



REPUBLIQUE DU BENIN



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE
LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESRS)

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC)

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE MAGISTRATURE
(ENAM)

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION AU CYCLE II POUR L'OBTENTION
DU DIPLOME D'ADMINISTRATEUR DES IMPOTS

OPTION

Administration des Finances

FILIERE

Administration des Impôts

ANNEE ACADEMIQUE : 2009-2010

THEME

**APPROCHES D'ATTENUATION DES
FACTEURS DE NON ELARGISSEMENT
DE L'ASSIETTE FISCALE AU BENIN**

Réalisé et soutenu par :

Carmen A. Kpèdetin HOUNGBEME

Sous la direction de :

Maître de stage

M. Calix ZANNOU

Administrateur des impôts

Directeur de mémoire

Mme Léocadie DEGBOE

Administrateur des impôts

MARS 2011

Version après soutenance



REPUBLIQUE DU BENIN

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE
MAGISTRATURE (ENAM)

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION DU CYCLE I



OPTION :

Administration Générale

FILIERE :

Administration du travail
Et de la sécurité sociale

Année Académique: 2009-2011

THEME

CONTRIBUTION A LA PROMOTION DU
TRAVAIL DECENT DANS LE SECTEUR
DOMESTIQUE

Réalisé et soutenu par :

Lucrèce Alexandrine HOUSSOU

Sous la direction de :

Maître de stage :

M. Bernard **AHISSOU**

Administrateur du travail

Directeur des Relations Professionnelles à la DGT

Directeur de mémoire :

M. Denis **YHOUEYOU**

Docteur en Droit privé

Enseignant à l'ENAM

MARS 2011

IDENTIFICATION DU JURY

PRESIDENT : M. Bonaventure DOSSOU YOVO

VICE-PRESIDENTE : Mme Diane GANDONOU

MEMBRE : M. Frantz MASSOUGBODJI

L'ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION
ET DE MAGISTRATURE (ENAM) N'ENTEND
DONNER AUCUNE APPROBATION NI
IMPROBATION AUX OPINIONS EMISES DANS
CE MEMOIRE. CES OPINIONS
DOIVENT ETRE CONSIDEREES COMME
PROPRES A LEUR AUTEUR.

DEDICACES

- ✚ A vous mes parents, **Jean-Marie HOUESSO** et **Benoîte ADJASSA** qui êtes toujours à mes petits soins et qui n'avez ménagé aucun effort pour assurer mon éducation. Voyez en ce travail le début de la récompense de vos sacrifices de longues années ;
- ✚ A ma belle mère **Suzanne DIARRA HOUESSO**, pour tes conseils et ton soutien quotidien ;
- ✚ A mes frères et sœurs, qui m'avez toujours soutenue au cours de ma formation. Puisse ce travail qui est également le vôtre, vous témoigner mon indéfectible attachement.

REMERCIEMENTS

Mes sincères remerciements à :

- ✚ Monsieur Denis YEHOUENOU, qui malgré ses innombrables occupations a accepté de diriger ce travail ;
- ✚ Monsieur Bernard AHISSOU, mon tuteur de stage qui n'a ménagé aucun effort pour l'aboutissement de ce travail ;
- ✚ Tous les membres du jury qui ont bien voulu sacrifier une partie de leur temps pour apprécier ce travail afin de nous aider à le perfectionner;
- ✚ Tout le personnel enseignant et administratif de l'ENAM pour avoir concouru à notre formation ;
- ✚ Monsieur Delphin GBOGBANOU pour ses conseils et orientations ;
- ✚ Madame Gertrude GAZARD pour ses conseils et sa disponibilité;
- ✚ Ma tante DABAH Hélène et à toute sa famille pour les conseils, les sacrifices et le soutien quotidien ;
- ✚ Tout le personnel de la DGT et de la DDTFP de l'Atlantique-Littoral pour leur collaboration et leur sympathie ;
- ✚ Toutes les familles BANKOLE, ADJAKOSSA, SOSSOU pour leur assistance ;
- ✚ Tous mes amis en particulier HENNOU Kelly, OKOUNDE Péroline et David DOKO ;
- ✚ Tous les camarades de la filière Administration du Travail et de la Sécurité Sociale de l'ENAM ;
- ✚ Tous mes oncles et tantes pour leurs conseils et leurs soutiens ;
- ✚ à tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce mémoire

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

BIT : Bureau International du Travail

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

CS : Cause spécifique

DDTFP : Direction Départementale du Travail et de la Fonction Publique

DGT : Direction Générale du Travail

DNT : Direction des Normes du Travail

DRP : Direction des Relations Professionnelles

DSSM : Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

HS : Hypothèse spécifique

IPEC : Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants

MFSN : Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OS : Objectif spécifique

PDFT : Principes et droits fondamentaux au travail

PS : Problème spécifique

SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti

SMIT : Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail

SMOS: Service de la Main d'œuvre et des Statistiques

SPCLTE : Service de la Protection de la Lutte Contre le Travail des Enfants

SP-CNT : Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail

SRI : Service des Relations Interprofessionnelles

LISTE DES TABLEAUX

Pages

<u>Tableau n°1</u> : Etat de l'effectif de la DR	15
<u>Tableau n°2</u> : Regroupement des problématiques par centres d'intérêt.....	19
<u>Tableau n°3</u> : Tableau de bord de l'étude.....	35
<u>Tableau n°4</u> : Récapitulatif des réponses à la question relative à la connaissance des lois et règlements applicables aux employés de maison	46
<u>Tableau n°5</u> : Causes pouvant expliquer le PS n°4.....	47
<u>Tableau n°6</u> : Causes pouvant expliquer l'absence de contrôle dans le secteur domestique.....	49
<u>Tableau n°7</u> : Causes pouvant expliquer le PS n°3.....	51

LISTE DES GRAPHIQUES

Pages

Graphique n°1 : Répartition des causes pouvant expliquer
le PS n°4.....48

Graphique n°2 : Répartition des causes pouvant expliquer l'absence de contrôle
dans le secteur domestique.....50

Graphique n°3 : Répartition des causes pouvant expliquer le PS n° 3.....51

LISTE DES ANNEXES

Annexe n°1 : Arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin

Annexe n°2 : Organigramme de la Direction Générale du Travail

Annexe n°3 : Grille des salaires minima des travailleurs employés de maison

Annexe n°4 : Questionnaire adressé aux employés de maison dans le cadre de l'enquête

Annexe n°5 : Guide d'entretien avec les administrateurs et inspecteurs du travail

GLOSSAIRE DE L'ETUDE

Chômeur : c'est une personne qui a travaillé au moins une fois dans sa vie et qui a perdu son emploi avant la période de référence mais qui est actuellement en quête d'un nouvel emploi.

Conditions de travail : elles désignent d'une manière générale, l'environnement de travail dans lequel les travailleurs vivent sur leurs lieux de travail. Elles désignent également un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement dans l'exercice d'une activité professionnelle comme les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée, induisent des répercussions.

Contrat de travail : c'est un accord de volonté par lequel une personne s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée.

Enfant : tout être âgé de moins de 18 ans (d'après la convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999)

Ménage : c'est un ensemble de personnes apparentées ou non, reconnaissant l'autorité d'un même individu appelé « chef de ménage » et dont les ressources et les dépenses sont également communes. Elles habitent le plus souvent sous un même toit, dans la même cour ou la même concession.

Partenaires sociaux : sont généralement désignés sous ce vocable, les employeurs et les travailleurs. Certains y ajoutent l'Etat.

Promotion : c'est l'élévation (d'une chose, d'un texte...) à une dignité plus grande.

Responsables syndicaux : ce sont des représentants élus des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs.

Sécurité sociale : c'est l'ensemble de la protection que la société procure à ses membres grâce à une série de mesures publiques contre le dénuement économique et social où pourraient les plonger, en raison de la disparition ou de la diminution sensible de leur gain, la maladie, la maternité, la vieillesse, le décès et les charges de famille.

Syndicat : c'est une organisation de travailleurs ou d'employeurs visant la promotion et la défense des intérêts légitimes de ses membres.

Travail des enfants : toute activité domestique ou économique exercée par un enfant d'un âge inférieur à celui défini par la législation de son pays. C'est le travail susceptible de :

- nuire à la santé et au développement physique, mental, moral ou social des enfants ;
- compromettre leur éducation :
 - en les contraignant à abandonner prématurément l'école ;
 - en les obligeant à cumuler activités scolaire et professionnelle, cette dernière étant trop longue et lourde pour eux.

RESUME

Au cours du stage académique que nous avons effectué à la Direction Générale du Travail (DGT), nous avons retenu après un état des lieux, le problème de déficit de travail décent dans le secteur domestique. Ce problème général se manifeste à travers plusieurs problèmes spécifiques :

- l'absence de contrôle dans le secteur domestique ;
- les mauvaises conditions de travail des employés de maison ;
- la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique ;
- le faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale.

Notre étude a ainsi porté sur le travail domestique et l'objectif général poursuivi est de contribuer à la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

Pour y parvenir, nous avons émis des hypothèses sur les causes des problèmes ci-dessus énumérés. Nous avons donc supposé que :

- l'inexistence de stratégies de contrôle du secteur domestique et l'insuffisance de ressources expliquent l'absence de contrôle dans le secteur domestique ;
- les mauvaises conditions de travail des employés de maison sont dues à l'ignorance des textes législatifs et réglementaires qui leur sont applicables ;

- les pesanteurs socioculturelles et la pauvreté des familles sont à l'origine de la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique ;
- le défaut de déclaration et surtout la méconnaissance de la sécurité sociale sont à l'origine du faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale.

La vérification de nos hypothèses s'est faite par la réalisation d'une enquête sur le terrain. A l'aide d'un questionnaire et d'un guide d'entretien, nous avons collecté des informations auprès des employés de maison et des inspecteurs et administrateurs du travail. Les réponses recueillies, présentées et analysées nous ont permis de vérifier nos hypothèses, d'établir le diagnostic de l'étude et de proposer des solutions. Au nombre des solutions proposées, nous pouvons citer :

- la sensibilisation du public en général et particulièrement des employés de maison et de leurs employeurs;
- le renforcement des capacités des structures de placement et des organisations non gouvernementales impliquées dans le recrutement des employés de maison;
- l'octroi de crédits aux populations pauvres ;
- la syndicalisation accrue des employés de maison ;
- la dotation de la DGT et des DDTFP en ressources humaines, matérielles et financières supplémentaires.

A la suite de ces solutions, nous avons défini les conditions susceptibles de garantir leur application effective.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

CHAPITRE PRELIMINAIRE : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE, OBSERVATIONS DE STAGE A LA DGT ET CIBLAGE DE LA PROBLEMATIQUE

Section 1 : De la Présentation du cadre institutionnel et physique de l'étude aux observations de stage

Paragraphe 1 : Présentation de la DGT

Paragraphe 2 : La DRP : fonctionnement et état des lieux

Section 2 : Ciblage de la problématique et séquences de résolution des problèmes

Paragraphe 1 : Détermination de la problématique

Paragraphe 2 : Spécification de la problématique et détermination des séquences de sa résolution

CHAPITRE PREMIER : CONCEPTION ET MISE EN OEUVRE DU CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Section 1 : Des objectifs de l'étude à la méthodologie adoptée

Paragraphe 1 : De la fixation des objectifs à la revue de la littérature

Paragraphe 2 : Méthodologie adoptée pour la vérification des hypothèses

Section 2 : Collecte et analyse des données

Paragraphe 1 : De la préparation de l'enquête à l'analyse des données

Paragraphe 2 : Vérification des hypothèses et établissement du diagnostic

CHAPITRE DEUXIEME : SUGGESTIONS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT DANS LE SECTEUR DOMESTIQUE ET CONDITIONS DE LEUR MISE EN ŒUVRE

Section 1 : Approches de solutions

Paragraphe 1 : Propositions de solutions aux PS n° 1 et 2

Paragraphe 2 : Propositions de solutions aux PS n° 3 et 4

Section 2 : Conditions de mise en œuvre des solutions proposées

Paragraphe 1 : Recommandations à l'endroit des partenaires sociaux

Paragraphe 2 : Recommandations à l'endroit de l'Etat, des inspecteurs et administrateurs du travail

CONCLUSION GENERALE

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE

Traditionnellement, l'homme est considéré comme le chef de famille et c'est à lui que revient la charge de procurer des ressources financières au ménage. L'exécution des tâches domestiques est réservée à la femme qui, autrefois n'avait pas l'opportunité d'exercer un travail rémunéré. A longueur de journées, elle devait se livrer à beaucoup de travaux domestiques tels que l'entretien de la maison, la cuisine, la lessive, la garde des enfants... Mais, dès que les femmes ont commencé à occuper des emplois salariés, elles ne disposaient plus de temps nécessaire pour accomplir les tâches ménagères. Elles ont alors senti le besoin de se faire aider par un tiers, d'où la nécessité pour elles de recruter des employés de maison. Ainsi, la participation croissante des femmes au marché de l'emploi et la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et familiale contribuent à augmenter les besoins en travailleurs domestiques. Selon le BIT, le travail domestique absorbe une part conséquente de la population active: elle varie de 5 à 9% de l'emploi total dans les pays en développement et atteint 2,5% dans les pays industrialisés.¹

Mais ne pouvant rester indifférent face à l'évolution de cette activité professionnelle, l'Etat béninois a pris l'arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin pour la réglementer. Toutefois, force est de constater que le travail domestique a toujours été et demeure l'une des formes d'emploi les plus précaires, mal rémunérées, et sans protection sociale. En effet, les employés de maison sont astreints à des horaires de travail démesurés. Ils ne jouissent pas des repos hebdomadaires et des congés payés prescrits par la législation du travail et sont

¹ Asha D'Souza « *Le travail domestique sur la voie du travail décent, rétrospective des actions de l'OIT* » document de travail 2/2010, Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes

rémunérés en dessous du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Ils ne sont généralement pas déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Par ailleurs, l'exploitation des enfants dans ce secteur n'est pas négligeable car, le phénomène de placement d'enfants mineurs auprès de tierces personnes s'observe toujours dans beaucoup de pays africains dont le Bénin.

De plus, le fait que les employeurs ont du mal à se considérer comme tels ne favorise pas l'effectivité du contrôle de cette activité par les inspecteurs du travail. Alors qu'il existe bel et bien entre eux et leurs travailleurs un contrat de travail qui se caractérise par le lien de subordination et la rémunération.

Ce sont des constats qui ne sécurisent pas l'exécution du travail domestique. A cet effet, Manuela Tomei, directrice du Programme sur les conditions d'emploi et de travail au BIT, affirme que les travailleurs domestiques représentent une main d'œuvre importante, en plein essor mondial et qu'il urge de s'intéresser à leurs conditions de travail et aux moyens de les améliorer.

C'est dans le souci d'apporter notre contribution à l'amélioration des conditions de travail et de vie des employés de maison que nous avons jugé opportun de réaliser notre étude sur le thème : « **Contribution à la promotion du travail décent dans le secteur domestique** ».

Pour mener à bien cette étude, nous présentons dans un chapitre préliminaire, le cadre de l'étude et le ciblage de la problématique. Le chapitre premier est consacré à la conception et mise en œuvre du cadre théorique de l'étude et à la méthodologie adoptée pour la résolution de la problématique de la promotion du travail décent dans le secteur domestique. Nous procédons dans le chapitre second, à la formulation des suggestions et leurs conditions de mise en œuvre.

CHAPITRE PRELIMINAIRE:

**CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE,
OBSERVATIONS DE STAGE A LA DGT ET
CIBLAGE DE LA PROBLEMATIQUE**

Dans ce chapitre, nous abordons successivement le cadre institutionnel de l'étude, les observations de stage et le ciblage de la problématique à travers deux sections.

Section 1 : De la présentation du cadre institutionnel et physique de l'étude aux observations de stage

La présente section traite dans un premier temps, de la présentation générale de la Direction Générale du Travail (DGT), mais aussi des attributions et du fonctionnement de la Direction des Relations Professionnelles (paragraphe 1) et dans un deuxième temps, des principaux constats de stage (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Présentation de la DGT

La conception et la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de travail relèvent du Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP). Pour mener à bien sa mission, il s'est doté de trois (03) directions générales au nombre desquelles figure la Direction Générale du Travail (DGT) qui est l'organe d'exécution de la politique de l'Etat en matière de travail.

A cet effet, l'article 45 du décret n°2006-408 du 10 Août 2006 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) précise les attributions qui sont les siennes. Elle est chargée :

- de la conception et de l'élaboration, des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale,
- des relations internationales dans le domaine du travail ;
- de la promotion du dialogue social ;
- de la promotion de la santé au travail ;

- de la promotion de la sécurité sociale dans tous les secteurs d'activités ;
- de la collecte et de la publication des statistiques du travail.

Elle assure également le Secrétariat du Conseil National du Travail (CNT), de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail (CNSST) et du Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale (CNOPS).

Pour assumer toutes ces responsabilités, la DGT est organisée en quatre (04) directions techniques :

- la Direction de la Santé au Travail (DST) ;
- la Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité (DSSM) ;
- la Direction des Relations Professionnelles (DRP) ;
- la Direction des Normes du Travail (DNT) ;

A- La Direction de la Santé au Travail

La Direction de la Santé au Travail est chargée :

- de l'étude des conditions de santé au travail ;
- de la recherche en santé au travail ;
- de l'élaboration et du suivi de la politique nationale de santé au travail ;
- de l'éducation des travailleurs et des employeurs en matière de santé au travail ;
- de la conception et de l'élaboration des avant-projets de textes en matière de santé au travail ;
- de la réalisation d'examens spécialisés en matière de santé au travail (visites médicales et métrologie d'ambiance) ;
- de la centralisation et de la diffusion des informations en matière de santé au travail ;
- de la coordination au plan national des activités des comités d'hygiène et de sécurité.

La Direction de la Santé au travail comprend outre le Secrétariat (Sec), les services suivants :

- le Service de l'Hygiène et de la Sécurité au Travail (SHST) ;
- le Service de la Documentation et de l'Information en Santé et Sécurité au Travail (SDI/SST) ;
- le Service de la Médecine du Travail (SMT) ;
- le Service de la Coordination des Activités des CHS (SCA/CHS) ;
- le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail (SP- CNSST).

La politique de l'Etat en matière de travail concerne aussi les questions de sécurité sociale, lesquelles relèvent de la DSSM.

B- La Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité

La Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité est chargée :

- d'élaborer et d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de sécurité sociale ;
- de concevoir en liaison avec le Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale, un programme d'extension de la sécurité sociale ;
- de suivre l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des différents projets de sécurité sociale ;
- de coordonner et de suivre les activités des mutuelles de sécurité sociale ;
- de collaborer avec l'Institution nationale de sécurité sociale à l'élaboration des textes régissant ce domaine ;
- de préparer les sessions du Comité National d'Orientation de la Prévoyance sociale.

Outre le Secrétariat (Sec), la DSSM comprend :

- le Service des Etudes (SE) ;
- le Service de la Communication (SC) ;

- le Service du Suivi des Activités des Mutuelles (SSAM).

C- La Direction des Relations Professionnelles

La Direction des Relations professionnelles est chargée :

- des questions relatives aux relations avec les syndicats d'employeurs et de travailleurs et de fournir toute information statistique en matière de travail ;
- d'animer les négociations collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- d'assurer la promotion du dialogue social.

A ce titre, elle :

- anime les relations des pouvoirs publics avec les syndicats de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec tous autres organismes professionnels pour les négociations collectives, l'éducation ouvrière et la promotion syndicale ;
- contrôle les conditions générales du travail dans les entreprises privées et semi-publiques ;
- veille à l'application de la législation et de la réglementation en matière de travail dans les entreprises privées et semi-publiques ;
- assure le contrôle du recrutement des travailleurs migrants et la délivrance du permis de travail.

A cet effet, elle comprend outre le Secrétariat (Sec), quatre (04) services :

- le Service des Relations Interprofessionnelles (SRI) ;
- le Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail (SMIT) ;
- le Service de la Main d'œuvre et de la Statistique (SMOS) ;
- le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail (SP- CNT).

Faire appliquer la législation sociale suppose en amont l'existence de normes du travail. Ainsi, les questions relatives à la conception, à l'élaboration et à la vulgarisation des normes du travail sont du ressort de la DNT.

D- La Direction des Normes du Travail

La Direction des Normes du Travail (DNT) est chargée de toutes les questions intéressant les normes du travail.

A ce titre elle :

- assure la participation de la République du Bénin à la procédure d'élaboration et d'adoption des Normes Internationales du Travail ;
- propose la ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT);
- prépare les dossiers de soumission des normes internationales nouvellement adoptées ;
- assure la promotion des droits fondamentaux au travail ;
- centralise toutes documentations et informations concernant la réglementation nationale et internationale du travail.

Pour assurer ses missions, elle est dotée en plus du Secrétariat (Sec) de cinq (05) services :

- le Service des Normes Internationales du Travail (SNIT) ;
- le Service de la Réglementation du Travail (SRT) ;
- le Service de la Promotion des Droits Fondamentaux au Travail (SPDFT) ;
- le Service de la Documentation et de l'Information en Normes du Travail (SDINT) ;
- le Service de la Protection de la Lutte Contre le Travail des Enfants (SPLCTE).

Après cette présentation sommaire de toutes les structures de la DGT, il

convient d'examiner un peu plus en détail, les activités de la direction qui a retenu notre attention du fait qu'elle soit l'organe de contrôle de l'application de la législation en matière de travail. Il s'agit de la Direction des Relations Professionnelles (DRP) dont les mécanismes de fonctionnement méritent d'être restitués.

Paragraphe 2 : La Direction des Relations Professionnelles : fonctionnement et état des lieux

Dans ce paragraphe, nous procéderons à l'exposé des observations faites au cours de notre stage (A) et à leur regroupement en atout ou en faiblesse selon le cas (B).

A- Fonctionnement

Créée par l'arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 10 juillet 2007 portant attributions, fonctionnement et organisation de la DGT, la Direction des Relations Professionnelles fonctionne grâce aux quatre (04) services qui la composent.

1- Le Service des Relations Interprofessionnelles

Le Service des Relations Interprofessionnelles (SRI) est chargé :

- de l'étude des projets de règlement intérieur introduits par les employeurs disposant de plusieurs établissements sur le territoire national ;
- de l'étude des projets de conventions collectives et accords d'établissements introduits par les chefs d'entreprises et les organisations de travailleurs ;
- du respect de la procédure de négociation des conventions collectives et accords d'établissements ;

- du reclassement des personnels des entreprises semi publiques et privées régis par le code du travail et de l'étude des réclamations relatives à la classification des travailleurs ;
- de l'animation des sessions de formation à l'intention des partenaires sociaux.

Il comprend deux (02) divisions :

- la Division des Relations avec les Partenaires Sociaux (DRPS) ;
- la Division de l'Etude des Règlements Intérieurs, des Conventions Collectives et Accords d'Etablissements (DRCA).

Dans la pratique, il n'y a aucune division. Les inspecteurs qui travaillent au SRI occupent le même local et accomplissent toutes les tâches sans distinction de division.

Le Service des Relations Interprofessionnelles est chargé d'étudier les contrats de travail et les règlements intérieurs des entreprises. L'étude consiste à vérifier la conformité du contrat de travail ou du règlement intérieur aux dispositions en vigueur. Celle du contrat de travail est une condition préalable au visa et à l'enregistrement et dure environ deux (02) semaines.

Pour faire l'objet d'une étude, les contrats de travail doivent être déposés avec une demande adressée à la Directrice Générale du Travail. D'abord, l'inspecteur du travail constate l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions en vigueur. Le libre consentement du travailleur est manifesté par sa signature accompagnée de la mention « lu et approuvé ». Ensuite, il vérifie si le travailleur est libre de tout engagement et si la durée du contrat ne comporte aucune ambiguïté. Par rapport à la durée, ce sont les contrats à durée déterminée qui méritent d'être étudiés avec une attention particulière. **La durée mentionnée sur le contrat n'est pas souvent la durée réelle.** En effet, lors du décompte des jours à partir de la date de début et de la fin du contrat, on se rend compte que la durée réelle du contrat est

souvent plus longue que celle mentionnée. On constate aussi que **certains contrats sont mal rédigés**. Par conséquent, le SRI fait part des irrégularités constatées aux partenaires sociaux afin qu'ils les corrigent.

Les règlements intérieurs quant à eux doivent comporter trois (03) rubriques fondamentales :

- les conditions générales ou l'organisation du travail
- la discipline et sanctions
- l'hygiène et sécurité au travail

Leur étude consiste à vérifier d'abord si les trois (03) rubriques sus mentionnées sont respectées. La vérification porte également sur les textes qui y sont évoqués. Il s'agit ici de voir si ces textes sont en vigueur et que leurs références sont exactes. Il arrive que **les références soient fausses ou que les textes mentionnés ne soient plus en vigueur**. Il y a aussi la date d'entrée en vigueur du règlement intérieur qui doit y être précisée. Cette date doit être postérieure d'au moins deux (02) mois à la date du dépôt auprès des services d'inspection du travail. Cette formalité n'est pas toujours accomplie ou parfois mal accomplie car **ce délai n'est pas souvent fixé avec précision**.

Malgré tous ces problèmes constatés au SRI, **les inspecteurs de ce service arrivent quand même à accomplir leurs tâches dans les meilleurs délais**.

Tout comme les contrats et les règlements intérieurs, les conventions collectives et accords d'établissements font aussi l'objet d'étude. Dans ce cas, la procédure est différente. Lorsque les partenaires sociaux saisissent le SRI de leur projet de convention collective ou d'accord d'établissement, le compte rendu en est fait au Ministre du Travail et de la Fonction Publique. Par un arrêté, il crée la commission qui sera chargée de la discussion dudit projet. Au cours d'une discussion préliminaire, la commission développe toutes les questions relatives au bon déroulement de la négociation. Après cette discussion, les projets de

conventions collectives et d'accords d'établissements sont discutés au sein d'un comité paritaire.²Suite à cette dernière discussion, la dernière version du document est renvoyée au SRI qui vérifie si tous les amendements faits lors de la discussion ont été pris en compte. La dernière étape de la procédure consiste à envoyer au Ministre du Travail et de la Fonction publique trente (30) exemplaires du document signés par toutes les parties. Les dysfonctionnements qui entravent souvent le bon déroulement de cette procédure sont divers. Il arrive que certains partenaires sociaux et particulièrement les travailleurs ne soient pas au parfum des textes juridiques et ne comprennent pas toujours l'esprit des textes. Il y a également le fait que les parties ne s'accordent pas sur des points de droit d'où la lenteur de la procédure. Pour preuve, la négociation de certaines conventions collectives peut durer une année pendant que ce délai peut être de moins d'un (01) mois pour d'autres.

2- Le Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail

Les missions à lui assignées sont diverses :

- la conciliation des partenaires sociaux en cas de conflits collectifs qui s'étendent sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections départementales du travail et de tout dossier de conflit du travail dont la Direction Générale est instruite par le Ministre chargé du Travail ;
- l'étude des conditions générales de travail dans les entreprises semi-publiques et privées ;
- la coordination des activités d'inspection du travail ;
- la synthèse des rapports d'inspection et de leur diffusion.

Le service de la Médiation et de l'Inspection du Travail comprend trois (03) divisions :

¹ Organe au sein duquel sont réunies en nombre égal toutes les parties concernées par la convention collective ou l'accord d'établissement

- la Division des Etudes et du Contrôle (DEC) ;
- la Division des Règlements des Conflits du Travail (DRCT) ;
- la Division de la Coordination des Activités d'Inspection (DCAI).

Pour ce qui est de la médiation, le Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail (SMIT) est normalement compétent pour le règlement des litiges collectifs. Mais, cela n'est pas toujours le cas. Il s'occupe beaucoup plus du règlement des litiges individuels qui, réglementairement, relèvent de la compétence des Directions Départementales du Travail et de la Fonction Publique (DDTFP). On note également **le refus de collaboration de la part des partenaires sociaux**. D'abord, les employeurs sont souvent réticents face aux convocations et ne se présentent pas toujours au jour indiqué par l'inspecteur du travail pour la tenue de la séance de tentative de conciliation. Ce qui explique les multiples reports de séances. Ensuite, **la désinformation ou l'ignorance des textes par les partenaires sociaux** sont également des maux qui entravent le bon déroulement de la médiation. Il est de coutume de constater que le calcul des droits est contesté par les partenaires sociaux surtout par les travailleurs. Ces derniers à cause des prés requis ou des mauvais conseils à eux prodigués, contestent le montant de leurs droits sous prétexte que le calcul a été mal fait par l'inspecteur. En cas de non conciliation, les procès-verbaux de non conciliation ne sont pas envoyés dans les délais prévus par le code du travail. **Cela est dû à la lenteur administrative qui prévaut à la DGT**. Par conséquent, c'est un (01) mois après la date de l'échec de la tentative de conciliation que les procès-verbaux de non conciliation sont transmis au tribunal compétent.

Les visites d'inspection quant à elles, sont rares à cause de l'insuffisance des ressources humaines et matérielles. C'est pourquoi les équipes de visites d'inspection sont composées à la fois des inspecteurs du SMIT mais aussi de ceux des autres services de la DRP afin d'assurer le bon déroulement des visites. Il y a ainsi une disproportion entre les tâches à accomplir et le personnel qui en

est chargé, surtout compte tenu de la prolifération des entreprises. C'est ce que témoigne l'état de l'effectif de la DRP.

Tableau n°1 : Etat de l'effectif de la DRP

Qualification	Service			
	SMIT	SMOS	SP-CNT	SRI
Administrateur du travail	01	–	–	–
Inspecteur du travail	03	01	01	03

Source : Nos observations de stage

A la lecture de ce tableau, on retient qu'en plus du Directeur des relations professionnelles, la DRP ne compte que deux (02) administrateurs du travail et huit (08) inspecteurs du travail.

Il faut ajouter que **les séances de sensibilisation et de formation des partenaires sociaux en matière de respect de la législation du Travail sont également rares** faute de disponibilité de ressources financières.

3- Le Service de Main-d'œuvre et de la Statistique

Le Service de la Main-d'œuvre et de la Statistique (SMOS) a à sa charge :

- la délivrance des permis de travail ;
- l'étude des contrats de travail des expatriés ;
- l'étude des dossiers de demande d'agrément pour l'ouverture des bureaux de placement ;
- la collecte, la compilation et la publication des informations statistiques en matière de travail ;
- la confection et l'actualisation du répertoire national des entreprises ;
- l'organisation du recyclage des cadres de l'Administration du Travail ;

- la conception des programmes de formation et de recyclage des cadres de l'Administration du Travail.

Ce service comprend trois (03) divisions :

- la Division des Etudes et de la Formation (DEF) ;
- la Division de la Statistique (DS) ;
- la Division du Contrôle (DC).

Les dysfonctionnements qu'on note dans ce service sont entre autres **l'indisponibilité de statistiques fiables et le retard dans l'actualisation du répertoire des entreprises.**

4- Le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail

Le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail (SP-CNT) a pour rôle :

- de préparer les sessions du Conseil National du Travail ;
- de réunir la documentation sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la session ;
- d'assurer la convocation des membres et de rédiger les comptes rendus des débats ;
- de suivre la mise en œuvre des résolutions et recommandations issues des sessions du Conseil National du Travail ;
- d'accomplir toutes autres tâches dont le Directeur Général du Travail l'instruit.

De plus, la DRP se heurte à d'énormes difficultés dans le contrôle de l'application de la législation en matière de travail qui régit les employés de maison. Ce sont :

- l'absence de contrôle dans le secteur domestique ;
- la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique ;
- les mauvaises conditions de travail des employés de maison ;

- le faible taux d'affiliation des employés de maison aux régimes de sécurité sociale.

Toutefois, il existe **une ambiance de travail conviviale** qui se traduit par une bonne collaboration entre les agents et **une bonne circulation des informations** concernant le fonctionnement des services.

De ces observations découle l'inventaire des atouts et des faiblesses de la DRP.

B- Inventaire des atouts et des faiblesses de la DRP

1- Les atouts

- Bonne ambiance de travail à la DRP
- Dévouement des Inspecteurs du Travail à leurs tâches
- Bonne circulation de l'information entre les acteurs de la DRP

2- Les faiblesses

- Insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières
- Insuffisance de collaboration entre la DRP et les partenaires sociaux
- Faible fréquence des visites d'inspection
- Insuffisance de la sensibilisation et de la formation des partenaires sociaux en matière de respect de la législation du Travail
- Envoi tardif des procès-verbaux de non conciliation
- Non fiabilité des informations fournies par les partenaires sociaux
- Indisponibilité de statistiques fiables
- Retard dans l'actualisation du répertoire des entreprises
- Absence de contrôle dans le secteur domestique
- Violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique
- Mauvaises conditions de travail des employés de maison

- Faible taux d'affiliation des employés de maison aux régimes de sécurité sociale

De ces différents problèmes, nous pouvons dégager principalement trois (03) problématiques déclinées chacune en un problème général et en des problèmes spécifiques comme le montre le tableau ci-après.

Tableau n°2 : Regroupement des problématiques par centres d'intérêt

N°d'ordre	Centres d'intérêt	Problèmes spécifiques	Problèmes généraux	Problématiques
1	L'application des normes du travail	<ul style="list-style-type: none"> -faible fréquence des visites d'inspection - Insuffisance de la sensibilisation et de la formation en matière de respect de la législation du Travail -Faible collaboration entre la DRP et les partenaires sociaux 	Faible application des normes du travail par les partenaires sociaux	Problématique d'une bonne application des normes du travail
2	Conditions d'exécution des tâches à la DRP	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières -Non fiabilité des informations fournies par les partenaires sociaux -indisponibilité de statistiques fiables et de répertoires d'entreprises actualisés -la lenteur administrative 	Faible rendement de la DRP	Problématique d'un bon rendement de la DRP
3	Conditions d'exécution du travail domestique	<ul style="list-style-type: none"> -Absence de contrôle dans le secteur domestique - Mauvaises conditions de travail - Violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants -Faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale 	Déficit de travail décent dans le secteur domestique	Problématique de la promotion du travail décent dans le secteur domestique

Source : nos observations de stage

Section 2 : Ciblage de la problématique de l'étude et séquences de résolution des problèmes

Nous procéderons dans un premier temps, au choix de la problématique et justification du sujet (paragraphe 1) et, dans un second temps, à la spécification et aux séquences de résolution de la problématique (paragraphe 2) qui fera l'objet de notre étude.

Paragraphe 1 : Détermination de la problématique

Ce paragraphe est consacré au choix de l'une des trois (03) problématiques que nous avons identifiées (A) et aux raisons qui nous ont amené à opérer ce choix (B).

A- Choix de la problématique

En référence au tableau de regroupement des problématiques par centres d'intérêt, nous retenons trois problématiques :

- la problématique d'une bonne application des normes du Travail ;
- la problématique d'un bon rendement de la DRP ;
- et celle de la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

Ces trois problématiques sont dignes d'intérêt. En effet, l'application effective des normes du travail permettrait de donner une raison d'être aux textes juridiques qui régissent le monde du travail. Car, une chose est d'adopter les textes mais une autre est de veiller à leur application. Mais la résolution d'une telle problématique aura une portée générale car c'est une problématique qui concerne tout le droit du travail. Réaliser une étude pour résoudre la problématique d'un bon rendement de la DRP s'avère également indispensable. Cependant, cela n'aura d'impact que sur la DRP. La problématique de la promotion du travail décent dans le secteur domestique quant à elle, est

d'actualité et le travail domestique malgré son ampleur n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études.

Mais, compte tenu du fait que toutes ces problématiques ne peuvent pas faire l'objet d'une même étude, nous avons choisi de réfléchir sur la problématique de la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

B- Justification de la problématique

«Le but fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail productif et réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité»³. Bien trop souvent, le travail domestique ne correspond pas à cette vision. En effet, il s'agit de l'un des secteurs qui souffre le plus du manque de travail décent⁴. La spécificité du travail domestique est qu'il s'exécute dans la maison d'autrui. Au prime abord, la promotion du travail décent dans le secteur domestique permettrait de garantir de meilleures conditions de travail et une protection sociale aux employés de maison. La résolution de cette problématique pourrait également contribuer à la lutte contre le travail des enfants. En effet, comme l'a souligné le rapport interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats, « le fait de promouvoir la cause des travailleurs domestiques adultes aura inévitablement une influence positive sur la situation des enfants travailleurs domestiques ». Car, ce type de travail est exécuté par un grand nombre d'enfants. Les résultats du 3ème Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2002 montrent que quatre cent quatre vingt mille vingt-trois (480.023) enfants sont astreints à travailler au Bénin et que près de cent mille (100.000) travaillent dans le secteur domestique soit 20.4%. Nous notons aisément que le secteur domestique est le deuxième secteur après le secteur agricole à employer plus d'enfants et que les filles sont plus

³ BIT, « *Travail décent* », Rapport du Directeur général, CIT, 87e session, 1999

⁴ Asha D'Souza « *Le travail domestique sur la voie du travail décent, rétrospective des actions de l'OIT* » document de travail 2/2010, Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, page 22

employées dans ce secteur, avec un taux de 71,45%. Un rapport réalisé par le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) dans le cadre du Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) révèle que quatre cent quatre vingt mille (480.000) enfants âgés de cinq (05) à quatorze (14) ans seraient exploités économiquement en tant que "vidomègon"⁵ au Bénin⁶.

De plus, la promotion du travail domestique peut constituer un levier de réduction du chômage. Le travail domestique est un véritable travail. C'est un travail d'adulte⁷ qui peut permettre aux chômeurs de s'occuper en attendant de trouver un emploi correspondant à leurs profils.

La promotion du travail décent dans le secteur domestique est par conséquent une bonne façon d'atteindre le premier Objectif du Millénaire pour le développement «réduire l'extrême pauvreté et la faim», ainsi que le troisième objectif «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes» en général et des femmes instruites en particulier.

Les femmes, compte tenu de leurs responsabilités familiales et des rôles multiples qu'elles sont tenues d'assumer dans leurs ménages, elles n'ont pas accès aux postes de responsabilités auxquels elles peuvent prétendre et sont contraintes d'accepter du travail plus flexible ou sont même obligées de se retirer du marché du travail. Pour les mêmes raisons, les femmes ne peuvent répondre positivement aux opportunités de formation en interne ou en externe qui accéléreraient leur avancement.⁸ Les femmes représentent une main-d'œuvre importante qui pourra mieux contribuer au développement économique si elles étaient libérées des tâches domestiques car elles auraient assez de temps à consacrer à leur travail et penseraient à leur évolution professionnelle. D'où la nécessité de promouvoir et de valoriser le travail domestique.

⁵ l'enfant "vidomègon" est l'enfant mineur placé auprès d'une personne, parent direct ou tierce personne

⁶ Brunette C. M. TAKIN (2009), « *Le rôle de l'Inspecteur du Travail face à la problématique du travail domestique des enfants "vidomègon"* » cycle1, ATSS, ENAM, page 15 à 16

⁷ Magazine Travail numéro 68 Avril 2010 : Travail décent pour les travailleurs domestiques

⁸ UNICEF, « *Situation de la femme en Afrique de l'Ouest et du Centre* », page 157

Face à de telles situations, il urge de changer le cours des choses à travers l'instauration au Bénin d'une politique de promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Le présent travail s'attèlera à proposer des solutions efficaces pour résoudre le problème du travail des employés de maison. Au regard de ces considérations, nous avons décidé d'orienter notre réflexion sur **la problématique de la promotion du travail décent dans le secteur domestique**.

La problématique ainsi libellée, nous procédons à sa spécification et à la détermination des séquences de base pour sa résolution.

Paragraphe 2 : Spécification de la problématique et détermination des séquences de sa résolution

La problématique de l'étude se traduit par plusieurs problèmes spécifiques dont la détermination (A), nous permettra d'envisager les étapes de sa résolution (B).

A- Spécification de la problématique

La promotion du travail décent dans le secteur domestique se fera grâce à la résolution d'un certain nombre de problèmes spécifiques qui ne sont que la manifestation du problème général. Nous en avons retenu quatre (04) :

PSn°1 : L'absence de contrôle dans le secteur domestique

Le contrôle de l'application de la législation en matière de travail se fait essentiellement lors des visites d'inspection. En principe, tous les lieux de travail devraient pouvoir être inspectés. Mais, cela n'est pas le cas. L'article 274 alinéas 1 et 2 du code du travail, dispose que : « les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour comme de nuit, dans les

entreprises ou établissements assujettis au contrôle des services compétents du travail et de pénétrer de jour voire de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ». Il ressort de cet article que les visites d'inspection ne se font que dans des entreprises ou établissements et il n'existe aucune autre stratégie pour contrôler l'application de la législation dans des secteurs inorganisés comme celui domestique. Nous notons ainsi que les visites d'inspection ne sont pas effectuées dans les maisons. C'est pourquoi, les travailleurs domestiques sont à la merci de leurs employeurs qui définissent de façon unilatérale les conditions de travail. Dans ce cas, le travail n'est plus réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

La problématique de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques se manifeste également par les mauvaises conditions de travail de ces travailleurs.

PS n°2 : Mauvaises conditions de travail des employés de maison

Au Bénin, il y a un arrêté qui régit les employés de maison. Cet effort n'est cependant pas complet faute de contrôle de son application. L'emploi dans le secteur domestique se caractérise par des horaires de travail démesurés, notamment pour les travailleurs qui vivent au domicile de leur employeur, qui peuvent être amenés à travailler au-delà de dix (10) heures par jour, sept (07) jours sur sept (07). A cela s'ajoutent d'autres problèmes tels que les faibles rémunérations, la non jouissance des repos hebdomadaires et des congés payés, et l'exclusion des systèmes de santé et de protection sociale. Les travailleurs domestiques qui vivent avec la famille de leur employeur connaissent encore d'autres problèmes, tels que l'isolement, la difficulté à s'organiser, un mode de vie imposé, de médiocres locaux d'habitation, une alimentation insuffisante et une absence d'intimité. La violence au travail, physique ou verbale, est

également un risque auquel les travailleurs domestiques sont confrontés. A tout cela s'ajoute le fait que la maison est perçue à tort comme sûre et sans danger et les employeurs ne prévoient pas des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé au travail des employés de maison.

PS n°3 : La violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique

La promotion du travail décent passe indubitablement par la mise en œuvre effective des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT)⁹ car leur respect est primordial pour la dignité humaine¹⁰. Au Bénin, beaucoup d'actions sont menées pour la mise en œuvre effective des PDFT et en particulier du principe de l'abolition effective du travail des enfants. A cet effet, beaucoup de textes législatifs ont été adoptés afin de protéger les enfants contre l'exploitation de leur travail. Mais le constat demeure préoccupant car beaucoup d'études réalisées dans ce sens montrent qu'un nombre important d'enfants sont toujours exploités. En fait, le secteur domestique est celui qui compte le plus de jeunes filles âgées de moins de seize (16) ans. Beaucoup d'entre elles sont placées dans des familles d'accueil qui sont censées les éduquer et assurer leur bien-être, mais elles ne sont pas scolarisées et doivent assumer des responsabilités qui vont bien au-delà de leurs capacités physiques¹¹. Selon le BIT, soixante-sept mille quatre cent trente-sept (67 437) enfants de cinq (05) à dix-sept (17) ans sont susceptibles d'être en situation de traite¹². La traite concerne plus les filles que les garçons. En effet, plus de six (6) enfants en situation de traite sur dix (10) et 63% sont des filles. Cela s'expliquerait par le fait que les filles sont plus astreintes aux travaux d'aides familiales, de vente à la

⁹ Justin Y. SEGLE (2009), « *Apport pour un renforcement de la promotion des droits fondamentaux au travail au Bénin* », cycle1, ATSS, ENAM, page 20

¹⁰ Pacte mondial pour l'emploi, page 9

¹¹ OIT, *Coup de main ou vie brisée? : comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, OIT/IPEC, Genève, 2004.

¹² BIT « *La traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail au Bénin* », Enfants victimes : caractéristiques socio-démographiques

sauvete, en plus d'autres travaux utilisant les enfants.¹³ Ces donnees peuvent etre renchees par celles evoquees dans le rapport d'analyse (novembre 2007) de l'etude nationale sur la traite des enfants. Selon ce rapport, dix-sept mille deux cent soixante-huit (17 268) enfants, soit 42,8 % sont des enfants victimes de traite. Il est important de noter que le travail domestique des enfants ne se definit pas precisement comme l'une des pires formes de travail des enfants selon la Convention n° 182 de l'OIT. Mais, il peut dans certains cas s'inscrire parmi les pires formes de travail des enfants, en fonction des circonstances et des conditions de travail.

PS n°4 : Faible taux d'affiliation des employes de maison aux regimes de securite sociale

La majorite des gens de maison ne beneficie pas de protection sociale. Les travailleurs domestiques adultes sont souvent non declares et ne cotisent pas a la securite sociale¹⁴ malgre l'existence de la Caisse Nationale de Securite Sociale et des mutuelles de securite sociale. L'absence de protection sociale prive les travailleurs domestiques de la securite que leur procurerait un 'travail decent'. Le probleme de la declaration des travailleurs est recurrent.¹⁵ En general, les employeurs et meme certains travailleurs ignorent le bien-fonde d'une protection sociale. A la date du 31 decembre 2010, mille huit cent quatre vingt-sept (1887) employeurs de gens de maison sont immatricules a la CNSS et trois mille quarante-neuf (3049) employes de maison y sont affilies¹⁶.

¹³ BIT « *Enquete nationale sur le travail des enfants au Benin 2008* » Rapport final, IPEC, premiere edition 2009, page 54

¹⁴ Asha D'Souza « *Le travail domestique sur la voie du travail decent, retrospective des actions de l'OIT* » document de travail 2/2010, Bureau de l'OIT pour l'egalite entre hommes et femmes

¹⁵ Les inspecteurs du SMIT ont affirme que la non declaration est l'une des raisons pour lesquelles les travailleurs se plaignent souvent.

¹⁶ Ces informations ont ete extraites de la base de donnees informatiques de la CNSS. Cependant, il convient de noter que cette base de donnees n'est pas totalement a jour et fait actuellement l'objet d'un plan d'apurement.

B-Séquences de résolution de la problématique identifiée

Le problème général de notre étude est le déficit de travail décent dans le secteur domestique. Pour le résoudre, notre méthodologie suivra les sept (07) séquences suivantes :

- fixation des objectifs de recherche ;
- détermination des causes possibles des problèmes spécifiques;
- détermination des hypothèses spécifiques en relation avec les différents problèmes spécifiques ;
- construction du tableau de bord comportant les différents problèmes spécifiques, les objectifs, les causes possibles et les hypothèses émises;
- revue de la littérature par laquelle nous ferons le point des connaissances, des théories développées par les auteurs sur les problèmes évoqués dans notre recherche ;
- collecte et traitement des données qui se fera par des enquêtes nécessaires pour la vérification des hypothèses et l'établissement du diagnostic ;
- énumération des approches de solutions et les conditions de leur mise en œuvre.

Après ce chapitre préliminaire qui nous a permis de découvrir la DGT et de faire le choix de notre problématique d'étude, nous allons aborder le premier chapitre portant sur l'étude des conditions d'une promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques.

CHAPITRE PREMIER :

**CONCEPTION ET MISE EN
ŒUVRE**

**DU CADRE THEORIQUE ET
METHODOLOGIE DE L'ETUDE**

Le présent chapitre de notre étude sera consacré à la fixation des objectifs et hypothèses de l'étude de même que la revue de la littérature (section 1) mais aussi à la définition de la démarche méthodologique adoptée pour la collecte de données sur la promotion du travail décent dans le secteur domestique au Bénin (section 2).

Section1 : Des objectifs de l'étude à la méthodologie adoptée

Il est question ici de fixer les objectifs de notre étude, de formuler les hypothèses correspondantes, de faire le point des connaissances antérieures sur la promotion du travail décent dans le secteur domestique (paragraphe 1) et de présenter la méthodologie adoptée pour la vérification des hypothèses (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : De la fixation des objectifs à la revue de la littérature

Ce paragraphe est consacré à la formulation des hypothèses, précédée de la fixation des objectifs et à la présentation des connaissances antérieures émises sur la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

A – Objectifs et hypothèses

1- Fixation des objectifs

La détermination des objectifs se fait par rapport aux problèmes identifiés. Ainsi, au problème général dénommé déficit de travail décent dans le secteur domestique, correspond donc l'objectif général qui vise à promouvoir le travail décent dans le secteur domestique. Il s'inscrit dans la logique de l'OIT qui est de promouvoir un travail décent pour chaque homme et chaque femme quel que soit son secteur d'activité et se décline en quatre (04) objectifs spécifiques :

- **objectif lié au problème spécifique n°1** : contribuer à l’instauration de stratégies efficaces et efficientes de contrôle du travail domestique ;
- **objectif lié au problème spécifique n°2** : suggérer les conditions d’une amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques ;
- **objectif lié au problème spécifique n°3** : proposer une meilleure vulgarisation des conventions n°138 et 182 de l’OIT ;
- **objectif lié au problème spécifique n°4** : montrer la nécessité d’une protection sociale pour les travailleurs domestiques.

Les hypothèses ne peuvent être formulées qu’après avoir décelé les causes des problèmes, puis suivra la construction du tableau de bord de l’étude.

2- Les causes supposées être à la base de chaque problème spécifique et hypothèses correspondantes

❖ Cause et hypothèse spécifiques n°1

L’absence de contrôle dans le secteur domestique peut avoir pour causes possibles :

- l’inexistence de stratégies de contrôle du secteur domestique ;
- l’insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières.

En effet, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d’intervention des services d’inspection. Ils échappent au contrôle qu’effectuent les inspecteurs afin de s’assurer de l’application des normes du travail. Cela est dû à l’inexistence de stratégies de contrôle appropriées aux ménages. Ensuite, vu les ressources limitées des services d’inspection et l’effectif réduit des inspecteurs du travail ainsi que l’ampleur de leurs attributions, il est quasiment impossible d’envisager des visites d’inspection dans chaque ménage. La DGT ne dispose pas encore assez de matériels roulants pour effectuer des visites d’inspection dans les entreprises existantes. Nous en déduisons que **l’absence de contrôle**

dans le secteur domestique est due à l'inexistence de stratégies de contrôle et à l'insuffisance de ressources (hypothèse spécifique n°1).

❖ Cause et hypothèse spécifiques n°2

La cause supposée être à la base des mauvaises conditions de travail des employés de maison est l'ignorance des textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions de travail des gens de maison. En effet, aucune action n'est menée en vue de la vulgarisation des textes applicables et en particulier de l'arrêté n° 026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin.

IL n'y a pratiquement pas de séances de sensibilisation et de formation des partenaires sociaux sur le respect des textes qui régissent le travail domestique. Alors que les travailleurs ne peuvent exiger de meilleures conditions de travail que s'ils sont convaincus de l'existence de textes qui leur garantissent cela. D'où la nécessité de vulgariser les textes qui régissent les employés de maison. Ainsi, nous retenons que **les mauvaises conditions de travail des travailleurs domestiques sont dues à l'ignorance des textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions de travail des employés de maison (hypothèse spécifique n°2).**

❖ Cause et hypothèse spécifiques n°3

Les enfants qui effectuent le travail domestique viennent généralement des zones rurales. En effet, leurs parents n'ont pas souvent les moyens financiers suffisants pour les nourrir et leur assurer une bonne éducation. Alors, ces parents sont parfois contraints d'envoyer leurs enfants travailler dans les zones urbaines afin d'accroître les ressources de la famille. Outre la pauvreté, les pesanteurs sociologiques et culturelles peuvent également être considérées comme les raisons qui expliquent la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants. Dans la coutume africaine, l'éducation et la socialisation

de l'enfant relèvent de la responsabilité collective de toute la famille¹⁷. C'est pourquoi, il est de coutume de constater que beaucoup d'enfants sont confiés à des parents proches ou même à des personnes étrangères à la famille. De plus, dans les sociétés africaines, le travail domestique a toujours été considéré comme un travail socialisant, éducateur pour l'enfant. C'est un travail qui est effectué par les enfants dès leur bas-âge sans qu'ils ne soient exposés à des mauvais traitements et à l'exploitation. Ils apprennent alors sans s'en rendre compte et ils se développent ainsi physiquement et mentalement.

Au regard de ce qui précède, nous émettons l'hypothèse de la façon suivante : **la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique est due à la pauvreté et aux pesanteurs socioculturelles (hypothèse spécifique n°3).**

❖ Cause et hypothèse spécifiques n°4

Le faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale peut avoir pour causes possibles :

- le défaut de déclaration des travailleurs domestiques ;
- la méconnaissance de la sécurité sociale.

En effet, le défaut de déclaration est un problème majeur auquel sont confrontés les travailleurs de façon générale. Les employeurs n'aiment pas déclarer leurs travailleurs parce qu'ils estiment que cela leur engendrerait des coûts. Mais ce problème est beaucoup plus préoccupant dans le secteur domestique car ce dernier n'est pas assujéti aux contrôles des services d'Inspection du Travail et les travailleurs ignorent ce que c'est que la sécurité sociale ainsi que son utilité. En outre, les employés de maison ne sont pas considérés par leurs employeurs comme de véritables travailleurs qui méritent aussi une protection sociale. Par conséquent, c'est une faible proportion de travailleurs domestiques qui sont déclarés à la CNSS.

¹⁷ MFE, BIT « *Plan d'action de lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail 2008 – 2012* », page 12

Au regard de ces indicateurs, nous considérons que **le défaut de déclaration et surtout la méconnaissance de la sécurité sociale sont à l'origine du faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale (hypothèse spécifique n°4).**

Les situations ci-dessus décrites sont regroupées dans le tableau de bord ci-après.

Tableau n°3 : Tableau de bord de l'étude : « Promotion du travail décent dans le secteur domestique»

Niveaux d'analyse		Problématiques	Objectifs	Causes	Hypothèses
Niveau Général		Problème général : déficit de travail décent dans le secteur domestique	Objectif général Contribuer à la promotion du travail décent dans le secteur domestique	Cause générale –	Hypothèse générale –
Niveau spécifique	1	PS n°1 Absence de contrôle dans le secteur domestique	OS n°1 contribuer à l'instauration de stratégies efficaces et efficientes de contrôle du travail domestique	CS n°1 Inexistence de stratégies de contrôle du travail domestique et insuffisance de ressources	HS n°1 L'inexistence de stratégies de contrôle du travail domestique et l'insuffisance de ressources expliquent l'absence de contrôle dans le secteur domestique.
	2	PS n°2 Mauvaises conditions de travail des employés de maison	OS n°2 Suggérer les conditions d'une amélioration des conditions de travail des employés de maison	CS n°2 Ignorance des textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions de travail des employés de maison	HS n°2 Les mauvaises conditions de travail des employés de maison sont dues à l'ignorance des textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions de travail des employés de maison.
	3	PS n°3 Violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique	OS n°3 proposer une meilleure vulgarisation des conventions n°138 et 182 de l'OIT	CS n°3 Pesanteurs socioculturelles et pauvreté des familles	HS n°3 Les pesanteurs socioculturelles et la pauvreté des familles sont à l'origine de la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique.
	4	PS n°4 Faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale	OS n°4 Montrer la nécessité d'une protection sociale pour les travailleurs domestiques	CS n°4 Le défaut de déclaration et surtout la méconnaissance de la sécurité sociale	HS n°4 Le défaut de déclaration et surtout la méconnaissance de la sécurité sociale sont à l'origine du faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale.

Source : Résultats de nos investigations

B – Revue de la littérature et méthodologie adoptée

Il est question ici de faire le point des idées qui ont déjà été émises par rapport à la promotion du travail décent dans le secteur domestique. Il faut signaler que le travail domestique n'a pas beaucoup fait parler de lui vu que c'est un travail qui a toujours été sous-estimé et sous évalué. Mais avant, il convient de définir certains concepts liés à notre problématique.

1- Clarification des concepts liés à la problématique

- **Travail domestique** : en l'absence d'une norme internationale régulant le travail domestique, il n'existe pas de définition universellement acceptée de ce type de travail. Dès 1951 pourtant, une réunion d'experts définissait les «gens de maison» comme:

«Un salarié travaillant dans un ménage privé, sous toute méthode et période de rémunération, qui peut être employé par un ou plusieurs employeurs qui ne reçoivent pas de gain pécuniaire grâce à ce travail»¹⁸

Il découle de cette définition un certain nombre de caractéristiques du travail domestique, notamment:

- le lieu de travail est une maison privée;
- les tâches réalisées sont par nature domestiques, comme nettoyer, cuisiner, faire la lessive, s'occuper des enfants, soigner les personnes, ou bien associées à la maison, comme jardiner, conduire ou surveiller;
- le travail est effectué sous l'autorité, la direction et la supervision de l'employeur direct, de l'occupant de la maison;
- le travail est effectué en échange d'une rémunération, en argent ou en nature; et,

¹⁸ Asha D'Souza « *Le travail domestique sur la voie du travail décent, rétrospective des actions de l'OIT* » document de travail 2/2010, Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, page 11

- l'employeur ne tire aucun gain financier de l'activité du travailleur domestique.

Il s'entend également comme l'ensemble des tâches ménagères exécutées en tant qu'activité économique au domicile d'un tiers par des adultes et des enfants ayant l'âge minimum légal d'admission à l'emploi.¹⁹

- **Travail domestique des enfants** : selon le BIT, le terme de travail domestique des enfants se réfère aux travaux domestiques accomplis par des enfants n'ayant pas l'âge minimum légal ou par des enfants ayant l'âge minimum légal, mais ayant moins de 18 ans, dans des conditions proches de l'esclavage, dangereuses ou relevant de l'exploitation.
- **Travail décent** : selon l'OIT, le travail décent est un travail productif pour les hommes et les femmes, réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

2-Aperçu des points de vue sur le travail domestique

La majorité des ouvrages qui ont abordé le travail domestique ont été élaborés par l'OIT. D'autres publications portant sur le travail domestique des enfants n'ont pas manqué de s'intéresser aux travailleurs domestiques adultes.

Asha D'Souza, spécialiste du programme anti-traite au BIT, dans son rapport intitulé « *Le travail domestique sur la voie du travail décent, rétrospective des actions de l'OIT* », fournit un « état des lieux » sur les actions menées par l'OIT à différents niveaux, aussi bien sur le terrain qu'au siège, en faveur de l'organisation de cette catégorie de travailleurs, ainsi que de leur protection sociale et de la garantie du respect de leurs droits. Asha D'Souza a évoqué les problèmes majeurs que rencontrent les employés de maison et pense que «

¹⁹ BIT, « *Rapport sur l'atelier interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats* », Genève 1^o- 3 février 2006

l'absence de reconnaissance et de protection sociale qui caractérise le travail domestique est un obstacle majeur à la concrétisation de l'objectif de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant un travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes ». Il en découle qu'il y a un déficit de travail décent dans le secteur domestique. Pour pallier ce problème, elle est convaincue que l'adoption d'une nouvelle norme internationale du travail, actuellement en cours d'élaboration, devrait conduire à une reconnaissance officielle du travail domestique comme un travail à part entière et à la réglementation des droits et des devoirs des travailleurs domestiques et de leurs employeurs. En outre, elle préconise la création d'organisations syndicales de travailleurs domestiques, la déclaration des employés de maison, l'application des principes et droits fondamentaux aux gens de maison et l'inscription du travail domestique sur la liste des pires formes de travail des enfants lorsque des dangers sont associés à ce travail. Elle affirme également que « la reconnaissance et la réglementation du travail domestique répondent aussi bien à l'intérêt des employés qu'à celui des employeurs ». D'abord, le travail domestique pratiqué dans de bonnes conditions, permettra aux femmes d'être indépendantes et d'avoir la possibilité d'accéder à de nouveaux modes de vie. Le fait de préciser les droits et les devoirs de chacune des parties permettra de surmonter bon nombre d'obstacles auxquels les employeurs peuvent être confrontés, allant d'absences répétées, de la mauvaise qualité du service rendu, des départs des travailleurs sans préavis, etc., à des délits commis par les employés de maison.

Dans **le magazine Travail de l'OIT n° 68, avril 2010**, le travail domestique a été développé par un certain nombre d'articles généraux. Selon ce magazine, le travail domestique est l'une des formes d'emploi les plus précaires. Il est dit dans ce magazine que les spécificités du travail domestique doivent être reconnues et comprises pour que le travail décent soit une réalité pour les gens de maison. Pour assurer l'efficacité d'une norme internationale spécifique des

travailleurs domestique, les protections auxquelles ils ont déjà droit aux termes des normes de l'OIT doivent y être réaffirmées tout en reconnaissant leur relation de travail spéciale et en leur offrant des normes spécifiques pour faire de ces droits une réalité. Par rapport au respect du principe de l'abolition effective du travail des enfants, le magazine souligne que l'Organisation Internationale du Travail s'efforce d'améliorer la sensibilisation sur le travail des enfants et son impact négatif sur la société. Grâce au Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants (IPEC), le gouvernement royal du Cambodge et l'OIT ont pu démontrer qu'avec des interventions adéquates, les enfants travailleurs domestiques pouvaient être retirés du travail et réhabilités grâce à l'école et que l'on pouvait prévenir l'entrée de nouveaux enfants dans le travail. Il est également mentionné que le travail domestique est un travail d'adulte qui requiert une compensation appropriée, un temps de repos et le droit de garder des contacts avec l'extérieur, et qui doit se dérouler dans un environnement sans risque.

Le rapport sur l'atelier interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats, Genève, 1^{er} au 3 février 2006 a parlé du rôle essentiel que les organisations de travailleurs ont à jouer dans la prévention et l'élimination du travail domestique des enfants. Pour ce faire, « il convient essentiellement de développer la capacité des syndicats à protéger les enfants contre l'exploitation par le travail domestique et à organiser les travailleurs domestiques adultes ou jeunes ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi, afin qu'ils puissent travailler dans des conditions décentes, clairement définies et que l'on puisse faire respecter ». Selon ce rapport, l'application des normes régissant les employés de maison est d'une importance capitale. Lorsque les travailleurs domestiques sont couverts par la législation, sont organisés, comme c'est le cas au Bénin, « l'application des lois et des politiques reste une difficulté majeure. Il est important que les syndicats, quand ils font campagne pour que la législation du travail couvre le secteur du

travail domestique, fassent également pression pour que soient renforcés les mécanismes d'application, notamment les capacités des services d'inspection du travail ».

L'arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin a distingué plusieurs catégories d'employés de maison et a prévu un certain nombre de dispositions qui devraient faire du travail domestique un travail décent. Aux termes des articles 6 et 7 de cet arrêté, la durée hebdomadaire de travail des gens de maison est de cinquante (50) heures et toute heure effectuée au-delà des cinquante (50) heures réglementaires sera réputée « heure supplémentaire » et donnera droit à une rémunération majorée selon les taux suivants :

- 12% du taux horaire de la 51^{ème} à la 58^{ème} heure ;
- 35% du taux horaire au delà de la 58^{ème} heure ;
- 50% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Pour les heures supplémentaires de nuit, c'est-à-dire celles comprises entre 21 heures et 5 heures du matin, les taux sont portés à :

- 50% les jours ouvrables ;
- 100% les dimanches et jours fériés.

Comme tous les autres travailleurs, les employés de maison doivent bénéficier du repos hebdomadaire dont la durée minimale fixée par l'article 156 de la **loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin** est de vingt-quatre (24) heures consécutives. Cette disposition du code du travail a été améliorée par l'article 8 de l'arrêté, qui a porté la durée du repos hebdomadaire des employés de maison à quarante huit (48) heures. La jouissance des congés annuels devrait se faire conformément aux articles 158 du code du travail et 9 de l'arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en

République du Bénin. Ces deux articles ont fixé la durée des congés annuels à vingt quatre (24) jours ouvrables par an.

Les gens de maison ont aussi droit à des primes telles que la prime d'encouragement et la prime d'ancienneté ainsi qu'à des avantages en nature tels que le logement et la nourriture.

Par rapport aux salaires, les gens de maison devraient être rémunérés conformément à la nouvelle grille salariale qui leur est applicable. Cette grille qui fixe les salaires minima des travailleurs employés de maison prend effet pour compter du premier janvier 2010. Selon cet accord, les salaires des employés de maison ont connu une augmentation de

- 15% pour la 1^{ère} et 2^{ème} catégorie ;
- 10% de la 3^{ème} à 7^{ème} catégorie ;
- 07% pour la 8^{ème} catégorie.

Ainsi, le plus bas salaire qu'un employeur devrait payer à un travailleur domestique au Bénin est de trente un mille six cent vingt cinq (31625) FCFA. Cependant, l'article 5 de L'arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin précise en son alinéa 2 que « les employés de maison logés, nourris et soignés perçoivent 25% au moins du salaire de leur catégorie ».

La revue de la littérature ayant permis de faire le point des connaissances antérieures liées aux problèmes en résolution, il sied de spécifier la méthodologie adoptée pour mobiliser les données nécessaires à la vérification des hypothèses formulées.

Paragraphe 2 : Méthodologie adoptée pour la vérification des hypothèses

Pour contribuer à la promotion du travail décent dans le secteur domestique, nous avons adopté une méthodologie basée sur une approche théorique (A) et sur une approche empirique (B).

A- Approche théorique

Une fois la problématique retenue, et les objectifs fixés, nous avons effectué une recherche documentaire. Ainsi avons-nous consulté des mémoires, des rapports, des textes de loi et des ouvrages à la bibliothèque de l'ENAM, au centre de documentation des Nations Unies, sur le site internet de l'OIT et au SPLCTE. Cela nous a permis de disposer de plus amples données sur le sujet, de le cerner et de l'étudier à partir d'hypothèses théoriquement émises.

B. Approche empirique

Elle est essentiellement basée sur des enquêtes effectuées dans le cadre de notre étude. Il convient de donner des précisions sur l'objectif et la nature desdites enquêtes, le choix de la population mère et de l'échantillon, les difficultés rencontrées ainsi que les outils de présentation des données.

1- Les objectifs et la nature des enquêtes

Les enquêtes que nous avons menées, ont pour but d'assembler des informations visant à confirmer ou infirmer nos hypothèses. Deux types d'enquêtes ont été effectuées pour atteindre cet objectif : l'une quantitative basée sur l'administration de questionnaires et l'autre qualitative faite d'entretiens avec des personnes ressources (les questionnaires et le guide d'entretien utilisés figurent en annexe n°2).

L'enquête quantitative permet de vérifier les hypothèses spécifiques n° 2 et 4 de notre étude et celle qualitative, vise à vérifier les hypothèses spécifiques n° 1 et 3. Ces enquêtes sont orientées vers des cibles bien définies.

2- Le choix de la population mère et de l'échantillon

La population mère que nous avons identifiée pour la réalisation de notre enquête est composée d'employés de maison et du personnel de l'Administration du Travail. Compte tenu du temps et des moyens limités dont nous disposons, nous avons adressé des questionnaires à un effectif de cent (100) employés de maison à Cotonou et nous avons envisagé de faire quinze (15) entretiens avec les inspecteurs et administrateurs du travail.

Section 2 : Collecte et analyse des données

Dans cette section, nous présentons notre enquête et analysons les données recueillies en vue d'établir le diagnostic de l'étude à partir de la vérification des hypothèses.

Paragraphe 1 : De la préparation de l'enquête à l'analyse des données

Avant de présenter et d'analyser les données recueillies, il convient de dire comment l'enquête a été réalisée.

A- Préparation de l'enquête

A l'occasion de la préparation de l'enquête, un questionnaire est distribué aux employés de maison de la ville de Cotonou du 09 au 16 février 2011. Concernant les inspecteurs et administrateurs du travail de la Direction Générale du Travail et de la Direction Départementale du Travail de l'Atlantique-Littoral, nous avons eu un entretien avec eux aux heures de service du 17 au 22 février

2011. Notre questionnaire est essentiellement orienté vers les problèmes spécifiques identifiés en vue de la vérification de nos hypothèses.

B- Les difficultés rencontrées

Il convient de noter que pour la réalisation de l'enquête, plus particulièrement la collecte des données, nous avons rencontré quelques difficultés. Il s'agit :

- de la réticence de certains employeurs à nous autoriser à entrer en contact avec leurs employés de maison ;
- du refus de certaines personnes de prendre le questionnaire ;
- de l'incapacité de certains enquêtés à lire et à écrire le français ;
- de l'indisponibilité des enquêtés

Ces difficultés n'ont cependant affecté de façon significative la portée et la qualité des données collectées.

Les données collectées sont présentées à l'aide d'outils spécialisés favorisant une bonne analyse.

C- Technique de dépouillement et outils statistiques de présentation des données

D'abord, le dépouillement du questionnaire fait manuellement, nous permet de vérifier nos hypothèses. Ainsi, Les informations assemblées à travers les enquêtes sont regroupées par problème spécifique. Ensuite, le traitement des données est lui effectué au moyen du tableur Excel. Les données sont enfin présentées à l'aide de tableaux accompagnés chacun d'un graphique.

D- Présentation et analyse des données

Cette partie est consacrée d'une part, à la présentation des informations recueillies à travers l'enquête quantitative (A) et d'autre part, à la présentation de celles recueillies à travers l'enquête qualitative (B). Seules les réponses ayant

obtenu un taux de 30% des personnes enquêtées seront retenues pour la vérification des hypothèses.

❖ **Enquête quantitative pour la vérification des hypothèses spécifiques n° 2 et n°4**

Sur les cent (100) questionnaires adressés aux employés de maison, quatre vingt onze (91) ont été récupérés soit un taux de 91%.

➤ **Présentation et analyse des données par rapport aux mauvaises conditions de travail des employés de maison (PS n°2)**

Appliquer un texte, à notre avis, suppose au préalable la connaissance de son existence.

La question fondamentale à ce niveau est : «**avez-vous connaissance des lois et règlements applicables à votre métier ?** »

Les données recueillies concernant ce problème se résument dans le tableau ci-après et représentées par le graphique qui accompagne ledit tableau.

Tableau n°4: Récapitulatif des réponses à la question relative à la connaissance des lois et règlements applicables aux employés de maison.

Réponses	Effectif	Fréquence (%)
Oui	00	00
Non	91	100
Total	91	100

Source : Résultats de nos enquêtes

Nous référant au tableau n°4, nous constatons que tous les enquêtés ignorent les textes législatifs et réglementaires applicables aux employés de maison. A partir de ces résultats, nous pouvons conclure que *les mauvaises conditions de travail des employés de maison sont dues à l'ignorance des textes et règlements qui leurs sont applicables.*

➤ **Présentation et analyse des données par rapport au faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale (PS n°4)**

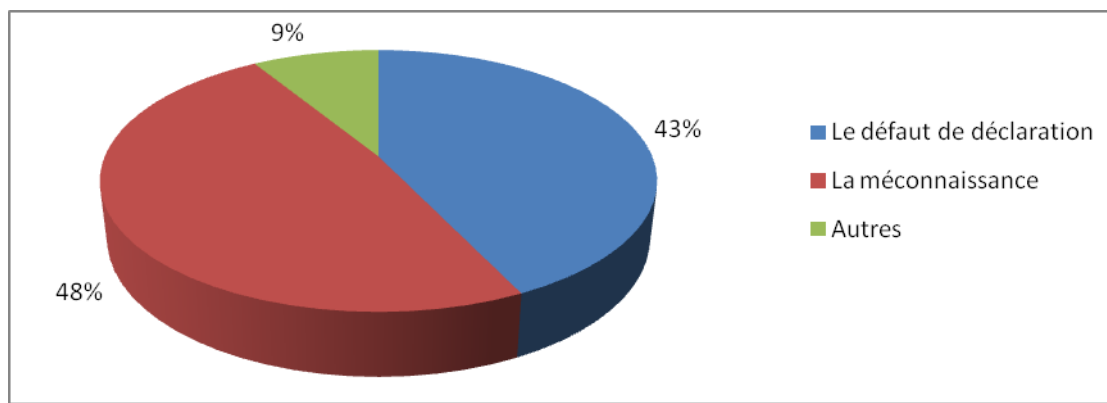
Pour avoir des informations concernant ce problème, nous avons posé la question suivante : « **êtes-vous affilié à un régime de sécurité sociale ? Si non, pourquoi ?** ». A cette interrogation, les quatre vingt onze (91) personnes enquêtées ont répondu non et ont évoqué les raisons présentées dans le tableau suivant :

Tableau n°5 : Causes pouvant expliquer le PS n°4

Causes évoquées	Effectif	Fréquence (%)
Le défaut de déclaration	39	42,86
La méconnaissance de la sécurité sociale	44	48,35
Autres : l'insuffisance du salaire, la non considération du travail domestique comme un métier ...	8	8,79
Total	91	100

Source : Résultats de nos enquêtes

Graphique n°1 : Répartition des causes pouvant expliquer le PS n°4



Source : Résultats de nos enquêtes

Il ressort de l'analyse du graphique n°1 que 48% des personnes enquêtées justifient le faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale par la méconnaissance de la sécurité sociale; 43% par le défaut de déclaration et 9% par d'autres causes.

A partir de ces résultats, nous pouvons conclure que *le faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale est dû au défaut de déclaration et à la méconnaissance de la sécurité sociale.*

❖ Enquête qualitative pour la vérification des hypothèses spécifiques n°1 et 3

Même si le nombre d'entretiens espérés n'a pas été atteint, nous avons pu collecter les informations nécessaires à la vérification de nos hypothèses.

➤ **Présentation et analyse des données par rapport à l'absence de contrôle dans le secteur domestique (PS n°1)**

La question relative à ce problème est : « **Effectuez-vous des visites d'inspection dans les ménages pour contrôler l'application des normes du travail régissant les employés de maison ? Sinon, pourquoi ?** »

Face à cette question, la majorité des personnes enquêtées ont reconnu que c'est l'insuffisance de ressources ainsi que l'absence de stratégies de contrôle

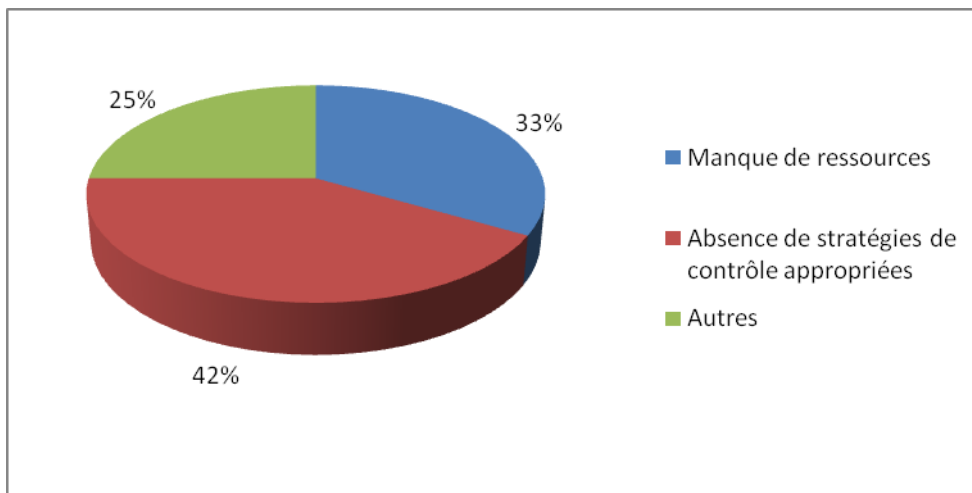
appropriées aux ménages. En effet, elles ont affirmé que ceux qui emploient les gens de maison ne considèrent pas le domicile comme un lieu de travail ordinaire qui peut faire l'objet d'une inspection par les inspecteurs de travail. A ces deux (02) causes majeures, certaines personnes ont ajouté d'autres raisons telles que la priorisation des entreprises pour les visites d'inspection, l'absence de volonté de la part des inspecteurs du travail. Toutes ces informations peuvent être résumées dans le tableau ci-après.

Tableau n°6 : Causes pouvant expliquer l'absence de contrôle dans le secteur domestique

Causes	Effectif	Fréquence (%)
Insuffisance de ressources	04	33,33
Absence de stratégies de contrôle appropriées	05	41,67
La priorisation des entreprises pour les visites d'inspection et l'absence de volonté de la part des inspecteurs du travail	03	25
Total	12	100

Source : Résultats de nos enquêtes

Graphique n°2 : Répartition des causes pouvant expliquer l'absence de contrôle dans le secteur domestique



Source : Résultats de nos enquêtes

A la lecture du graphique n°2, il ressort que 42% des personnes enquêtées imputent l'absence de contrôle dans le secteur domestique à l'absence de stratégies appropriées ; 33% au manque de ressources et 25 % par d'autres causes telles que la priorisation des entreprises pour les visites d'inspection et l'absence de volonté de la part des inspecteurs u travail.

A partir de ces résultats, nous pouvons conclure que ***l'absence de contrôle dans le secteur domestique est due à l'absence de stratégies de contrôle appropriées et au manque de ressources.***

➤ **Présentation et analyse des données par rapport à la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique (PS n°1)**

La question posée à ce niveau est libellée comme suit : « **Pensez-vous que l'application du principe de l'abolition du travail des enfants est effective dans le secteur domestique ? Si non, pourquoi ?** »

Les principales raisons évoquées par les enquêtés pour justifier la non application du principe de l'abolition effective du travail des enfants sont la pauvreté et les pesanteurs socioculturelles. Au nombre des autres causes, les personnes enquêtées ont évoqué l'ignorance des conventions n°138 et 182 de

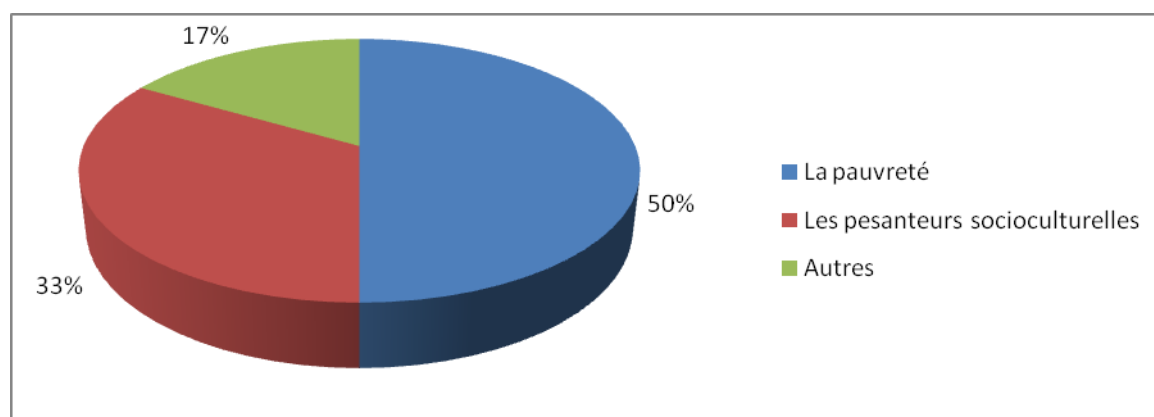
l'OIT et l'absence de contrôle. Ces différentes raisons peuvent être résumées dans le tableau suivant :

Tableau n°7 : Causes pouvant expliquer le PS n°3

Causes	Effectif	Fréquence (%)
La pauvreté	06	50
Les pesanteurs socioculturelles	04	33,34
Autres : ignorance des conventions 138 et 182 de l'OIT et l'absence de contrôle	02	16,66
Total	12	100

Source : Résultats de nos enquêtes

Graphique n°3 : Répartition des causes pouvant expliquer le PS n°3



Source : Résultats de nos enquêtes

Nous référant au graphique n°3, nous constatons que 50% des enquêtés évoquent la pauvreté ; 33% les pesanteurs socioculturelles comme les causes de la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique. Les 17% restants justifient ce problème par d'autres causes.

Nous en déduisons que la pauvreté et les pesanteurs socioculturelles sont à l'origine de la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique.

Après l'analyse des données recueillies, il sied de vérifier les hypothèses et de proposer les conditions de résolution du diagnostic établi.

Paragraphe 2 : Vérification des hypothèses et établissement du diagnostic

Dans ce paragraphe, nous procédons à la vérification des hypothèses à partir de l'analyse des données de nos enquêtes et faisons la synthèse du diagnostic.

A- Degré de vérification des hypothèses

Il s'agit ici de savoir si de par nos enquêtes, les hypothèses sont vérifiées. Rappelons que ce sont les réponses ayant obtenu une fréquence supérieure ou égale à 30% qui sont retenues pour la vérification des hypothèses.

1- Degré de vérification de l'hypothèse n° 1

A partir des observations du stage, nous avons constaté que les causes ci-après sont à la base de l'absence de contrôle dans le secteur domestique :

- l'inexistence de stratégies de contrôle du secteur domestique ;
- l'insuffisance de ressources

L'analyse des données nous révèle que ces causes ont obtenu des pourcentages supérieurs au seuil de décision fixé. En effet, cinq (05) personnes soit 42% des enquêtées ont justifié l'absence de contrôle dans le secteur

domestique par la première cause que nous avons proposée et quatre personnes soit 33% ont choisi la deuxième cause. A ce titre nous pouvons conclure que **l'hypothèse n°1 est confirmée.**

2- Degré de vérification de l'hypothèse n° 2

La cause possible relevée à la base du problème des mauvaises conditions de travail des employés de maison est l'ignorance des textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions de travail des travailleurs domestiques.

Au terme de nos analyses, nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les mauvaises conditions de travail des employés de maison sont dues à l'ignorance des textes et règlements qui leurs sont applicables. Des résultats obtenus, il ressort que tous les employés de maison enquêtés ignorent les lois et règlements qui leurs sont applicables.

Comment un texte de loi pourrait-il être appliqué si son contenu n'est pas connu de la cible concernée ? Par conséquent, **notre hypothèse n°2 est confirmée.**

3- Degré de vérification de l'hypothèse n° 3

Suite à nos observations de stage, nous avons supposé que les causes ci-dessous sont à la base de la non application du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique :

- la pauvreté ;
- les pesanteurs socioculturelles.

L'hypothèse était formulée comme suit : « **la pauvreté des familles et les pesanteurs socioculturelles sont à l'origine de la Violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique** ».

Des résultats de notre enquête, nous remarquons que la pauvreté et les pesanteurs socioculturelles en sont réellement les causes car elles ont respectivement été retenues par 50% et 33% des personnes enquêtées. **L'hypothèse n°3 est alors confirmée.**

4- Degré de vérification de l'hypothèse n° 4

Les causes possibles à la base du PS n° 4 sont :

- le défaut de déclaration ;
- la méconnaissance de la sécurité sociale.

De l'analyse des données mobilisées, il ressort que le défaut de déclaration a été retenu par 43% des enquêtés et la méconnaissance de la sécurité sociale par 48%. Il en découle que le défaut de déclaration et la méconnaissance de la sécurité sociale sont à la base du faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale. Nous pouvons donc conclure que **l'hypothèse n°4 est confirmée.**

De la vérification des hypothèses, découle le diagnostic de l'étude.

B- Le diagnostic de l'étude

Nous présentons dans ce paragraphe les éléments de diagnostic concernant les différents problèmes spécifiques que nous avons retenus.

1- Diagnostic lié au problème spécifique n°1

Suite à la vérification de l'hypothèse spécifique n°1, nous avons retenu définitivement que l'absence de contrôle dans le secteur domestique s'explique par l'inexistence de stratégies de contrôle du secteur domestique.

2- Diagnostic lié au problème spécifique n°2

L'hypothèse émise étant vérifiée, il en résulte que les mauvaises conditions de travail des employés de maison sont dues à l'ignorance des textes législatifs et réglementaires qui leurs sont applicables.

3- Diagnostic lié au problème spécifique n°3

L'hypothèse émise étant confirmée, nous concluons que la pauvreté et les pesanteurs socioculturelles expliquent essentiellement la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique.

4- Diagnostic lié au problème spécifique n°4

Après enquête, nous retenons que le faible taux d'affiliation aux régimes de sécurité sociale est dû au défaut de déclaration et à la méconnaissance de la sécurité sociale.

Une fois le diagnostic établi, nous aborderons dans le chapitre suivant les solutions pour la promotion du travail décent dans le secteur domestique et les conditions de leur mise en œuvre.

CHAPITRE DEUXIEME :

SUGGESTIONS POUR LA

PROMOTION DU TRAVAIL DECENT

DANS LE SECTEUR DOMESTIQUE ET

CONDITIONS DE LEUR MISE EN

ŒUVRE

Afin de contribuer à la promotion du travail décent dans le secteur domestique, nous nous sommes, à l'occasion de la présente étude, fixés des objectifs en harmonie avec les problèmes spécifiques identifiés et les hypothèses spécifiques formulées. Les résultats de l'analyse des données pour la vérification des hypothèses, nous a conduit à l'établissement d'un diagnostic. Il importe dans ce dernier chapitre, de proposer des solutions pour la résolution des différents problèmes identifiés (section 1) mais aussi de définir les conditions de mise en œuvre des solutions proposées (section 2).

Section 1 : Approches de solutions

Il s'agit ici d'exposer les solutions que nous suggérons pour la résolution des quatre (04) problèmes spécifiques.

Paragraphe 1 : Propositions de solutions aux PS n° 1 et 2

Les solutions que nous proposons dans ce paragraphe permettront d'éradiquer les causes se trouvant à la base des deux (02) premiers problèmes spécifiques.

A- Approches de solutions au problème de l'absence de contrôle dans le secteur domestique

Plusieurs solutions peuvent être envisagées pour la résolution du problème de l'absence de contrôle dans le secteur domestique.

➤ Renforcement des capacités des structures de placement et des organisations non gouvernementales impliquées dans le recrutement des employés de maison

Il y a au Bénin un certain nombre d'ONG, de structures de placement et des chaînes de radios qui s'occupent du recrutement d'employés de maison. Bien que leur activité soit légalement reconnue, certaines de ces structures ignorent

les textes applicables aux employés de maison. Il faudrait alors les réunir et les informer sur les différents textes applicables aux gens de maison. Etant donné que ces structures effectuent des visites dans les maisons, les services d'inspection peuvent par exemple envoyer un inspecteur du travail qui va se joindre aux membres de l'équipe chargée d'effectuer ces visites. A défaut, il va falloir leur remettre des questionnaires qu'ils feront remplir et qu'ils transmettront ensuite aux inspecteurs du travail. Ceux-ci après avoir apprécié les réponses pourront juger opportun ou non d'inspecter les maisons concernées.

➤ **La dotation du SMIT en ressources humaines et matérielles**

L'effectif qui anime le service d'Inspection du Travail est très réduit. Même si les maisons étaient prises en compte pour la programmation des visites d'inspection, cela n'aurait pas été effectif en ce sens que les inspecteurs n'arrivent même pas à visiter l'ensemble des entreprises qui devraient être inspectées. Il urge alors de résoudre le problème d'insuffisance de personnel. Pour pallier ce problème, nous proposons que le Ministère du Travail et de la Fonction Publique élabore et mette en œuvre une politique de recrutement de personnel qualifié en nombre suffisant. Ensuite, il devrait mettre à la disposition de ce personnel les moyens matériels suffisants pour accomplir convenablement ses tâches. Nous pouvons également envisager une réorganisation du personnel qui est en fonction.

➤ **Favoriser le dépôt des plaintes qui pourrait déboucher sur des visites d'inspection**

En effet, il s'agit de rendre opérationnel un numéro vert par lequel les gens de maison et leurs employeurs pourraient s'informer sur les structures auprès desquelles ils peuvent se plaindre. A défaut de se rapprocher de ces structures, ils peuvent le faire en ligne. En outre, nous suggérons la confection de brochures comportant les adresses détaillées des services d'inspection de la DGT et des

DDTFP. Ces brochures peuvent être déposées dans les ONG et dans les structures de placement afin qu'ils les mettent à la disposition des travailleurs domestiques et leurs employeurs.

B- Propositions de solutions au problème spécifique n° 2

Les solutions que nous proposons pour l'amélioration des conditions de travail des employés de maison sont diverses.

➤ La vulgarisation des textes applicables aux employés de maison par l'organisation de campagnes d'information et de sensibilisation

L'amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques doit nécessairement passer par l'organisation de campagnes publiques d'information, en collaboration avec les représentants des travailleurs, les médias, les ONG, les associations de défense des droits humains, les organisations religieuses et les groupes communautaires, pour informer les travailleurs de leurs droits et devoirs et pour sensibiliser le public sur le respect des normes régissant le travail domestique.

➤ La vulgarisation à travers des émissions radiophoniques et télévisées

Les gens de maison sont des travailleurs qui ont en majorité un faible niveau d'instruction. Nous suggérons que des émissions radiophoniques et télévisées soient réalisées en langues nationales pour les informer sur leurs droits et devoirs en tant qu'employé de maison. Cette sensibilisation peut être également effectuée grâce à des sketches, des films ou des chansons. Dans cette optique, les artistes musiciens et comédiens peuvent être mis à contribution.

Il suffirait alors que l'Etat octroie des subventions aux chaînes de radio et télévision ainsi qu'aux artistes musiciens et comédiens afin qu'ils réalisent des œuvres instructives sur les conditions de travail des employés de maison.

➤ **La vulgarisation à l'aide de prospectus et de guides à l'emploi**

Ici, il s'agit de confectionner des prospectus et des guides à l'emploi destinés aux employeurs pour leur rappeler les dispositions applicables aux employés de maison.

➤ **Favoriser une syndicalisation accrue des gens de maison**

Il existe au Bénin le Syndicat National des Employés de Maison et Restaurants du Bénin (SYNEMRAB) qui est affilié à l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB). Nous proposons que ce syndicat rende ses actions beaucoup plus visibles et suscite l'adhésion d'un grand nombre d'employés de maison.

Paragraphe 2 : Propositions de solutions aux PS n°3 et 4

Les deux (02) derniers problèmes pourraient être résolus par la mise en œuvre des solutions ci-après.

A- Propositions de solutions au problème spécifique n° 3

Les solutions que nous proposons pour l'amélioration des conditions de travail des employés de maison sont diverses.

➤ **L'amélioration des conditions de vie des populations**

C'est la lutte contre la pauvreté qui contribuerait à inverser la tendance actuelle dans le domaine de la traite des enfants. Des actions efficaces et efficientes parce que concertées et synergiques seraient nécessaires pour lutter contre la pauvreté et éradiquer la traite des enfants à des fins d'exploitation de

leur travail.²⁰ Nous suggérons l'octroi de crédit aux populations afin de leur permettre de développer des activités génératrices de revenus.

➤ **La vulgarisation et la mise en application de la liste des pires formes de travail des enfants**

Le décret sur la liste des pires formes de travail des enfants est déjà adopté. Nous suggérons que sa vulgarisation et son application soient effectives. Cela peut se faire à travers un vaste programme de sensibilisation sur les inconvénients du travail des enfants en général et du travail domestique des enfants en particulier. L'exécution de ce programme peut se faire à base de cours, séminaires, publications, formations, campagnes et enquêtes.

➤ **Instituer un forum national pour la prévention et l'éradication du travail des enfants.**

Ce forum doit prendre l'aspect d'une instance permanente dans laquelle les acteurs sociaux peuvent se mettre d'accord et discuter des politiques et problèmes relatifs au travail des enfants.²¹

B- Propositions de solutions au problème du faible taux d'affiliation des employés de maison aux régimes de sécurité sociale

La protection sociale est un droit de toute personne, garanti par le pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 ainsi que par plusieurs conventions de l'OIT.²² Il est vrai que la loi oblige chaque employeur à déclarer ses travailleurs. Mais, étant donné que

²⁰ BIT « *La traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail au Bénin* », Enfants victimes : caractéristiques socio-démographiques

²¹ Brunette C. M. TAKIN (2009), « Le rôle de l'Inspecteur du Travail face à la problématique du travail domestique des enfants "vidomègon" » cycle1, ATSS, ENAM

²² BIT « *Sécurité sociale, un nouveau consensus* » première édition 2002, page 12

cette obligation n'est pas respectée par les employeurs notamment ceux qui emploient des gens de maison, nous préconisons en outre des séances de sensibilisation sur l'utilité de la sécurité sociale, qu'il y ait une collaboration entre la CNSS et la DGT en vue de la faire respecter. Avant que cela ne soit effectif, il faudrait d'abord sensibiliser les partenaires sociaux sur la nécessité de conclure des contrats de travail écrits. Même si tous les contrats de travail ne sont pas soumis au visa, nous suggérons à la DGT d'informer la CNSS de ceux qui lui sont soumis pour l'obtention du visa. La CNSS à son tour, adressera une note aux employeurs concernés par lesdits contrats en les invitant à venir déclarer leurs travailleurs.

Les solutions proposées ne seront utiles que si elles sont suivies des conditions susceptibles de garantir leur application effective.

Section 2 : Conditions de mise en œuvre des solutions proposées

L'efficacité des solutions proposées ci-dessus dépend des conditions de leur mise en œuvre. Ainsi, nos recommandations sont formulées à l'endroit des partenaires sociaux (paragraphe 1), des autorités et des agents de l'Etat (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Recommandations à l'endroit des partenaires sociaux

IL s'agit, d'un côté des travailleurs et de l'autre, des employeurs.

A- L'action des travailleurs

La concrétisation du travail décent pour les travailleurs domestiques dépend de leur capacité à s'organiser et à engager une action collective.²³ Les employés de maison notamment leurs représentants syndicaux ont un grand rôle à jouer pour que le travail décent soit une réalité dans le secteur domestique. Ils devraient user de tous les droits que leurs confèrent la loi notamment le droit de négociation collective et le droit de grève pour se faire entendre et défendre leurs intérêts. Ils doivent amener les pouvoirs publics à se pencher sur leur sort et à améliorer leurs conditions de vie et de travail. Aussi, devront-ils conscientiser les autorités politiques quant à la nécessité de la mise en œuvre et l'observance des lois qui protègent les employés de maison. Il incombe aussi à chaque employé de maison de s'informer constamment sur ses droits et obligations vis-à-vis de son employeur et de se rapprocher de la CNSS pour savoir si les formalités relatives à son affiliation sont bien remplies.

B- La responsabilité des employeurs

Les employeurs étant ceux qui sont censés appliquer les textes, nous leur recommandons d'abord, de considérer le travail domestique comme un véritable travail. C'est un travail d'adulte qui requiert une rémunération appropriée, un temps de repos et le droit de garder des contacts avec l'extérieur, et qui doit se dérouler dans un environnement sans risque. Ils ne devraient donc plus penser que les services que leur rendent les gens de maison ne méritent pas nécessairement une rémunération et que leur domicile n'est pas un lieu de travail. Par conséquent, ils doivent se conformer à la législation du travail en vigueur et coopérer avec les inspecteurs du travail au cas où leurs maisons devraient être inspectées.

²³ BIT « *Travail* » le magazine de l'OIT n°68 Avril 2010: Travail décent pour les travailleurs domestiques, page 11

La responsabilité de l'Etat est aussi et surtout essentielle dans la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

Paragraphe 2: Recommandations à l'endroit de l'Etat, des inspecteurs et administrateurs du travail

Il s'agit dans ce paragraphe de préciser la part de responsabilité de l'Etat dans la mise en œuvre des solutions mais aussi celle des inspecteurs et administrateurs du travail.

A- Recommandations à l'endroit de l'Etat

Les solutions que nous avons proposées ne pourront être mises en œuvre de façon efficace sans un engagement politique déterminé des autorités à divers niveaux, à savoir les autorités gouvernementales et les élus parlementaires.

Dans cette optique, il serait souhaitable que le gouvernement mette à la disposition de la DGT les ressources (financières, matérielles et humaines) nécessaires pour lui permettre de faire face à ses obligations. Il faudrait qu'il favorise la réalisation d'études pour mesurer l'ampleur et l'importance du travail domestique pour pouvoir mieux le maîtriser.

Quant aux élus parlementaires, nous leur recommandons de favoriser la ratification de la nouvelle norme internationale sur les employés maison dans la mesure où son adoption serait effective.

B- Actions à mener par les inspecteurs et administrateurs du travail

Les inspecteurs et administrateurs du travail sont des acteurs clés dans la promotion du travail décent dans le secteur domestique. Nous leur recommandons de bien s'organiser et de faire usage de leurs prérogatives pour intervenir dans le secteur domestique. Ils doivent faire de l'application des normes du travail dans le secteur domestique une préoccupation. Ainsi, toutes les occasions doivent être saisies pour sensibiliser le public sur le respect de la

législation du travail. En plus, ils doivent beaucoup plus prendre à cœur l'éradication du travail domestique des enfants car c'est un problème qui demeure malgré les efforts consentis pour sa résolution.

CONCLUSION GENERALE

La réalisation de notre étude nous a amené à effectuer notre stage de fin de formation à la Direction Générale du Travail (DGT). Notre séjour à la Direction des Relations Professionnelles (DRP), l'une des directions techniques de cette structure, nous a permis d'avoir une meilleure connaissance de la pratique de l'Inspection du Travail et d'avoir une idée de l'application du droit du travail par les partenaires sociaux.

Ainsi, nous avons pu constater qu'il y a un déficit de travail décent dans le secteur domestique car la législation du travail n'est pas appliquée dans ce secteur et les employés de maison sont astreints à des conditions de travail déplorables. Notre étude a consisté à rechercher les causes de ce problème et à proposer, en conséquence, des approches de solutions.

Pour faire du travail domestique un travail productif pour les hommes et les femmes, réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, nous avons au préalable identifié quatre (04) problèmes spécifiques :

- l'absence de contrôle dans le secteur domestique ;
- les mauvaises conditions de travail des employés de maison ;
- la violation du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans le secteur domestique ;
- le faible taux d'affiliation des employés de maison aux régimes de sécurité sociale.

Les solutions que nous avons proposées pour la résolution de ces problèmes sont entre autres:

- la sensibilisation du public en général et particulièrement des employés de maison et de leurs employeurs;

- le renforcement des capacités des structures de placement et des organisations non gouvernementales impliquées dans le recrutement des employés de maison;
- l'octroi de crédits aux populations pauvres;
- la dynamisation du syndicat des employés de maison ;
- la dotation de la DGT et des DDTFP en ressources humaines, matérielles et financières supplémentaires.

Aussi, pour que ces solutions puissent être mises en œuvre, avons-nous recommandé le renforcement des services d'Inspection du Travail, la réalisation d'études et la nécessité pour les partenaires sociaux de respecter la législation du travail.

Cependant, il importe de souligner que les problèmes relatifs à la promotion du travail décent dans le secteur domestique ne sont pas les seuls dont souffre la DGT.

D'autres études s'avèrent donc importantes pour proposer des mesures visant à résoudre les autres problèmes soulevés dans les centres d'intérêt non traités ou à renforcer la promotion du travail décent dans le secteur domestique.

BIBLIOGRAPHIE

I- Ouvrages généraux

- BIT,
2002 - *Sécurité sociale, un nouveau consensus*, première édition, Genève
- AMOUSSOU (B.).
2003 - *Droit béninois du travail : le contrat de travail et le licenciement*, Cotonou
- DAZA, (L.).
2005 - *Economie informelle, travail non déclarée et administration du travail*, 1^{ère} édition, Genève

II- Ouvrage spécifique

- BIT,
2004 - *Coup de main ou vie brisée ? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, Genève

III- Rapports

- BIT,
2006 - *Rapport sur l'Atelier interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats*, Genève
2008 - *Enquête nationale sur le travail des enfants au Bénin*, Rapport final, IPEC
- D'Souza, (A.).
2010 - *Le travail domestique sur la voie du travail décent, rétrospective de l'action de l'OIT*, BIT, première édition, Genève

IV- Magazine

- BIT,
Avril 2010 - *Travail*, le magazine de l'OIT n°68 : Travail décent pour les travailleurs domestiques

V- Conventions internationales

- OIT
1973 - la convention n° 138 sur l'âge minimum, ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001 ;

1999 - la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, ratifiée par le Bénin le 06 novembre 2001 ;

VI- Lois et règlements

✓ Lois

- la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en république du Bénin ;

✓ Règlements

- le décret n°2006-408 du 10 Août 2006 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) ;
- le décret n°98 – 202 du 11 mai 1998 portant Statuts Particuliers des Corps des personnels des services de l'Action Sociale ;
- l'arrêté n°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin ;
- l'arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 10 juillet 2007 portant attributions, fonctionnement et organisation de la DGT ;
- la convention collective générale du 30 décembre 2005.

VI- Décisions

Jugements :

- n°15/2005 du 07 mars 2005 de la première chambre sociale du tribunal de Cotonou ;
- n°015- 06 du 03 février 2006 de la deuxième chambre sociale du tribunal de Cotonou ;
- n°70/05 du 07 novembre 2005 de la première chambre sociale du tribunal de Cotonou ;
- n° 61/2005 du 08 août 2005 de la première chambre sociale du tribunal de Cotonou ;
- n°14/05 du 03 février 2006 de la deuxième chambre sociale du tribunal de Cotonou ;
- n° 61/2005 du 08 août 2005 du tribunal de Cotonou.

VII- Mémoires et cours

✓ Mémoires

- Justin Y. SEGLE (2009), « Apport pour un renforcement de la promotion des droits fondamentaux au travail au Bénin », cycle1, ATSS, ENAM ;

- Brunette C. M. TAKIN (2009), « Le rôle de l'Inspecteur du Travail face à la problématique du travail domestique des enfants ''vidomègon'' » cycle1, ATSS, ENAM.
- Loutounou Doris A. AWANOU (2010), « problématique du contrôle de la réglementation du travail dans les bars-restaurants »

✓ **Cours**

- **MIGAN J.** (2008-2009), cours de droit du travail, inédit, 2^{ème} année ATSS, ENAM ;
- **YEHOUENOU D.** (2009-2010), cours de droit du travail : cas pratique, inédit, 3^{ème} année ATSS, ENAM ;
- **HOUESSO R.** (2009-2010), cours de sécurité sociale, inédit, 2^{ème} année ATSS, ENAM.

VIII- Autre document

- Ministère de la Famille et de l'Enfant, BIT,
2007 - *Plan d'action de lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail 2008 – 2011*

IX- Site web

- www.ilo.org

TABLE DES MATIERES

Identification du jury.....	i
Déclaration d’engagement.....	ii
Dédicaces.....	iii
Remerciements.....	iv
Liste des sigles et abréviations.....	v
Liste des tableaux.....	vi
Liste des graphiques.....	vii
Liste des annexes.....	viii
Glossaire de l’étude.....	ix
Résumé.....	xi
Sommaire.....	xiii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE PRELIMINAIRE : CADRE INSTITUTIONNEL DE L’ETUDE, OBSERVATIONS DE STAGE A LA DGT ET CIBLAGE DE LA PROBLEMATIQUE.....	3
<u>Section 1 : De la présentation du cadre institutionnel et physique de l’étude aux observations de stage.....</u>	4
<u>Paragraphe1</u> : Présentation de la DGT.....	4
A - La direction de la Santé au travail.....	5
B - La Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité.....	6
C - La Direction des Relations Professionnelles.....	7
D - La Direction des Normes du Travail.....	8
<u>Paragraphe 2</u> : La Direction des Relations Professionnelles :	
Fonctionnement et état des lieux.....	9
A - Fonctionnement.....	9
1 - Le Service des Relations Interprofessionnelles.....	9
2 - Le Service de la Médiation et de l’Inspection du Travail	13
3 - Le service de la Main-d’œuvre et de la Statistique.....	15
4 – Le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail	16
B – Inventaire des atouts et des faiblesses de la DRP.....	17
1 – Les atouts.....	17
2 – Les faiblesses.....	17

Section 2 : Ciblage de la problématique de l'étude et séquences de résolution des problèmes.....	20
Paragraphe 1 : Détermination de la problématique.....	20
A- Choix de la problématique.....	20
B – Justification de la problématique.....	21
Paragraphe 2 : Spécification de la problématique et détermination des séquences de sa résolution.....	23
A – Spécification de la problématique.....	23
B– Séquences de résolution de la problématique identifiée.....	27

CHAPITRE PREMIER : CONCEPTION ET MISE EN OEUVRE DU CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE..... 29

Section 1 : Des objectifs de l'étude à la méthodologie adoptée.....	30
Paragraphe 1 : De la fixation des objectifs à la revue de la littérature.....	30
A – Objectifs et hypothèses.....	30
1 – Fixation des objectifs.....	30
2 – Les causes supposées être à la base de chaque problème spécifique et hypothèses correspondantes.....	31
B – De la revue de la littérature et méthodologie adoptée.....	36
1- Clarification des concepts liés à la problématique.....	36
2-Aperçu des points de vue sur le travail domestique.....	37
Paragraphe 2 : Méthodologie adoptée pour la vérification des hypothèses.....	42
A- Approche théorique.....	42
B. Approche empirique.....	42
1- Les objectifs et la nature des enquêtes.....	43
2- Le choix de la population mère et de l'échantillon.....	43
Section 2 : Collecte et analyse des données.....	43
Paragraphe 1 : De la préparation de l'enquête à l'analyse des données.....	44
A - Préparation de l'enquête.....	44
B - Les difficultés rencontrées.....	44
C - Technique de dépouillement et outils statistiques de présentation des données.....	45
D - Présentation et analyse des données.....	45
Paragraphe 2 : Vérification des hypothèses et établissement du diagnostic.....	52
A - Degré de vérification des hypothèses.....	52
1 - Degré de vérification de l'hypothèse n° 1.....	52
2 - Degré de vérification de l'hypothèse n° 2.....	53
3 - Degré de vérification de l'hypothèse n° 3.....	53
4 - Degré de vérification de l'hypothèse n° 4.....	54
B - Le diagnostic de l'étude.....	54
1 - Diagnostic lié au problème spécifique n°1.....	54
2 - Diagnostic lié au problème spécifique n°2.....	54
3 - Diagnostic lié au problème spécifique n°3.....	55
4 - Diagnostic lié au problème spécifique n°4.....	55

**CHAPITRE DEUXIEME : SUGGESTIONS POUR LA PROMOTION
DU TRAVAIL DECENT DANS LE SECTEUR DOMESTIQUE
ET CONDITIONS DE LEUR MISE EN ŒUVRE..... 56**

Section1 : Approches de solutions..... 57

Paragraphe 1 : Propositions de solutions aux PS n° 1 et 2..... 57

A - Approches de solution au problème de l'absence de contrôle
dans le secteur domestique..... 57

B - Propositions de solutions au problème spécifique n° 2..... 59

Paragraphe 2 : Propositions de solutions aux PS n°3 et 4..... 60

A - Propositions de solutions au problème spécifique n° 3 60

B - Propositions de solutions au problème du faible taux d'affiliation
des employés de maison aux régimes de sécurité sociale..... 62

Section2 : Conditions de mise en œuvre des solutions proposées..... 62

Paragraphe 1 : Recommandations à l'endroit des partenaires sociaux..... 63

A - L'action des travailleurs..... 63

B - La responsabilité des employeurs..... 63

**Paragraphe 2: Recommandations à l'endroit de l'Etat, des inspecteurs
et administrateurs du travail..... 64**

A - Recommandations à l'endroit de l'Etat..... 62

B - Actions à mener par les inspecteurs et administrateurs
du travail..... 65

CONCLUSION GENERALE..... 66

BIBLIOGRAPHIE..... 68