

Quel avenir pour le travail domestique en Tunisie ? Rôle et enjeux des organisations intermédiaires face aux inégalités structurelles

Oumaima HAMMAMI

Chargée du développement et de la capitalisation, Shanti

Khouloud SAIDI

Chargée d'accompagnement, Shanti

Ce document a été réalisé dans le cadre du programme de mentorat conduit par la Fondation pour les études et recherches sur le développement international (Ferdì) au sein du projet Savoirs éco Tunisie, financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France.

Remerciements : Les auteures remercient la mentor, Mme Nadia CHERIF, Consultante Recherche et Développement ainsi que Mme Ahlem ISMAIL, chargée de la planification opérationnelle à Shanti.

Contact : contact@shanti.tn

Introduction

À l'échelle mondiale, on dénombre 75,6 millions de travailleuses et travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus, dont une large majorité sont des femmes. Ce secteur, souvent mal reconnu et sous-régulé, constitue une forme d'emploi précarisée, exposant les travailleurs et travailleuses à des conditions de travail dégradantes et des abus multiples. En Tunisie, le travail domestique figure parmi les secteurs les plus vulnérables, marqué par une absence de régulation suffisante et une invisibilisation institutionnelle et sociale des travailleurs.

La présente note propose une analyse approfondie de la situation du travail domestique en Tunisie, en s'appuyant sur l'analyse du cadre juridique existant, une revue documentaire et une série d'entretiens réalisés en 2023, avec 14 travailleuses domestiques, par l'équipe de l'association Shanti.

Dans un premier temps, nous aborderons le travail domestique comme un secteur "amputé", et héritier d'un rapport de dévaluation et de pouvoir historique, qui affecte les conditions de travail de celles et ceux qui y œuvrent (1). Nous mettrons ensuite en lumière l'évolution lente et incomplète de la reconnaissance juridique de ce secteur, soulignant les défis persistants malgré les récentes avancées législatives (2). Enfin, nous examinerons l'apparition d'intermédiaires dans le secteur, en discutant leurs rôles ambivalents, entre opportunité pour améliorer l'accès à des conditions de travail plus dignes et vecteurs de risques pour l'exploitation des travailleur.ses (3).

L'objectif de cette note est de présenter non seulement une analyse des dynamiques structurelles qui contribuent à la vulnérabilité des travailleur.ses domestiques en Tunisie, mais aussi d'identifier des pistes pour renforcer la protection de leurs droits, tant sur le plan législatif que pratique.

1. Du travail à l'emploi domestique, un secteur économique à bien des égards "disqualifié" comme tel

Le **travail domestique** renvoie aux tâches de soin que l'on peut exercer dans le cadre familial et privé, chez soi, et qui est généralement effectué par les femmes et de manière non rémunérée. On opposera à celui-ci l'**emploi domestique** qui constitue l'externalisation de la charge domestique et de soin à un tiers. Le travail comme l'emploi domestique présentent les mêmes caractéristiques et sont tous deux marqués des mêmes fléaux qui contribuent à précariser ceux et celles qui y œuvrent.

1.1. Une définition du "travail" excluant le travail domestique

Le terme "travail" porte en lui une histoire étymologique troublante, enracinée dans le latin "*tripalium*", un instrument de torture. Cette origine impose au mot une connotation intrinsèquement douloureuse, comme une ombre projetée sur notre compréhension contemporaine de cette notion. Le dictionnaire français, en dépit de son effort pour atténuer cette dimension effrayante, conserve en filigrane cette association en définissant le travail comme "*une besogne, un ouvrage pénible, impliquant une fatigue de corps ou d'esprit*". Ainsi, le travail est réduit à une activité usante, une tâche ardue qui semble, par nature, dépourvue de récompense immédiate.

À travers cette définition, le travail se confondrait facilement avec d'autres activités humaines. Par exemple, l'apprentissage scolaire, exigeant en effort physique et mental, pourrait être assimilé à une forme de travail. Pour clarifier cette confusion, la philosophie a choisi de réorienter la définition du travail, non pas sur l'effort qu'il requiert, mais sur son impact tangible et social : le travail, en ce sens, est défini par sa finalité extérieure, par son rôle dans la société. **Les critères de productivité économique et d'utilité sociale ont ainsi émergé pour redéfinir le travail comme "une activité rémunérée, productrice de biens ou de services"**.

Cette réorientation du travail dans le cadre de la productivité et de la richesse reflète l'évolution moderne des sociétés capitalistes. Le travail devient alors une quête rationnelle et systématique du profit, tel que théorisé par Max Weber. Dans cette perspective, le travail domestique qui est effectué dans la sphère privée sans rémunération, demeure non reconnu et exclu de la définition capitaliste du travail. Pire, il n'est pas vu comme une activité dotée d'une valeur intrinsèque, alors qu'il est pourtant lié, de manière indirecte, à la production de richesse et à la contribution au tissu social.

Cette approche capitaliste du travail établit donc une dichotomie entre travail accompli au sein du foyer et travail domestique "externalisé", cette dichotomie se faisant au détriment des femmes, qui majoritairement sont celles qui, dans les deux cas, l'exécutent.

1.2. Un travail ou un emploi traditionnellement attribué aux femmes

Le travail domestique a traditionnellement été perçu comme une responsabilité principalement féminine, un héritage de normes culturelles et sociales qui ont assigné aux femmes le rôle de gardiennes du foyer. Ce phénomène est également lié à l'évolution des politiques économiques et sociales du XXe siècle, qui ont façonné la notion de plein emploi presque exclusivement autour de l'emploi masculin.

Après la Seconde Guerre mondiale, le concept de plein emploi est devenu un objectif central des politiques économiques, fondé sur un modèle d'emploi stable, qualifié et à temps plein, inspiré de l'ouvrier industriel masculin. Ce modèle représentait l'idéal du travail salarié et n'incluait pas les femmes, même si celles-ci participaient activement à l'économie et à la société, souvent à travers des

formes de travail qui ne correspondaient pas à la norme officielle de l'emploi. De nombreuses femmes, bien que considérées comme actives, travaillaient au sein de l'entreprise familiale ou agricole, des activités essentielles à l'économie domestique mais non reconnues comme des emplois formels. Celles qui occupaient des emplois rémunérés étaient souvent confinées à des postes précaires, à temps partiel ou à durée déterminée, sans bénéficier des mêmes garanties sociales que leurs homologues masculins.

Les politiques d'emploi des années 1980, bien qu'elles aient tenté d'intégrer davantage de femmes sur le marché du travail, ont souvent reproduit les inégalités existantes. Ces politiques étaient basées sur un modèle de travail salarié qui ne correspondait pas à la réalité vécue par de nombreuses femmes, dont le travail était souvent perçu comme secondaire ou complémentaire à celui des hommes.

Ainsi, le travail domestique, majoritairement pris en charge par les femmes, n'a pas seulement été façonné par des stéréotypes de genre, mais aussi par des structures économiques et sociales, qui valorisent l'emploi masculin et négligent les contributions essentielles des femmes à l'économie domestique. Et lorsqu'il est devenu question de l'emploi domestique, la surreprésentation des femmes dans la prise en charge de ce type de tâches s'est également retrouvée dans ce secteur, laissant le travail effectué dans la sphère privée et réalisées par les femmes au sein de leur famille invisibles, non reconnues juridiquement, et non rémunérées.

1.3. L'emploi domestique, une activité marquée par une logique de servitude

L'emploi domestique a été historiquement étroitement lié à l'esclavage, au colonialisme et à d'autres formes de servitude, façonnant les perceptions et les pratiques de ce type de travail à travers les siècles.

Dans les sociétés esclavagistes, les esclaves étaient souvent employés comme domestiques, effectuant des tâches ménagères sous la contrainte, sans rémunération et dans des conditions de grande inégalité sociale et raciale. Les femmes esclaves, en particulier, étaient couramment affectées aux travaux domestiques, subissant des abus tant physiques que sexuels, ce qui a contribué à la dévalorisation de ces tâches, perçues comme une extension naturelle de leur statut asservi.

Le colonialisme a ensuite renforcé ces dynamiques en imposant une hiérarchie stricte où les domestiques, souvent issus des populations colonisées, étaient perçus comme inférieurs et leurs travaux comme subalternes. Les systèmes de servitude contractuelle et de travail forcé introduits par les colons ont institutionnalisé cette dévalorisation de l'emploi domestique, associé à des castes ou classes considérées comme inférieures.

Ces systèmes historiques de domination ont non seulement influencé la répartition des tâches domestiques, mais ont aussi façonné (et façonnent encore) la perception sociale de ce travail comme étant indigne ou subalterne et la relation de pouvoir entre celui qui délègue ce travail et celui qui le prend en charge est toujours d'actualité.

Ces héritages contribuent, entre autres, à permettre et à perpétuer des rapports d'inégalités, de force, des injustices sociales et une stigmatisation du métier qui trouvent leurs racines dans ces pratiques historiques d'exploitation et de subordination.

Aujourd'hui encore, l'emploi domestique revient souvent à d'autres femmes généralement issues de classes sociales moins privilégiées, perpétuant ces relations de pouvoir, nourries par des facteurs tels que la classe sociale, la race, l'ethnicité et le genre, ajoutant ainsi des couches successives de fragilité à la condition des travailleurs et des travailleuses.

2. Emploi domestique, une reconnaissance juridique lente, récente et parcellaire

Il sera question ici d'étudier comment la législation s'est saisie de la situation des travailleur.ses domestiques. N'est ici visé que l'emploi domestique, le travail effectué au sein du foyer étant encore en dehors de toute considération politique. Notons que le législateur tunisien comme l'Organisation internationale du Travail utilisent le mot de "travail" et non "emploi", mais qu'ils ne visent bien tous deux que l'emploi domestique.

2.1. Des standards internationaux récents

Ce n'est qu'en 2011 que l'Organisation Internationale du Travail adopte à l'unanimité la Convention n°189 relative aux travailleur.ses domestiques à l'issue des efforts de plaidoyer des mouvements syndicaux internationaux pour inscrire la question du travail domestique à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail de 2010. Les dispositions de la Convention n°189 ont été ultérieurement complétées par la Recommandation n°201 relative aux travailleur.ses domestiques. Cette recommandation réaffirme les droits syndicaux de ces travailleur.ses et rappelle aux États l'impératif d'interdire toute forme de discrimination à leur égard. Elle insiste sur la nécessité de garantir la confidentialité des données personnelles et médicales des travailleur.ses domestiques lors des examens de santé. La recommandation souligne également l'importance de mettre en place des mécanismes et dispositifs destinés à protéger les travailleur.ses domestiques contre les abus, le harcèlement et la violence.

L'on parle ainsi d'un secteur dont les standards internationaux n'ont été établis qu'il y a une dizaine d'années, alors que d'autres secteurs ont plus d'un siècle de droits, de lois et de jurisprudences.

2.2. Un cadre juridique national lacunaire et inopérant

En Tunisie, suite à l'adoption de la convention n°189, les mouvements féministes et les organisations de la société civile se sont engagés dans un effort de plaidoyer pour la ratification de la convention pour la Tunisie et pour un changement fondamental du cadre juridique relatif au travail domestique.

L'Association tunisienne des femmes démocrates, soutenue par l'Union générale tunisienne du travail, a mené une campagne de plaidoyer animée par l'espoir de transcender les conditions oppressives et inéquitables imposées à ces travailleur.ses. Bien que la Tunisie n'ait pas encore ratifié la convention de l'OIT, cette campagne, empreinte d'un profond sens de l'éthique et de la justice, s'est concrétisée par l'adoption de la loi n°2021-37 du 16 juillet 2021.

L'article 1 de la loi définit le.la travailleur.se domestique comme étant : *"toute personne physique quelle que soit sa nationalité qui accomplit, d'une manière continue et habituelle, des travaux liés au domicile ou à la famille, sous le contrôle et la direction d'un seul employeur ou d'employeurs multiples, moyennant une rémunération, quel que soit son mode de paiement et sa périodicité"* et le travail domestique comme *"Toute activité manuelle ou de service accompli au sein d'un ou plusieurs ménages ou au profit d'une personne, ou d'un ou plusieurs ménages"*.

Ces définitions sont en concordance avec les définitions proposées par la Convention n°189. La loi de 2021 propose une définition plus complète et précise de la travailleur.se domestique et du travail domestique, incluant des éléments cruciaux tels que la nationalité, le contrôle de l'employeur, et la clarté sur les types d'activités couvertes.

La nouvelle loi marque un progrès significatif vers une meilleure protection juridique et une reconnaissance plus précise des droits des travailleur.ses domestiques. Cependant, bien que cette loi ait été adoptée, **les textes d'application n'ont toujours pas été mis en place.**

Ainsi, son impact reste limité en raison du retard pris dans l'application des décrets et arrêtés nécessaires à sa mise en œuvre, notamment celui relatif à la publication du contrat type de travail domestique au Journal Officiel de la République Tunisienne (JORT). Conformément à l'article 9 de la loi, ce contrat aurait dû être publié dans un délai de six mois suivant la promulgation de la loi, mais trois ans après, il n'a toujours pas été publié.

En février 2023, le ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Âgées, avec le soutien de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), a entrepris de relancer la régulation du secteur en créant un comité et en présentant un projet de contrat type lors d'une conférence de presse. Cependant, ce projet n'a pas été concrétisé : il n'a pas été publié sur les sites des ministères concernés, et aucun arrêté ministériel n'a été enregistré au JORT, laissant la loi dans un état d'attente qui continue de fragiliser les travailleur.ses domestiques.

De plus, le cadre juridique tunisien souffre principalement de trois lacunes¹:

- en matière de couverture sociale, les travailleur.ses domestiques ont des conditions moins favorables que celles applicables à l'ensemble des salariés du secteur privé car ils ne bénéficient que de la couverture sociale des catégories de travailleurs à faible revenu de la loi n°2002-32 du 12 mars 2002 et non pas du régime général de la loi n°60-30 du 14 décembre 1960;
- la loi du 16 juillet 2021 ne prévoit aucune disposition concernant l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les travailleur.ses domestiques;
- la loi du 16 juillet 2021 ne prévoit aucune mesure spécifique afin d'assurer aux travailleur.ses domestiques migrants une protection adéquate contre les pratiques abusives dont ils sont victimes.

Enfin, la loi tunisienne relative au travail domestique prévoit un mécanisme de contrôle confié aux inspecteurs du travail et aux agents de la CNSS, ainsi que des sanctions pénales en cas de non-respect. Cependant, ces mécanismes restent inopérants. Les contrôles actuels se limitent à des vérifications fiscales et comptables, sans prendre en compte les conditions réelles de travail. L'article 22 de la loi soumet les inspections au consentement de l'employeur, limitant ainsi l'efficacité des contrôles. En l'absence de contrôles réels et de sanction, la loi peine à protéger les travailleuses domestiques.

2.3. Un secteur enlisé dans l'informel

Le secteur du travail domestique, malgré l'existence d'un régime juridique censé protéger les droits des travailleurs et travailleuses, demeure enlisé dans l'informalité.

L'analyse des parcours professionnels de 14 travailleuses domestiques effectuée en 2023 par l'association Shanti dévoile une profession profondément marquée par les dynamiques de l'informel bénéficiant de l'opacité inhérente du travail domestique effectué dans des foyers privés, loin de toute

¹ MZID Nouri. La réforme du travail domestique en Tunisie dans La Revue de Droit Comparé et de la Sécurité Sociale. 1. 2022. Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024) : <https://journals.openedition.org/rdctss/3295?lang=en#:~:text=Certes%2C%20la%20Tunisie%20s%27est,de%20protection%20des%20travailleurs%20domestiques>

surveillance institutionnelle. Ainsi, les travailleuses domestiques se retrouvent à la merci de leurs employeurs, souvent réticents à se voir comme tels, perpétuant ainsi des relations quasi-serviles. Elles sont soumises à des horaires de travail non conformes aux normes internationales du travail décent, sont sous-rémunérées, et n'ont pas accès aux systèmes de sécurité sociale, ne bénéficiant d'aucune protection juridique substantielle relative à leurs droits. **Cette situation perpétue une violence économique, où l'exploitation de leur travail reste systématique et banalisée.**

En plus de cette violence économique, les travailleuses domestiques sont souvent victimes de violences physiques et sexuelles, incluant le harcèlement, le viol, et l'exploitation sexuelle des mineurs. **Le cadre intime, traditionnellement perçu comme un lieu de refuge et de soin, devient paradoxalement un terrain fertile pour les dynamiques de pouvoir et d'exploitation où l'informel agit comme un voile d'invisibilité.**

Ainsi, les relations de travail dans le secteur de l'emploi domestique sont par nature et dans les faits problématiques. Aussi, cette relation découle de modalités de recrutement qui sont elles aussi tout autant problématiques. Ces dernières reflètent et renforcent les déséquilibres de pouvoir inhérents au secteur, notamment par des intermédiaires non réglementés et des processus opaques. Explorer les modalités de recrutement permet de mieux comprendre les mécanismes qui perpétuent cette précarité.

3. Les intermédiaires de recrutement : opportunités et dangers

L'emploi domestique est un secteur en expansion, porté par des dynamiques sociales et économiques telles que le vieillissement de la population, l'intégration croissante des femmes au marché du travail, et l'externalisation des tâches domestiques. Si le recrutement s'effectuait autrefois de manière informelle, les évolutions récentes ont fait émerger une multiplicité d'acteurs pour répondre à cette demande croissante. Bien que **le cadre juridique actuel sur le travail domestique stipule que le recrutement doit passer exclusivement par les bureaux de l'emploi ou du travail indépendant²**, la réalité reste dominée par des pratiques opaques. Ces intermédiaires, allant d'agences de placement à des organisations de l'économie sociale et solidaire, en passant par des plateformes numériques, échappent souvent à toute régulation, perpétuant ainsi la précarité du secteur et les risques d'exploitation

3.1. Les intermédiaires : un facteur de dégradation des conditions de travail

Les intermédiaires dans le recrutement des employé.e.s domestiques, qu'il s'agisse d'agences de placement privées, de sociétés de sous-traitance ou de plateformes numériques, ont contribué à une fragmentation du secteur qui aggrave les conditions de travail.

Les agences de placement privées et les sociétés de sous-traitance, bien qu'initialement envisagées pour structurer le secteur, ont souvent échoué à améliorer les conditions de travail des employé.e.s. Ces structures fonctionnent avec des modèles économiques peu transparents, où les droits des employé.e.s ne sont pas respectés.

² Article 6 de la loi n°2021-37 du 16 juillet 2021

Certaines agences confisquent les documents d'identité des employé.e.s, imposent des frais de recrutement élevés ou n'offrent aucune garantie contractuelle. Ces pratiques exposent les travailleurs à des abus financiers et personnels tout en les privant de moyens pour se défendre légalement³.

Les plateformes numériques, une innovation récente dans le secteur, ont facilité le recrutement direct, mais sans offrir de garanties légales aux employé.e.s. Ces outils, souvent non encadrés, créent une concurrence accrue et abaissent les standards de travail en l'absence de régulation stricte. De plus, il s'agit d'outils qui favorisent l'expérience utilisateur ou du consommateur sans prendre en compte l'intérêt des prestataires, qui se retrouvent encore à la fin de la chaîne et non au centre.

Dans les deux cas, les employé.e.s recruté.e.s via ces intermédiaires ne bénéficient pas d'une couverture sociale, d'un salaire minimum ou de congés, pourtant garantis par la loi. Ces pratiques entretiennent la précarité et les inégalités structurelles, en particulier pour les femmes et les jeunes, qui constituent la majorité de cette main-d'œuvre.

Enfin, le recours à des intermédiaires anonymes déshumanise souvent la relation employé-employeur. Dans le cas des sociétés de sous-traitance, la relation directe entre le travailleur domestique et l'employeur final est éclipsée. Cela rend difficile la mise en œuvre des droits prévus par la loi n°2021-37, comme l'enregistrement des employé.e.s auprès de la sécurité sociale ou le respect des normes de travail. Cette distance, combinée à l'informalité des arrangements, accroît la vulnérabilité des travailleurs face à des environnements de travail hostiles ou dégradants.

3.2. Faiblesses des cadres réglementaires et des contrôles institutionnels

Malgré la promulgation de la loi n°2021-37 visant à réguler le travail domestique, le cadre institutionnel tunisien demeure insuffisant pour répondre aux défis posés par les intermédiaires dans ce secteur. La crise de la sous-traitance survenue entre 2022 et 2023 a mis en lumière les limites structurelles et juridiques de la gestion de ce modèle en Tunisie, révélant des failles à la fois dans la législation et dans son application.

Le Code du travail tunisien, dans son titre II, traite de la sous-traitance en reconnaissant la possibilité pour une entreprise de recourir à une sous-entreprise pour certaines tâches. Les articles 28 et 29 établissent des responsabilités : l'article 28 rend l'entreprise principale responsable des droits financiers des travailleurs en cas d'insolvabilité du sous-traitant et l'article 29 précise que l'entreprise principale et le sous-traitant partagent la responsabilité de respecter les droits des travailleurs et de se conformer aux réglementations en vigueur.

Cependant, ces dispositions restent floues en ce qui concerne l'étendue des contrats de sous-traitance. Une interprétation dominante considère qu'elles ne s'appliquent qu'à la sous-traitance d'activités spécifiques et non à la délégation de main-d'œuvre⁴. Cette ambiguïté ouvre la voie à des pratiques qui

³ JELASSI Khalil, « Lancement du premier modèle du contrat de travail domestique : Un acquis incommensurable ! », article publié le 22 février 2023 dans le quotidien La Presse. Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024): <https://lapresse.tn/2023/02/22/lancement-du-premier-modele-du-contrat-de-travail-domestique-un-acquis-incommensurable/>

⁴ SAIDI Maroua, « Précarité de l'emploi en Tunisie | Sous-traitance et CDD : Vers l'éradication des formes d'emploi précaire », article publié le 27 mars 2024 au sein du quotidien La Presse ; Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024) : <https://lapresse.tn/2024/03/27/precarite-de-lemploi-en-tunisie-sous-traitance-et-cdd-vers-leradication-des-formes-demploi-precaire/>

exploitent les travailleurs tout en échappant aux protections prévues par le Code du travail, créant un vide juridique.

La faiblesse des mécanismes de suivi aggrave les problèmes liés à la sous-traitance. Les inspecteurs du travail, en nombre limité et mal équipés, ne disposent pas des ressources nécessaires pour surveiller efficacement les abus généralisés dans ce secteur. Les violations passent donc largement inaperçues. Ces failles réglementaires permettent à certaines entreprises de contourner la loi, créant des conditions que certains observateurs considèrent comme une forme dissimulée de traite des êtres humains⁵. Sous couvert de relations contractuelles légales, des travailleur.ses sont exploité.e.s de manière systématique et privé.e.s de droits fondamentaux.

Face à ces dérives, le gouvernement tunisien a pris des mesures pour répondre à la crise de la sous-traitance⁶. Le 23 février 2024, les autorités ont annoncé l'interdiction immédiate de nouveaux contrats de sous-traitance dans le secteur public. Cette décision, prise sous les instructions du Président de la République, abroge la circulaire n°35 de 1999 qui encadrait la sous-traitance publique. Elle s'appuie sur l'article 46 de la Constitution, qui garantit la protection contre toutes les formes d'exploitation.

Bien que cette mesure marque une avancée, elle reste limitée au secteur public. Dans le secteur privé, les pratiques de sous-traitance perdurent, continuant à exposer les travailleur.ses domestiques à des conditions précaires.

Dans un discours récent, le Président de la République a annoncé son intention de s'attaquer à la sous-traitance privée et aux contrats à durée déterminée (CDD)⁷. Ces contrats, souvent renouvelés sur de courtes périodes, privent les travailleurs de stabilité et de perspectives d'avenir. Toutefois, l'abolition des CDD, si elle n'est pas accompagnée d'un cadre clair et de mesures incitatives pour les entreprises, risque de créer d'autres formes de précarité.

3.3. L'économie sociale et solidaire : une solution prometteuse sous conditions

Face aux limites actuelles, les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) se présentent comme une alternative viable pour structurer équitablement le secteur du travail domestique. Ces acteurs, en s'appuyant sur des valeurs d'éthique et de justice sociale, offrent une alternative crédible pour améliorer les conditions des travailleur.ses. Cependant, leur succès reste tributaire de la mise en place de garde-fous, d'outils juridiques plus adaptés et de ressources suffisantes.

Les coopératives et associations, piliers de l'ESS, incarnent des modèles participatifs pour le recrutement et l'encadrement des travailleur.ses domestiques. Elles peuvent instaurer des contrats justes, garantir une rémunération décente et offrir un accès à la sécurité sociale, tout en valorisant le

⁵ BEN HEDI Raouf, « Avec la fin du CDD et de la sous-traitance, Kaïs Saïed va achever ce qui reste dans l'économie », article publié le 18 juin 2024 par la plateforme Bsuiness News. Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024): <https://www.businessnews.com.tn/avec-la-fin-du-cdd-et-de-la-sous-traitance-kais-saied-va-achever-ce-qui-reste-dans-leconomie,519,138716,3>

⁶ I.B., « Tunisie : Saïed s'attaque à la sous-traitance dans le secteur privé », article publié le 7 mars 2024 par la plateforme Kapitalis. Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024) : <https://kapitalis.com/tunisie/2024/03/07/tunisie-saied-dattaque-a-la-sous-traitance-dans-le-secteur-prive/>

⁷ I.B., « Tunisie : Saïed s'attaque à la sous-traitance dans le secteur privé », article publié le 7 mars 2024 par la plateforme Kapitalis. Disponible en ligne (consulté le 28 novembre 2024) : <https://kapitalis.com/tunisie/2024/03/07/tunisie-saied-dattaque-a-la-sous-traitance-dans-le-secteur-prive/>

rôle des travailleur.ses dans la société. Malgré cette vision prometteuse, ces structures peinent à rivaliser avec des agences privées motivées par le profit ou avec l’informalité endémique du secteur.

En Tunisie, l’ESS reste faiblement soutenue par les politiques publiques, et les ressources limitées des associations et coopératives réduisent leur impact sur le terrain. Ce manque de moyens empêche ces structures de déployer pleinement leur potentiel et limite leur capacité à professionnaliser un secteur encore largement précaire.

La **coopérative Ideyeet**, initiée dans le cadre d’un programme de coopération, et accompagnée par l’association SHANTI à partir de 2023 pour faire face à une situation de blocage, illustre les défis et opportunités de l’ESS dans le domaine du travail domestique.

Portée par les travailleuses elles-mêmes, cette coopérative incarne une démarche collective axée sur l’autonomie et la dignité. Le choix du modèle coopératif reflète une double ambition: conjuguer une finalité économique, indispensable pour la subsistance des membres, et une mission sociale, en adéquation avec les principes de solidarité et d’équité. En positionnant les travailleuses domestiques au cœur de la structure, la coopérative redéfinit les rapports de pouvoir en leur offrant un espace pour exprimer leurs besoins et aspirations.

Bien qu’innovante, l’expérience de la coopérative Ideyeet met en lumière des défis structurels et organisationnels spécifiques qui interrogent la pertinence du modèle dans sa forme actuelle. Si la gouvernance par les travailleuses domestiques elles-mêmes constitue une avancée en termes d’autonomie et de participation, elle soulève des questions pratiques. En effet, ce statut implique que les membres aient les compétences nécessaires pour assurer la gestion administrative, financière et commerciale de la coopérative. Or, ces compétences sont souvent absentes ou insuffisamment développées au sein des membres, rendant difficile une gestion autonome et efficace.

L’activité de la coopérative, encore à ses débuts, ne génère pas de revenus suffisants pour permettre l’embauche de personnel dédié à la gestion. Cette contrainte entraîne la nécessité d’une intervention externe, que ce soit sous forme de financement ou de soutien technique, et d’une dépendance à des tiers, pouvant compromettre l’essence même du modèle coopératif, qui vise à minimiser les inégalités de pouvoir et de contrôle. En effet, confier la gestion à une personne extérieure, dotée d’une expertise particulière, risque de reproduire des dynamiques de pouvoir similaires à celles observées avec des intermédiaires traditionnels.

De plus, le cadre juridique actuel en Tunisie limite la flexibilité du modèle coopératif. Par exemple, une trésorière disposant des compétences requises pour assurer la gestion de la coopérative ne peut pas être rémunérée pour ses fonctions au sein de celle-ci, du fait de l’exigence de gestion désintéressée imposée par le statut. Ce frein juridique restreint la capacité de la coopérative à opérer de manière efficace.

Dans ce contexte, une réflexion sur des alternatives plus flexibles pourrait s’avérer pertinente. Les Coopératives d’Activités et d’Emplois (CAE), bien qu’actuellement limitées par la législation tunisienne, offrent un exemple de structure hybride qui combine les principes de l’économie sociale avec une approche entrepreneuriale. Ces entités permettraient de répondre aux besoins spécifiques des travailleuses tout en assurant une gestion plus efficace.

Enfin, la création d’une coopérative devrait être davantage ancrée dans une logique pratique que dans une approche idéologique. L’expérience d’Ideyeet montre que le choix initial du modèle coopératif s’est appuyé sur des considérations idéologiques plutôt que sur une analyse approfondie des besoins et

des contraintes. À ce titre, il est essentiel d'explorer des formes juridiques plus adaptées, en tenant compte des réalités économiques et organisationnelles des travailleur.ses domestiques en Tunisie.

D'autres associations, comme l'association Beity, jouent également un rôle clé dans la régulation du travail domestique et des professions émergentes, telles que celles des auxiliaires de vie. Ces structures, en plus d'assurer le placement des travailleur.ses, veillent aux conditions de travail dans l'intérêt des employé.e.s. Si ces associations offrent des modèles éthiques qui contrastent avec la recherche exclusive de profit des entreprises privées, elles souffrent elles aussi d'un manque de soutien financier et d'un manque de soutien réglementaire.

Les principes et valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) offrent donc une alternative certaine pour le secteur mais plusieurs défis freinent sa transformation profonde : l'écosystème actuel est marqué par un manque d'expérience et de recul et la situation de départ des travailleur.ses domestiques est souvent difficile, ce qui fait qu'accompagner ces personnes, en situation d'informalité ou d'exploitation, rend la réunion ou l'organisation collective du travail secondaire voire impossible.

De plus, comme l'ont montré les éléments développés dans cette note, les facteurs qui gardent le secteur dans une précarité structurelle font que l'amélioration du secteur ne peut pas relever, seule, de la responsabilité individuelle d'organisations comme celles de l'ESS, mais relève plutôt d'un enjeu collectif et systémique, qui est à traiter dans son ensemble.

RECOMMANDATIONS

1. Se saisir de l'ensemble des dimensions du secteur

À titre préliminaire, une question fondamentale devrait être replacée dans toute réflexion actuelle et future sur le secteur : **peut-on valoriser l'emploi domestique sans d'abord valoriser le travail domestique ?**

Il est primordial de remettre cette question au cœur des débats, alors même qu'elle est écartée par les cadres légaux internationaux et nationaux. Valoriser l'emploi domestique sans reconnaître le travail domestique, c'est négliger les enjeux de genre et risquer de maintenir des inégalités structurelles dans l'économie du pays. Une telle approche prive notre société d'une vision complète et juste de la contribution des femmes à l'économie.

En se concentrant uniquement sur l'emploi domestique sans prendre en compte son contexte de travail au sein du foyer, on occulte la dimension politique essentielle de ce travail. La véritable avancée ne viendra que lorsque le travail domestique, à part entière, sera enfin reconnu pour sa contribution à l'économie nationale et que l'on cessera de le réduire à des tâches invisibles, souvent attribuées aux femmes de manière systématique et non rémunérée. Cette réflexion est essentielle pour amorcer un débat sur l'égalité des droits, la dignité du travail, et la reconnaissance du rôle même de ce travail dans nos sociétés qui sont de plus en plus gourmandes de soins.

En attendant de se saisir de cette question, qui constituerait une avancée significative dans les droits des femmes, il est possible de s'engager à **promouvoir une transformation progressive des normes sociales.**

Les normes sociales doivent évoluer pour reconnaître la dignité du travail domestique, à la fois rémunéré et non rémunéré. Cela nécessite une réévaluation des critères de valorisation du travail dans la société, en promouvant une culture de l'égalité et du respect pour les travailleur.ses domestiques.

2. Ratifier la convention n°189 et compléter le cadre législatif tunisien

Quasiment rien ne s'oppose aujourd'hui à la ratification de la Convention n°189 de l'OIT par la Tunisie, étant donné que la loi tunisienne n°2021-37 sur le travail domestique est déjà largement conforme aux principes clés de la convention. Toutefois, certains ajustements législatifs demeurent nécessaires pour un alignement complet avec les exigences internationales.

Pour rappel, il s'agit de l'intégration des travailleur.ses domestiques dans le régime général de sécurité sociale, une mesure essentielle de la convention; de l'introduction de garantie suffisante de liberté syndicale et de droit à la négociation collective et d'ajouts de dispositions spécifiques à la protection des travailleurs domestiques migrants afin de leur permettre un accès au travail formel et garantir qu'ils bénéficient des mêmes droits que les travailleurs nationaux.

Enfin, Il est crucial que les décrets d'application de la loi n° 2021-37 soient promulgués rapidement, notamment celui relatif au contrat type de travail domestique. La publication de ce contrat est cruciale pour garantir des conditions de travail équitables.

3. Renforcer les mécanismes de contrôle pour garantir l'application effective des droits des travailleuses domestiques

Le mécanisme de contrôle des conditions de travail domestique doit devenir une priorité. Les inspecteurs doivent être formés spécifiquement aux enjeux du travail domestique, afin de les sensibiliser aux particularités du secteur et aux questions de genre, notamment aux conditions de travail décentes et aux droits des travailleur.ses. Ils doivent aussi bénéficier de moyens suffisants pour effectuer des contrôles réguliers.

Enfin, il est crucial de rouvrir le débat sur les limites imposées aux inspections en ce qui concerne l'obtention de l'autorisation préalable de l'employeur pour entrer sur le lieu du travail. Des solutions pourraient être envisagées afin de trouver un équilibre entre le respect de la vie privée des employeurs et un contrôle effectif des conditions de travail des travailleur.ses domestiques.

La mise en place de protocoles de contrôles spécifiques ou le recours à des mécanismes alternatifs d'évaluation (comme des visites sur des lieux de travail collectifs ou la création de rapports anonymes) pourraient garantir à la fois la protection des droits des travailleur.ses et le respect des normes constitutionnelles relatives à la vie privée.

4. Encourager l'éthique comme un critère de choix parmi les principaux commanditaires du secteur

La considération de l'éthique dans le secteur de l'emploi domestique doit également être une dynamique portée et insufflée par les principaux commanditaires du secteur et ne peut pas être portée que par les travailleur.ses et les structures qui les accompagnent.

Ainsi, il est essentiel de repenser la manière dont les marchés publics sont attribués et gérés, en introduisant des standards éthiques plus stricts. Une première piste de réforme consisterait à permettre que ces marchés soient attribués à des structures collectives ou de l'économie sociale et solidaire,

garantissant ainsi une plus grande stabilité et sécurité dans l'emploi. Ces structures seraient mieux placées pour offrir des conditions de travail dignes et respecter des critères éthiques, notamment en matière de rémunération et de sécurité sociale.

En parallèle, les grands groupes privés qui cherchent à mettre en place des politiques de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) peuvent jouer un rôle crucial en changeant la manière dont eux-mêmes sélectionnent leurs prestataires. L'intégration de critères éthiques dans les appels d'offres, tels que la garantie du respect des droits des travailleur.ses domestiques, pourrait positivement impacter les autres acteurs du secteur.

5. Soutenir les initiatives qui complètent l'intervention légale et institutionnel

L'application effective de la loi sur le travail domestique, en particulier dans le secteur de la sous-traitance et le contrôle rigoureux de l'intermédiation, accompagné de sanctions appropriées, permettra dans un premier temps d'assainir le secteur en éliminant les pratiques abusives.

En parallèle, il est essentiel de soutenir des initiatives qui complètent ce cadre législatif. Cela inclut des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir le respect des droits des travailleur.ses domestiques auprès du grand public, en réduisant la stigmatisation associée à ces métiers. Il est également crucial de mettre en place des formations pour les acteurs du secteur, afin de garantir une meilleure compréhension des droits et des obligations légales, ainsi qu'une application rigoureuse des normes de travail.

Aussi, il faut reconnaître l'importance d'actions qui visent à lutter contre l'isolement des travailleur.ses domestiques et qui visent à créer des espaces de solidarité et de soutien. Des initiatives telles que les retraites féminines et les espaces de réflexion collective mises en place par des associations comme l'association Shanti, devraient être encouragées et multipliées pour faciliter des logiques d'empowerment, la formulation de revendications claires et ouvrir la voie vers une meilleure réponse aux abus.

Enfin, pour encourager une organisation plus autonome et équitable du travail domestique, il conviendrait d'offrir une plus grande flexibilité juridique en termes d'organisation collective du travail. Cela permettrait d'expérimenter de nouveaux modèles collaboratifs et solidaires dans le secteur, favorisant ainsi l'émergence de solutions innovantes qui répondent mieux aux besoins des travailleur.ses domestiques.

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE

SHANTI est une association tunisienne ayant pour mission de construire de manière collective et concertée des solutions innovantes et créatives aux problèmes sociaux, économiques, culturels et environnementaux d'aujourd'hui. SHANTI met en œuvre ces solutions à travers des projets et de services, participant à la construction d'une société solidaire et inclusive basée sur l'égalité des chances et l'accès aux droits.

PRÉSENTATION DU PROJET SAVOIRS ÉCO

Depuis le 1er février 2023, Expertise France met en œuvre le projet « Savoirs Éco en Tunisie » sur un financement de l'Union européenne de 4,5 M d'euros pour une durée de 3 ans. L'objectif du projet est d'appuyer le débat public sur les enjeux économiques en Tunisie à travers un renforcement des Structures Productrices de Savoirs Économiques (SPSE) : i) les structures publiques d'analyse économique et d'aide à la décision ; ii) les laboratoires de recherche en économie ; et iii) les think-tanks issus de la société civile.

Le projet intervient sous la forme d'appuis techniques et financiers déclinés autour de trois composantes : renforcement des capacités des SPSE ; accompagnement à la production d'études/policy briefs par les SPSE ; appui à la diffusion, vulgarisation et expérimentation des recommandations d'études/policy briefs. Pour accompagner la mise en œuvre des activités, Expertise France travaille avec quatre partenaires de mise en œuvre : la Fondation pour les études et recherches sur le développement international (Ferdî) ; le Global Development Network (GDN) ; France Stratégie et l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).