk voor het huispersoneel. Het werd aangenomen op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar honderdste zitting, gehouden te Genève van 1 tot 17 juni 2011. Dit Verdrag werd aangenomen met 396 stemmen tegen 16 en 63 onthoudingen.

De nagestreefde doelstelling van dit Verdrag nr. 189 is om een bijzondere bescherming te bieden aan het huispersoneel. Het heeft als doelstelling het misbruik en de uitbuiting te bestrijden waarvan deze werknemers het slachtoffer kunnen zijn. Het stelt de rechten en fundamentele principes vast om te waarborgen dat het huishoudelijk werk wordt verricht in behoorlijke levens- en arbeidsomstandigheden.

Het verdrag definieert in haar artikel 1 het huishoudelijk werk als het werk verricht in het kader van of voor één of meerdere huishoudens door een werknemer of een werkneemster.

Op deze wijze gedefinieerd omvat het huishoudelijk werk derhalve talrijke taken, koken, schoonmaken, thuisverzorging, kinderverzorging, tuinieren, toezicht, enz.

De uitdrukking «huispersoneel» duidt elke persoon aan die in een band van ondergeschiktheid huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie.

De persoon die occasioneel of sporadisch huishoudelijk werk verricht, zonder er zijn beroep van te maken, wordt niet beschouwd als huispersoneel. Het zinsdeel «zonder er zijn beroep van te maken» werd in deze bepaling ingevoegd om te waarborgen dat de dagloners en andere tijdelijke werknemers wel degelijk in de definitie van «huispersoneel» begrepen worden.

Het toepassingsgebied van het Verdrag is ruimer dat datgene voorziet in ons land voor de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten definieert de dienstbode als de persoon die zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

In ons land wordt het «huispersoneel» dat geen huishoudelijke handenarbeid verricht zoals bijvoorbeeld chauffeurs, kinderverzorgsters, tuinmannen en thuisverzorgers, dus niet beschouwd als dienstbode. Deze werknemers zijn al naargelang het geval verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Par ailleurs dans notre pays, une part très importante du travail domestique se déroule par le biais des « titres services », ces travailleurs ne sont pas non plus au sens de notre législation des travailleurs domestiques.

L'article 2 permet aux États membres, après consultation des organisations d'employeurs et travailleurs le plus représentatives, de déroger et d'exclure des catégories de travailleurs pour autant que le droit national leur reconnaisse une protection au moins équivalente à celle des travailleurs domestiques.

Selon notre réglementation, tous les travailleurs qui effectuent un travail au profit des ménages sans entrer dans la définition belge du travail domestique, sont selon le cas dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé. Ces travailleurs bénéficient donc de la même protection que les autres travailleurs.

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

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

— la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation collective des travailleurs domestiques;

— l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

— l'abolition effective du travail des enfants;

— l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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

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

Les conventions n° 138 et 182 ont été ratifiées par la Belgique.

Dans notre pays il est interdit de faire travailler des mineurs encore soumis à l'obligation scolaire à temps

Anderzijds gebeurt in ons land een zeer belangrijk deel van het huishoudelijk werk door middel van « dienstcheques », deze werknemers zijn evenmin dienstboden in de zin van onze wetgeving.

Artikel 2 staat de lidstaten toe om, na raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, hiervan af te wijken en werknemerscategorieën uit te sluiten voor zover het nationale recht hen een bescherming toekent die minstens gelijkwaardig is aan deze van huispersoneel.

Overeenkomstig onze reglementering zijn alle werknemers die arbeid verrichten voor het huishouden zonder onder de Belgische definitie van dienstbode te vallen, al naargelang het geval verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden. Deze werknemers genieten dus van dezelfde bescherming als de andere werknemers.

Het Verdrag stelt in artikel 3 het recht van het huispersoneel vast om te genieten van de daadwerkelijke bescherming van de fundamentele mensenrechten.

Het verduidelijkt dat maatregelen moeten genomen worden om het volgende te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken :

— de vakbondsvrijheid en de erkenning van het recht op collectief onderhandelen van het huispersoneel;

— de uitbanning van elke vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid;

— de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;

— de uitbanning van discriminatie inzake werkgelegenheid en beroep.

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

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

De verdragen nr. 138 en 182 werden door België geratificeerd.

In ons land is het verboden om een minderjarige te laten werken die nog onderworpen is aan de voltijdse

plein, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de quinze ans (ou seize si on n'a pas suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire). Après cet âge, la scolarité doit obligatoirement se poursuivre à temps partiel jusqu'à l'âge de dix-huit ans et en conséquence un mineur d'âge ne pourrait être engagé qu'à temps partiel.

L'article 5 prévoit que les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

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

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

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et la santé. Lorsque l'employeur s'engage à loger, il doit fournir un logement convenable.

L'article 7 stipule que le travailleur domestique doit être informé d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible de ses conditions de travail. Cette information, qui doit de préférence se faire au moyen d'un contrat écrit, doit notamment porter sur :

- le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- le type de travail à effectuer;
- la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- la durée normale de travail;
- le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;

leerplicht, dit wil zeggen tot de leeftijd van vijftien jaar (of zestien indien men de eerste twee jaren van het secundair onderwijs niet gevolgd heeft). Na deze leeftijd moet de leerplicht noodzakelijkerwijs deeltijds voortgezet worden tot de leeftijd van achttien jaar en dientengevolge kan een minderjarige slechts deeltijds aangeworven worden.

Artikel 5 bepaalt dat het huispersoneel moet een doeltreffende bescherming genieten tegen alle vormen van misbruik, ongewenst gedrag en geweld.

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

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

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat de werkgever erover moet waken dat de arbeid verricht wordt in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot veiligheid en gezondheid. Wanneer de werkgever zich ertoe verbindt om te huisvesten, moet hij een behoorlijke huisvesting voorzien.

Artikel 7 bepaalt dat het huispersoneel op een passende, controleerbare en begrijpelijke wijze ingelicht moet worden over hun arbeidsomstandigheden. Deze informatie, die bij voorkeur verkregen wordt door middel van een geschreven overeenkomst, moet met name gaan over :

- de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
- het adres van de gewoonlijke arbeidsplaats(en);
- de datum van de aanvang van de tewerkstelling en, indien het een overeenkomst van bepaalde duur betreft, haar duurtijd;
- de aard van de te verrichten arbeid;
- het loon, haar berekeningswijze en de periodiciteit van de betalingen;
- de normale arbeidsduur;
- de jaarlijkse vakantie en de dagelijkse en wekelijkse rusttijden;
- in voorkomend geval, de terbeschikkingstelling van voedsel en huisvesting;

- la période d'essai, le cas échéant;
- les conditions de rapatriement, le cas échéant;

— les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Dans notre système juridique, le contrat se limite aux spécificités de l'accord des parties, dans la majorité des cas un tel écrit est rédigé même si un écrit n'est pas obligatoire dans le cas d'un travail à temps plein à durée indéterminée. L'information sur les droits à portée générale se fait également par d'autres moyens d'information écrite (documents sociaux, règlement de travail, ...).

L'article 8 prévoit l'obligation de fournir aux travailleurs domestiques migrants une offre d'emploi écrite ou un contrat de travail écrit, comportant les mentions prévues à l'article 7 de la Convention, avant le passage de la frontière.

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

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

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

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

- in voorkomend geval, de proefperiode;

- in voorkomend geval, de voorwaarden van repatriëring;

— de voorwaarden voor de verbreking van de arbeidsrelatie, hierbij inbegrepen elke opzeggingstermijn in acht te nemen door de werkgever of de werknemer;

In ons rechtssysteem beperkt de arbeidsovereenkomst zich tot de specificiteiten van het akkoord tussen de partijen, in de meerderheid van de gevallen wordt zulk een geschrift opgemaakt hoewel een geschrift niet verplicht is in geval van voltijdse arbeid voor een onbepaalde tijd. De informatie over de algemene rechten gebeurt eveneens door andere schriftelijke informatiemiddelen (sociale documenten, arbeidsreglement, ...).

Artikel 8 bepaalt de verplichting om aan migrerend huispersoneel voor de grensovergang een schriftelijke werkaanbieding of een schriftelijke arbeidsovereenkomst te bezorgen, die de vermeldingen bevat die voorzien zijn in artikel 7 van het Verdrag.

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

De lidstaten moeten zich inspannen om onderling samen te werken om de daadwerkelijke toepassing van de bepalingen van het Verdrag op migrerende werknemers te verzekeren.

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

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

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

L'article 9 de la Convention prévoit que les États membres doivent garantir, aux travailleurs domestiques :

— la possibilité de négocier librement avec leur employeur leur hébergement éventuel au sein du ménage de l'employeur;

— qu'ils ne soient pas obligés de rester chez l'employeur pendant leur temps de repos et leurs congés;

— et qu'ils puissent conserver leurs documents de voyage et leurs papiers d'identité.

Dans notre pays ces conditions sont respectées, notre réglementation protège les travailleurs de pratiques abusives et garantit que l'employeur respecte les dispositions légales.

La législation en matière de traite des êtres humains notamment, sanctionne quiconque fait usage, de façon directe ou indirecte, de manœuvres frauduleuses, de violence, de menaces ou d'une forme quelconque de contrainte.

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

Le droit au repos hebdomadaire doit être d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

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

La loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut des dispositions concernant la durée du travail les travailleurs sous contrat de travail domestique (c'est-à-dire ceux qui effectuent des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins de l'employeur ou de son ménage). La convention collective de travail du 3 juin 2004 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 septembre 2005) conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques prévoit toutefois que ces travailleurs ne prestent pas plus de trente-huit heures hebdomadaires.

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

Artikel 9 van het Verdrag voorziet dat de lidstaten aan het huispersoneel moeten waarborgen :

— de mogelijkheid om vrij met hun werkgever te onderhandelen over hun eventuele huisvesting in het gezin van de werkgever;

— dat zij niet verplicht zijn om bij de werkgever te blijven tijdens hun rusttijd en verloven;

— en dat zij hun reisdocumenten en identiteitspapieren kunnen behouden.

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

De wetgeving inzake mensenhandel bestraft ieder die direct of indirect, gebruik maakt van listige kunstgrepen, geweld, bedreigingen of enige andere vorm van dwang.

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

Het recht op wekelijkse rust moet minstens vieren-twintig opeenvolgende uren bedragen.

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

De arbeidswet van 16 maart 1971 sluit de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden (met andere woorden zij die huishoudelijke taken van manuele aard verrichten ten behoeve van het huishouden of het gezin van de werkgever) uit van de bepalingen inzake de arbeidsduur. De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 23 september 2005), gesloten in het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden, voorziet echter dat deze werk-

La convention fait référence en matière de durée du travail à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 qui définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur; les gardes effectuées sur les lieux de travail tombent en principe dans cette définition.

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

En ce qui concerne le droit aux vacances annuelles, les domestiques externes prestant moins de quatre heures par jour ou moins de vingt-quatre heures par semaine, et les gens de maison qui ont des prestations maximales de huit heures par semaine sont à l'heure actuelle exclus de l'assujettissement à la sécurité sociale, ce qui a par conséquent un effet concernant leur droit aux vacances annuelles. Une modification de cette législation est en cours afin de rendre les dispositions en la matière conformes à la Convention de l'OIT.

L'article 11 de la Convention impose, la fixation de salaires minimums pour les domestiques, dans la mesure où ce régime existe pour les autres travailleurs. La rémunération doit par ailleurs être déterminée sans discrimination fondée sur le sexe.

Dans notre pays les travailleurs domestiques entrent dans le champ d'application de la convention collective interprofessionnelle conclue au sein du Conseil national du travail en matière de revenu minimum mensuel moyen garanti.

L'article 12 impose que les salaires soient également payés régulièrement, à intervalles réguliers, et au moins une fois par mois.

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

Un pourcentage limité de la rémunération pourra être payé en nature, dans des conditions non moins favorables que celles des autres travailleurs et aux conditions suivantes :

- paiement en nature accepté par le travailleur;
- servant à son usage ou intérêt personnel;
- et dont la valeur monétaire attribuée est juste et raisonnable.

nemers wekelijks niet meer dan achtendertig uren mogen presteren. Deze overeenkomst verwijst inzake de arbeidsduur naar artikel 19 van de wet van 16 maart 1971, dat de arbeidsduur definieert als de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever; de wachtdiensten uitgevoerd op de plaats van tewerkstelling vallen in principe onder deze definitie.

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

Wat het recht op jaarlijkse vakantie betreft, zijn de uitwonende dienstboden die minder dan vier uren per dag of minder dan vierentwintig uren per week presteren en het huispersoneel dat maximaal 8 uren per week presteert, momenteel uitgesloten van onderwerping aan de sociale zekerheid, hetgeen een invloed heeft op hun recht op jaarlijkse vakantie. Een wijziging van deze wetgeving om deze bepalingen in overeenstemming te brengen met het IAO-Verdrag is lopende.

Artikel 11 van het Verdrag legt de vaststelling van de minimumlonen voor het huispersoneel op in de mate waarin zulk een stelsel bestaat voor de andere werknemers. De verloning moet bovendien vastgesteld worden zonder discriminatie op grond van geslacht.

In ons land behoort het huispersoneel tot het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met betrekking tot het gemiddeld minimum maandinkomen.

Artikel 12 legt op dat de lonen ook op regelmatig, op regelmatige tijdstippen en minstens één maal per maand betaald worden.

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

Een beperkt percentage van de verloning mag in natura betaald worden, onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan deze voor de andere werknemers en op voorwaarde dat :

- de betaling in natura door de werknemer aanvaard wordt;
- dient tot zijn persoonlijk gebruik;
- en de eraan toegekende geldelijke waarde rechtvaardig en redelijk is.

La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs détermine quels sont les avantages qui peuvent faire l'objet d'un paiement en nature ainsi que la valeur de leur estimation.

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

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

L'article 13 pose le principe que le travailleur domestique doit disposer d'un environnement de travail sûr et salubre. L'État membre doit dès lors prendre des mesures effectives afin de s'assurer que la sécurité et la santé du travailleur domestique soit garantie, tout en tenant compte de la spécificité du travail domestique.

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

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

Par contre, les travailleurs sous contrat de travail domestique et les gens de maisons (travail non ménager pour un ménage) sont actuellement exclus du champ d'application de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être. Un projet de loi en voie d'adoption met fin à cette exclusion. Des modalités spécifiques seront également adoptées dans un proche avenir, afin de s'adapter à la situation particulière des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, personnes privées.

L'article 14 prévoit que le travailleur domestique doit bénéficier de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité.

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

Si dans notre pays le nombre de travailleurs sous contrat de travail domestique n'est pas très élevé, compte tenu notamment du succès des titres services, certains d'entre eux sont exclus du champ d'application de la sécurité sociale.

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt welke de voordelen zijn die het voorwerp kunnen uitmaken van een betaling in natura evenals de waarde van hun schatting.

Ten slotte mogen de voordelen in natura een bepaald door de wet vastgesteld bedrag niet overschrijden.

Ook de betalingswijze van het loon is bepaald in de loonbeschermingswet.

Artikel 13 stelt het principe vast dat het huispersoneel moet beschikken over een veilige en gezonde werkomgeving. De Lidstaat moet derhalve daadwerkelijke maatregelen nemen om te verzekeren dat de veiligheid en de gezondheid van het huispersoneel gewaarborgd zijn, rekening houdend met de specificiteit van het huishoudelijk werk.

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

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

Daarentegen zijn de werknemers met een arbeids-overeenkomst voor dienstboden en ander huispersoneel (niet huishoudelijk werk voor een huishouden) momenteel uitgesloten uit het toepassingsgebied van de welzijnswet van 4 augustus 1996. Een wetsontwerp dat lopende is, stelt een einde aan deze uitsluiting. In de nabije toekomst zullen ook specifieke regels aangenomen worden die afgestemd zijn op de specifieke situatie van het huispersoneel en hun werkgevers die privé-personen zijn.

Artikel 14 bepaalt dat het huispersoneel moet genieten van voorwaarden met betrekking tot de sociale zekerheid, hierbij inbegrepen het moederschap die niet minder gunstig zijn dan deze die van toepassing zijn op het geheel van de werknemers.

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

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

Actuellement, les travailleurs domestiques (externes) ne doivent pas être déclarés à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) à condition :

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

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

Par contre, les travailleurs domestiques logés chez leur employeur doivent toujours être déclarés à l'ONSS

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

Pour ces deux catégories de travailleurs, une règle d'exonération au champ d'application personnel de la législation en matière de sécurité sociale est prévue «pour chaque semaine au cours de laquelle la durée des prestations n'atteint pas huit heures».

Dans le cadre de la ratification de la Convention un projet d'arrêté royal est en voie d'adoption afin de mettre fin à l'exclusion de ces travailleurs domestiques du champ d'application de la sécurité sociale. Seule une exclusion serait maintenue pour des activités domestiques occasionnelles qui n'entrent pas dans la sphère professionnelle, ce qui est admis en vertu de l'article 1^{er} de cette Convention.

L'article 15 impose aux États membres de protéger les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants, recrutés ou placés par des agences privées, contre des pratiques abusives. Dans ce cadre, les États membres ont les obligations suivantes :

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

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

— adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection

Momenteel worden (uitwonende) dienstboden niet bij de Rijksdienst voor de sociale zekerheid (RSZ) aangegeven wanneer :

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

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

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

Naast de categorie van «dienstboden» *sensu stricto*, in het kader van de uitzonderingen op de onderwerping aan het algemene stelsel van de sociale zekerheid, vermeldt de Belgische wetgeving inzake de sociale zekerheid de categorie van «ander huispersoneel» die in werkelijkheid twee categorieën van werknemers omvat, met name, enerzijds, diegenen die intellectuele prestaties leveren voor het huishouden (bijvoorbeeld kinderoppas, privé-verpleegster, gezelschapsdame) en, anderzijds, diegenen die manuele prestaties leveren voor het huishouden die geen huishoudelijke taken zijn (bijvoorbeeld privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

Voor deze twee categorieën van werknemers is een vrijstelling van het personeel toepassingsgebied van de sociale zekerheidswetgeving bepaald «voor elke week gedurende dewelke de duur van de prestaties geen acht uren bereikt».

In het kader van de ratificatie van het Verdrag is een ontwerp van koninklijk besluit lopende om een einde te maken aan de uitsluiting van dit huispersoneel uit het toepassingsgebied van de sociale zekerheid. Slechts één uitsluiting zal behouden blijven voor occasioneel huishoudelijk werk dat niet plaatsvindt in de professionele sfeer, hetgeen toegelaten is krachtens artikel 1 van dit Verdrag.

Artikel 15 legt de lidstaten de verplichting op om het huispersoneel, hierbij inbegrepen de migrerende werknemers, gerekruteerd of geplaatst door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, te beschermen tegen onrechtmatige praktijken. In dit kader hebben de lidstaten de volgende verplichtingen :

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

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

— maatregelen aannemen die ervoor zorgen dat het huispersoneel geniet van een adequate bescherming en

adéquate et empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres; ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis des travailleurs domestiques et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

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

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

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

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

L'article 16 prévoit que les travailleurs domestiques doivent avoir un accès effectif aux juridictions ou autres mécanismes de règlements de différends dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles prévues pour les autres travailleurs.

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

La convention dispose que les mesures relatives à l'inspection du travail doivent, dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant compte du respect de la vie privée.

La réglementation belge est conforme à ces articles 16 et 17 de la Convention. Le Contrôle des lois sociales est compétent pour informer, contrôler et sanctionner le non-respect des dispositions en matière de droit du travail.

L'article 18 demande que la mise en œuvre des dispositions de la présente Convention soit faite, en consultation avec les partenaires sociaux, par voie de

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

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

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

Om uitwerking te geven aan de bepalingen van artikel 15 moeten de lidstaten de sociale partners raadplegen.

Deze bepalingen inzake de bureaus voor private arbeidsbemiddeling zijn ontleend aan het Verdrag nr. 181 van de IAO betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, dat door België geratificeerd werd in 2004.

Artikel 16 bepaalt dat het huispersoneel daadwerkelijk toegang moet krijgen tot rechtbanken of andere mechanismen tot beslechting van geschillen onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan diegene die voorzien zijn voor de andere werknemers.

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

Het verdrag bepaalt dat de maatregelen met betrekking tot arbeidsinspectie, voor zover dit verenigbaar is met de nationale wetgeving, de voorwaarden moeten bepalen waaronder de toegang tot het woongedeelte van het huishouden kan worden toegestaan, rekening houdend met de eerbiediging van het privé-leven.

De Belgische reglementering is in overeenstemming met voormelde artikelen 16 en 17 van het Verdrag. Het Toezicht op de sociale wetten is bevoegd voor de voorlichting, het toezicht en de bestraffing van inbreuken op de bepalingen van het arbeidsrecht.

Artikel 18 eist dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit Verdrag gebeurt in overleg met de sociale partners, door middel van wetgeving alsook

législation ainsi que par des conventions collectives conformément à la pratique nationale.

L'article 19 stipule que la Convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Les articles 20 à 27 contiennent les dispositions de procédure usuelles.

La législation belge est donc, dans une large mesure, déjà en conformité avec les dispositions de la Convention n° 189 de l'OIT. Les dispositions en matière de sécurité sociale et de bien-être au travail sont en cours d'adaptation afin d'achever la mise en conformité de notre législation à l'instrument adopté par la Conférence internationale du travail.

Notre pays est par conséquent en mesure d'accepter les obligations de la Convention.

La Commission européenne a soumis au Conseil le 21 mars 2013 une proposition de décision autorisant les États membres à ratifier la Convention n° 189 de l'OIT dans l'intérêt de l'Union européenne.

*Le vice-premier ministre
et ministre des Affaires étrangères,*

Didier REYNDEERS.

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK.

collectieve overeenkomsten in overeenstemming met de nationale gebruiken.

Artikel 19 bepaalt dat het Verdrag geen invloed heeft op de gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op het huispersoneel krachtens andere internationale arbeidsverdragen.

De artikelen 20 tot 27 bevatten de gebruikelijke procedureregels.

De Belgische wetgeving is dus, in grote mate, reeds in overeenstemming met de bepalingen van het Verdrag nr. 189 van de IAO. De bepalingen inzake sociale zekerheid en welzijn op het werk zijn in voorbereiding om het in overeenstemming brengen van onze wetgeving met het door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen instrument te voltooien.

Ons land is bijgevolg in de mogelijkheid om in te stemmen met de verplichtingen van het Verdrag.

Op 21 maart 2013 heeft de Europese Commissie een voorstel beslissing aan de Raad voorgelegd tot toestemming van een bekrachtiging van het Verdrag nr. 189 van de IAO door de lidstaten in het belang van de Europese Unie.

*De vice-eersteminister
en minister van Buitenlandse Zaken,*

Didier REYNDEERS.

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du vice-premier ministre et ministre des Affaires étrangères et de la ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Le vice-premier ministre et ministre des Affaires étrangères et la ministre de l'Emploi, sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives et de déposer au Sénat le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

La Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100^e session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 2 septembre 2013.

PHILIPPE

Par le Roi :

*Le vice-premier ministre
et ministre des Affaires étrangères,*

Didier REYNDERS.

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK.

WETSONTWERP

FILIP,

Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de vice-eersteminister en minister van Buitenlandse Zaken en van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

De vice-eersteminister en minister van Buitenlandse Zaken en de minister van Werk, zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Senaat in te dienen :

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te Brussel, 2 september 2013.

FILIP

Van Koningswege :

*De vice-eersteminister
en minister van Buitenlandse Zaken,*

Didier REYNDERS.

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK.

CONVENTION**concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.**

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

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

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

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

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

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

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

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et

**VERTALING
VERDRAG****betreffende waardig werk voor het huispersoneel.**

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

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

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

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

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

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

Wetende dat het (herziene) verdrag (nr. 97) over de werkende migranten, 1949, het verdrag (nr. 143) over de werkende migranten (bijkomende bepalingen), 1975, het verdrag (nr. 156) over de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, 1981, het verdrag (nr. 181) over de privé-werkgelegenheidsagentschappen, 1997, de aanbeveling (nr. 198) over de arbeidsrelatie, 2006, zijn bijzonder relevant voor het huispersoneel, net zoals het multilaterale kader van de IAO voor de arbeidsmigratie: niet-bindende beginselen en richtsnoeren voor een aanpak van de arbeidsmigratie gebaseerd op de rechten (2006);

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

Herinnerend aan andere relevante internationale instrumenten zoals de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het Internationaal Pact betreffende de burgerlijke en politieke rechten, het Internationaal Pact betreffende de economische, sociale en culturele rechten, het Internationale Verdrag over de uitroeiing van alle vormen van rassendiscriminatie, het verdrag over de uitroeiing van alle vormen van discriminatie tegenover vrouwen, het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de georganiseerde internationale criminaliteit en meer bepaald het aanvullende Protocol ervan dat

punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1^{er}

Aux fins de la présente convention :

(a) l'expression « travail domestique » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

(b) l'expression « travailleur domestique » désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

(c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

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

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

(a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;

(b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

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

Article 3

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

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour

tot doel heeft de mensenhandel — vooral van vrouwen en kinderen — te voorkomen, te beteugelen en te bestraffen, evenals het Protocol tegen de verboden handel van migranten over het land, via de lucht of over zee, het Verdrag betreffende de Rechten van het Kind en het Internationale Verdrag over de bescherming van de rechten van alle werkende migranten en hun familieleden.

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

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

Artikel 1

Ter fine van dit verdrag :

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

b) geldt de uitdrukking huishoudelijk personeel voor elke mannelijke of vrouwelijke persoon die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie;

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

Artikel 2

1. Het verdrag is van toepassing op al het huishoudelijk personeel.

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

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

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

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

Artikel 3

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

2. Elk Lid moet ten aanzien van het huishoudelijk personeel de maatregelen nemen die zijn bepaald door dit verdrag om de beginselen

respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :

(a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

(b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

(c) l'abolition effective du travail des enfants;

(d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

(a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;

en fondamentale rechten op werk te respecteren, te bevorderen en de verwezenlijken, namelijk :

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

b) de uitroeiing van elke vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid;

c) de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;

d) de uitroeiing van de discriminatie inzake werk en beroep.

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

a) de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;

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

Article 8

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

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

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

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

Article 9

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

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

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

Artikel 8

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

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

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

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

Artikel 9

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

- a) vrij is om tot een akkoord te komen met hun werkgever of hun potentiële werkgever over het feit of er al dan niet woongelegenheden wordt aangeboden binnen het gezin;
- b) dat inwoont bij het gezin, niet verplicht is bij het gezin de gezinsleden te blijven tijdens de dagelijkse of wekelijkse rustpauzes of tijdens de jaarlijkse verloven;
- c) het recht heeft persoonlijke reisdocumenten en hun identiteitsdocumenten in hun bezit te houden.

Article 10

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

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

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

Article 11

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

Article 12

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

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

Article 13

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

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

Artikel 10

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

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

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

Artikel 11

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

Artikel 12

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

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

Artikel 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

(a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

(b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

(c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

(d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

(e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

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

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un repré-

Artikel 14

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

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

Artikel 15

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 16

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat al het huispersoneel, alleen of via een vertegenwoordiger en conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk, daadwerkelijk

stant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

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

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

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

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

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

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

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

toegang hebben tot de rechtbanken of andere mechanismen om geschillen te regelen, dit aan voorwaarden die niet minder gunstig zijn dat diegene die zijn bepaald voor alle werknemers.

Artikel 17

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

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

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

Artikel 18

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

Artikel 19

Dit verdrag doet geen afbreuk aan de gunstigere bepalingen die van toepassing zijn op het huishoudpersoneel krachtens andere internationale arbeidsovereenkomsten.

Artikel 20

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

Artikel 21

1. Dit verdrag bindt alleen de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de ratificatie werd geregistreerd door de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

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

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

Article 22

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

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

Article 23

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

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

Article 24

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

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

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

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Artikel 22

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

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

Artikel 23

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

2. Bij de kennisgeving van de registratie van de tweede meedeelde ratificatie aan de Leden van de Organisatie, vestigt de directeur-generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit verdrag in werking zal treden.

Artikel 24

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

Artikel 25

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

Artikel 26

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

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

b) kan onderhavig verdrag vanaf de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe verdrag houdende herziening, niet meer worden goedgekeurd door de Leden.

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

Article 27

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

Artikel 27

De Franse en Engelse versies van de tekst van dit verdrag zijn ook rechtsgeldig.

**AVANT-PROJET DE LOI
SOUMIS À L'AVIS
DU CONSEIL D'ÉTAT**

Avant-projet de loi portant assentiment à la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100^e session.

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

La Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100^e session, sortira son plein et entier effet.

*
* *

**VOORONTWERP VAN WET
VOOR ADVIES VOORGELEGD
AAN DE RAAD VAN STATE**

Voorontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting.

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting, zal volkomen gevolg hebben.

*
* *

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 53.705/VR/V
DU 5 AOÛT 2013**

Le 10 juillet 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre des Affaires étrangères à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au quarante-cinq jours (1), sur un avant-projet de loi « portant assentiment à la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100^e session ».

Le projet a été examiné par les chambres réunies des vacations le 5 août 2013. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, président, Philippe Quertainmont, président de chambre, Jacques Jaumotte, Luc Cambier, Bert Thys et Wouter Pas, conseillers d'État, Marc Rigaux et Christian Behrendt, assesseurs, et Colette Gigot et Annemie Goossens, greffiers.

Les rapports ont été présentés par Raf Aertgeerts, premier auditeur chef de section et Patrick Ronvaux, auditeur.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 5 août 2013.

*
* *

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

L'examen ainsi limité de l'avant-projet de loi portant assentiment au traité mixte précité ne donne lieu à aucune observation.

Le greffier,

A. GOOSSENS.

Le président,

M. VAN DAMME.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
Nr. 53.705/VR/V
VAN 5 AUGUSTUS 2013**

Op 10 juli 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Buitenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenveertig dagen (1), een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet « houdende instemming met het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100^e zitting ».

Het ontwerp is door de verenigde vakantiekamers onderzocht op 5 augustus 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, voorzitter, Philippe Quertainmont, kamervoorzitter, Jacques Jaumotte, Luc Cambier, Bert Thys en Wouter Pas, staatsraden, Marc Rigaux en Christian Behrendt, assessoren, en Colette Gigot en Annemie Goossens, griffiers.

De verslagen zijn uitgebracht door Raf Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd en Patrick Ronvaux, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 5 augustus 2013.

*
* *

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Het aldus beperkte onderzoek van het voorontwerp van wet houdende instemming met voornoemd gemengd verdrag geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

De griffier,

A. GOOSSENS.

De voorzitter,

M. VAN DAMME.

(1) Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, qui dispose que le délai de trente jours est prorogé à quarante-cinq jours dans le cas où l'avis est donné par les chambres réunies en application de l'article 85bis.

(1) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de verenigde kamers met toepassing van artikel 85bis.