

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis complémentaire n° 214 du 31 juillet 2018 sur le projet d'arrêté royal fixant des **mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison (D175)**

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

I.1. Contexte/historique

Par un courrier du 21 mai 2014, le Ministre de l'Emploi a transmis un **projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison** à la Présidente du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (Conseil Supérieur), lui demandant l'avis du Conseil Supérieur dans les 2 mois.

Ce projet d'arrêté royal (PAR) s'inscrivait dans le contexte de l'engagement du gouvernement belge à ratifier la convention de l'OIT n°189 sur le travail décent des travailleurs et des travailleuses domestiques et à adapter la réglementation relative au bien-être au travail pour tenir compte de cette convention de l'OIT (e.a. l'article 13).

La loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et le personnel de maison, a étendu le champ d'application de la loi bien-être au travail pour les domestiques et le personnel de maison. Cette loi n'est pas encore entrée en vigueur et entrera en vigueur par arrêté royal.

Ce PAR est un arrêté d'exécution de cette loi et fixe e.a. une date d'entrée en vigueur pour la loi du 15 mai 2014.

En 2015, l'Etat belge a ratifié la convention de l'OIT n°189 sur le travail décent des travailleurs et des travailleuses domestiques.

Le 11 décembre 2015, le Conseil Supérieur a rendu un avis négatif (l'avis n°188) sur ce PAR, plus précisément sur l'approche proposée dans le PAR.

L'avis n°188 du Conseil Supérieur de 2015 mentionnait :

« Le Conseil Supérieur constate que la convention de l'OIT n°189 (art.13) n'exige pas l'application de toute la réglementation bien-être aux domestiques et gens de maison mais bien que l'Etat membre prenne des mesures effectives en tenant compte des caractéristiques particulières des domestiques et des gens de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques et gens de maison. ... »

« Le Conseil Supérieur souhaite entamer une réflexion concernant le contenu d'un tel arrêté royal et concernant les mécanismes et instruments pragmatiques pour aider les employeurs des travailleurs domestiques et de personnel de maison à mener leur politique de bien-être, de même que pour aider les travailleurs domestiques et gens de maison.

Le Conseil Supérieur souhaite également discuter avec les SEPPT de l'approche collective et de l'approche individuelle de cette catégorie spécifique d'employeurs et de travailleurs.

Le Conseil Supérieur propose de chercher, en commission ad hoc (au sein du Conseil supérieur) des mécanismes et instruments pragmatiques qui peuvent (ou doivent) aider cette catégorie spécifique d'employeurs et de travailleurs pour mener et exécuter une politique de bien-être et qui, dans un stade ultérieur, pourront être proposés au Ministre de l'Emploi.

»

A cette fin, plusieurs réunions de la commission ad hoc (CAH) D175 ont eu lieu (les 16 février 2016, 14 mars 2016 et 22 septembre 2017).

Lors des premières réunions de cette CAH, l'administration (DG HUT du SPF ETCS) a présenté les outils et informations (e.a des chiffres) à sa disposition.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif du Conseil Supérieur et ceux ayant participé à la CAH ont rédigé un texte de consensus sur le sujet des domestiques et personnel de maison (dernière version en septembre 2017).

Dans ce texte de consensus, les partenaires sociaux ont e.a. listé quelques suggestions de moyens à développer (comme un OIRA) et des acteurs concernés (tels que SEPP, assureurs accidents du travail, secteurs) à consulter et à impliquer pour le développement de mécanismes et instruments pragmatiques.

Un bureau exécutif extraordinaire (BEE) du Conseil Supérieur s'est réuni le 15 décembre 2017 avec un expert en assurances, pour en savoir plus sur les publics cibles (tâches précises effectuées par les domestiques et par le personnel de maison?, secteurs concernés ?) et les mécanismes et instruments pragmatiques qui existent déjà (e.a. chez les assureurs) ou pourraient être développés (e.a par les assureurs) pour les domestiques et le personnel de maison et leurs employeurs.

Pendant la réunion du 15 décembre 2017, cet expert en assurances a apporté quelques premières réponses, e.a :

- Des assureurs sont déjà en contact (points de liaison) avec des employeurs de domestiques et des domestiques. Il existe en effet une assurance spéciale « personnel/gens de maison » qui couvre entre autres les/des domestiques.
- Les assureurs ont des listes d'activités effectuées par des domestiques ou du personnel de maison et comprenant des risques auxquels il faut être particulièrement attentif, à traiter en priorité.
- La plupart des assureurs ont déjà développé des programmes de sensibilisation pour ces publics cibles probablement et certainement pour des publics semblables (par ex. « titres-services »), des instruments de sensibilisation pour les employeurs, utilisateurs et pour les travailleurs.

Cet expert allait se renseigner auprès des assureurs pour voir quelles informations et quels outils les assureurs sont disposés à communiquer aux membres du Conseil Supérieur.

Faisant suite à la réunion du BEE du 15/12/2017 et à la demande des partenaires sociaux, le secrétariat du Conseil Supérieur a posé officiellement, le 8 janvier 2018, par email les mêmes questions à tous les SEPPT (sauf celui qui s'occupe exclusivement des chemins de fer) ainsi qu'au partenaire social représentant les assureurs au sein du Conseil Supérieur.

Ces questions portaient e.a. sur :

- comment les assureurs/SEPPT envisagent leur rôle par rapport aux travailleurs domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs ;
- leurs expériences à l'égard de ces catégories de travailleurs et d'employeurs,
- les tâches effectuées par ces catégories de travailleurs et les risques y liés,
- les outils /moyens des assureurs/SEPPT spécifiques pour ces publics cibles (ou à tout le moins qui pourraient être adaptés et utilisés pour ces publics cibles).

La plupart des SEPPT ont répondu ne pas avoir d'expérience ou avoir peu d'expérience avec ce public cible et ne pas avoir d'outils spécifiques pour ce public cible.

Quelques SEPPT ont répondu avoir des outils transposables ou des outils spécifiques pour certaines tâches pouvant être effectuées par des domestiques.

Au printemps 2018, il s'est avéré impossible de réunir, au sein d'une CAH ou d'un BEE, à la fois partenaires sociaux (y compris celui représentant les assureurs) et représentants des SEPPT pour discuter des réponses aux questions des partenaires sociaux.

L'administration (le manager du Point focal belge) a informé les partenaires sociaux lors de la réunion du bureau exécutif du 8 mai 2018 qu'un OiRA est bien dans les « startingblocks » pour le secteur de l'immobilier (agent immobilier, syndic et concierge, domestiques et gens de maison) étant donné que les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 323 *pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques* ont exprimé officiellement leur engagement pour participer au développement d'un OiRA pour le secteur.

L'administration (le manager du Point focal belge) a attiré l'attention sur le fait que les membres du bureau exécutif sont bien évidemment les bienvenus pour participer aux réunions relatives au développement des OiRA.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont encore discuté de ce PAR les 8 mai, 5 juin, 22 juin et 4 juillet 2018 (les discussions du 4 juillet ont eu lieu dans le cadre d'un bureau exécutif extraordinaire).

Ce PAR était un point (sous réserve) à l'ordre du jour de la réunion plénière du Conseil Supérieur PPT du 22 juin 2018. Pendant la réunion plénière du Conseil Supérieur du 22 juin 2018, les représentants des travailleurs ont présenté déjà leurs remarques complémentaires sur ce PAR.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé les 22 juin 2018 et 4 juillet 2018, de soumettre à nouveau ce PAR pour avis (cette fois pour avis complémentaire) au Conseil Supérieur PBW via une procédure électronique qui débutera le 17 juillet 2018 et sera clôturée le 31 juillet 2018.

1.2. Explications sur le projet d'arrêté royal

Le projet d'arrêté royal soumis vise à donner exécution à l'article 4, §1er, troisième alinéa de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que modifiée par la loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne les domestiques et les gens de maison.

Ce PAR fixe e.a. la date d'entrée en vigueur de cette loi du 15 mai 2014.

Ce projet d'arrêté royal est d'application aux employeurs qui occupent au total un maximum de 5 domestiques et gens de maison.

Si un employeur occupe plus de 5 de ces travailleurs, la totalité de la législation sur le bien-être au travail lui sera applicable sans exception.

Le projet d'arrêté royal prévoit une protection spécifique pour les domestiques et gens de maison par le biais d'une série de dérogations aux dispositions générales de la législation sur le bien-être au travail.

L'application d'un certain nombre de dispositions de la réglementation bien-être au travail est exclue explicitement parce que l'application de ces dispositions n'est pas ou est difficilement réalisable dans une telle situation privée spécifique ou parce qu'il existe déjà, dans ces domaines, d'autres règles légales applicables dans la sphère privée.

Dans ce projet, les charges administratives pour les employeurs qui emploient des domestiques ou du personnel de maison sont limitées.

L'employeur est exonéré de l'obligation d'établir un rapport annuel, un plan global de prévention et un plan d'action annuel.

Par ailleurs, le Ministre peut mettre à disposition des outils pour faire une analyse des risques en ligne.

Un employeur qui utilise un tel outil est considéré comme avoir exécuté l'analyse des risques visée dans le code du bien-être au travail.

Les résultats de l'analyse des risques (que l'employeur ne doit pas rédiger tout seul mais pour lesquels il est spécifié dans le PAR que l'employeur reçoit l'assistance active du service externe PPT) doivent être notés sur un document (une sorte de fiche de poste de travail), de sorte que non seulement l'employeur mais aussi les domestiques et les gens de maison sont, à tout moment (et, dans chaque cas, avant qu'ils ne commencent à travailler) au courant des risques et des mesures de prévention à prendre.

Sur le plan de la surveillance de la santé, le PAR prévoit que, avant le début de l'occupation, (si nécessaire) une évaluation de santé est exécutée par le conseiller en prévention - médecin du travail du service externe PPT et que les vaccinations nécessaires sont effectuées.

Cette surveillance de santé est exécutée tous les 5 ans.

Si, pendant cette période intermédiaire, une évaluation de santé périodique est nécessaire (en conséquence des risques auxquels le domestique ou le membre du personnel de maison est exposé), le PAR prévoit que cela peut être effectué par le médecin traitant du domestique ou du membre du personnel de maison et que l'employeur en supporte les coûts.

L'employeur peut déterminer librement avec son service externe PPT les tarifs en échange des prestations à effectuer.

II. AVIS COMPLEMENTAIRE n° 214 EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LE 31 JUILLET 2018

Le Conseil Supérieur rend un avis complémentaire sur le projet d'arrêté royal soumis au Conseil Supérieur. Cet avis complémentaire est en partie unanime et en partie divisé.

II.A. Points de vue unanimes des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs :

Les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs renvoient au texte de consensus de septembre 2017 qui est joint en annexe.

II.B. Points de vue divisés :

II.B.1. Remarques des représentants des employeurs :

Bien qu'aucune date d'entrée en vigueur pour l'application de la réglementation bien-être aux domestiques et au personnel de maison n'a été fixée par arrêté royal, on ne peut pas dire qu'il n'y a pas eu d'application de la convention de l'OIT n°189.

Les différentes consultations avec les acteurs du terrain ont enseigné qu'il existe bien une série d'initiatives orientées vers le public cible, principalement des initiatives d'assureurs et, dans une mesure limitée, de services de prévention PPT.

Il est évident que un certain nombre d'instruments de la réglementation bien-être ne sont pas adéquats pour favoriser le bien-être du public cible spécifique.

Ainsi l'affiliation obligatoire auprès d'un service externe PPT n'offre aucune garantie qu'une contribution réelle et substantielle puisse être fournie pour favoriser le bien-être de ce groupe cible.

Par conséquent, il faut chercher d'autres manières pour veiller à ce que les employeurs et les travailleurs (domestiques et personnel de maison) concernés reçoivent les informations/instructions utiles concernant les risques et les mesures de prévention et à ce que des canaux existent pour aborder les problèmes.

Imposer sans restrictions les dispositions de la réglementation bien-être au public cible signifie de facto qu'on fait des domestiques et du personnel de maison des travailleurs de second plan concernant la protection de leur bien-être sachant qu'il n'existe ni la capacité ni la garantie pour que les prestations nécessaires soient fournies. Dans des avis précédents, les partenaires sociaux attiraient déjà unanimement l'attention sur le caractère problématique de la prestation des services aux micro entreprises et à leurs employeurs.

Ce serait très naïf de croire que cela réussira mieux pour une catégorie d'employeurs encore plus difficile à atteindre, des employeurs qui dans la plus part des cas ne sont même pas des entités juridiques.

Il serait peu raisonnable de choisir cette voie simplement par principe.

La convention de l'OIT ne demande pas que la réglementation bien-être soit appliquée dans son intégralité aux domestiques et personnel de maison.

Cette convention demande bien que l'Etat membre prenne des mesures effectives tenant compte des caractéristiques des domestiques et du personnel de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des domestiques et du personnel de maison.

Dans le texte de consensus de septembre 2017 plusieurs propositions ont été faites à cette fin.

Cela concernait des instruments comme :

- un outil online (confer OiRA) que l'employeur peut compléter de manière autonome ou guidée ;
- des fiches de prévention/des fiches de poste de travail pour des fonctions spécifiques qui peuvent être utilisées pour informer les domestiques et leurs employeurs ;
- des informations de base, des brochures, éventuellement un website où tout est rassemblé.

Ces propositions sont toujours pertinentes. Entretemps, il y a peut-être encore plus de possibilités et d'autres outils à offrir via des canaux digitaux.

De plus, dans le texte de consensus, il n'est pas plaidé en faveur d'une affiliation directe à un service externe PPT.

Un rôle y est bien prévu pour les services externes PPT mais plutôt via une approche collective.

II.B.2. Remarques des représentants des travailleurs :

Plus de 4 ans se sont écoulés depuis l'ajout des domestiques dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Et 3 ans se sont écoulés depuis la ratification de la convention de l'OIT n°189 concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques par l'Etat belge le 10 juin 2015.

Vu que la date d'entrée en vigueur de l'application de la réglementation bien-être aux travailleurs domestiques n'a pas encore été fixée par arrêté royal, l'application de la convention de l'OIT n°189 reste lettre morte. Les représentants des travailleurs au sein du Conseil Supérieur estiment cela inacceptable.

Les représentants des travailleurs sont conscients qu'ils sont bien en partie coresponsables de ce report car ils ont rendu un avis négatif le 11 décembre 2015 sur un projet d'arrêté royal qui décrivait quelles sous-parties de la réglementation bien-être ne sont pas applicables aux domestiques.

Ils ont rendu cet avis dans l'espoir de trouver, à relatif court terme, un consensus entre partenaires sociaux et autres acteurs de la prévention au sujet de l'application pratique de la réglementation à ce groupe de travailleurs. Et ceci sans exclure à priori les domestiques et leurs employeurs de certaines sous-parties de la réglementation bien-être.

Après plusieurs réunions de la commission ad hoc, avec de longs intervalles, parfois même plus d'un an, un texte consensus a été finalisé en septembre 2017. Ce texte décrit un nombre de principes importants et de droits

minimaux des domestiques, des propositions d'actions concrètes et la description du rôle possible des différents acteurs de prévention.

L'objectif était de soumettre pour examen ce texte de consensus à ces acteurs de prévention, notamment les services externes pour la Prévention et la Protection au travail, les assureurs d'accidents de travail et le secteur via la CP 323.

Après plusieurs tentatives d'organiser des réunions avec les assureurs et les services externes, les représentants des travailleurs ne peuvent pas faire autrement que constater qu'il n'existe pas particulièrement d'enthousiasme pour faire avancer ce dossier. Le résultat est particulièrement maigre : un expert des assureurs allait s'informer auprès des assureurs, un engagement venait de la CP 323 de travailler à un OiRA pour le secteur et malgré les réponses écrites de services externes PPT, il était clair qu'ils ne peuvent ou ne veulent pas donner la plus grande priorité à ce groupe de travailleurs et d'employeurs.

Vu ce lent déroulement exaspérant et le résultat limité des discussions, les représentants des travailleurs ont signalé qu'ils voulaient donner aussi rapidement que possible un avis complémentaire sur l'application de la réglementation bien-être aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs.

Les représentants des travailleurs au sein du Conseil Supérieur demandent au ministre de publier aussi rapidement que possible un arrêté royal avec une date d'entrée en vigueur de la réglementation bien-être aux domestiques et à leurs employeurs. Les représentants des travailleurs ne souhaitent pas exclure a priori ce groupe de travailleurs et d'employeurs de l'application de sous-parties de cette réglementation. Les représentants des travailleurs demandent donc également de ne pas reprendre d'exceptions dans l'arrêté royal.

Les exceptions ne se justifient pas parce que les travailleurs domestiques et leurs employeurs ne sont pas intrinsèquement différents des autres employeurs et travailleurs. Ni sur le plan des risques auxquels les domestiques sont exposés, qui sont identiques à ceux auxquels les travailleurs d'activités semblables sont exposés. Ni au niveau des relations de travail et de l'environnement de travail qui sont semblables à une quantité de situations dans les micro-entreprises avec un très petit nombre de travailleurs.

Les représentants des travailleurs ne souhaitent pas faire des domestiques des travailleurs de deuxième classe et certainement pas quand cela concerne la protection de leur bien-être.

Les représentants des travailleurs sont cependant conscients que des choix doivent être faits lors de l'application concrète de la réglementation en fonction des risques présents, de la nature du lieu de travail, des relations de travail et de l'expertise présente. Mais cela aussi ne diffère pas de la situation dans d'autres entreprises. La réglementation bien-être autorise cela aussi.

En fonction des risques présents, il est choisi de quelle manière et avec quelles mesures le bien-être des travailleurs est le mieux protégé. L'expertise présente en interne également, la relation avec les services externes, la manière de participer des travailleurs, etc., sont dépendants de la taille et du type d'entreprise.

Dans la pratique, toutes les dispositions de la réglementation bien-être, et sûrement pas automatiquement, ne sont donc pas d'application à tous les employeurs et leurs travailleurs. Ce n'est pas ainsi dans la plupart des entreprises et cela ne le sera pas non plus pour les domestiques et leurs employeurs.

En ce qui concerne l'application de la réglementation dans la pratique les représentants des travailleurs réfèrent au texte de consensus de septembre 2017 (voir annexe). Après la publication de l'arrêté royal, ce texte peut être utilisé comme lignes directrices pour déterminer les actions prioritaires et les responsabilités des acteurs impliqués lors de l'application de la réglementation bien-être aux domestiques et à leurs employeurs.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

PPT/PBW – Dossier 175 – 709
Annexe de l'avis complémentaire n° 214 du 31 juillet 2018 :
Texte de consensus de septembre 2017.

Une approche possible pour appliquer la réglementation en matière de bien-être aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a rendu un avis négatif au sujet d'un projet d'arrêté royal fixant les éléments de la réglementation relative au bien-être applicables aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs. Ce projet d'AR a été rejeté parce que c'est sur le terrain qu'il faut évaluer, en fonction des risques auxquels le domestique est exposé dans ses conditions de travail spécifiques, quelles parties de la réglementation du bien-être sont applicables. Les conditions de travail pouvant varier très fortement dans la pratique, il n'est pas possible de fixer ce set minimum de mesures par AR.

La Convention n°189 de l'OIT (art.13) demande que l'Etat membre prenne des mesures effectives en tenant compte des caractéristiques particulières des travailleurs domestiques et du personnel de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail de ces travailleurs.

Le Conseil Supérieur PPT est d'avis que les domestiques, le personnel de maison et leurs employeurs respectifs doivent être visés dans le champ d'application de la réglementation relative au bien-être au travail. Vu la diversité des tâches à effectuer et les lieux et conditions de travail spécifiques des domestiques et du personnel de maison, le Conseil Supérieur estime qu'il serait opportun que le Roi détermine des mesures particulières pour ces catégories spécifiques de travailleurs et d'employeurs en application de l'article 4, §1er, alinéa 3 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996.

Le Conseil Supérieur PPT souhaite lancer une initiative pour développer ces mesures et mécanismes particuliers et des instruments axés sur la pratique, pour aider les employeurs des domestiques et du personnel de maison à mener leur politique de bien-être ainsi que pour assister les domestiques et le personnel de maison. En d'autres termes, le Conseil Supérieur privilégie une approche réelle et axée sur la pratique plutôt qu'une approche purement théorique. Le Conseil Supérieur est d'avis que le secteur des services externes pour la prévention et la protection au travail et les services de prévention des assureurs accidents du travail sont des partenaires tout indiqués dans ce contexte.

La réglementation sur le bien-être doit pouvoir s'appliquer à ce groupe de travailleurs. La mise en œuvre peut varier en fonction des risques présents sur le lieu d'occupation et du soutien qui est offert par les experts de la prévention. C'est pourquoi, des accords concrets doivent être passés sur les modalités de mise en pratique. Vous trouvez ci-dessous quelques pistes éventuelles d'approche.

Les domestiques et le personnel de maison sont en effet exposés aux risques physiques (postures contraignantes, manutentions de charges, équipements de travail, températures extrêmes, travail à l'extérieur, déplacements) /risques chimiques (produits d'entretien)/biologiques (déchets ménagers, produits biologiques) et psychosociaux :

- multiplicité des tâches ;
- relations interpersonnelles potentiellement difficiles ;
- isolement ;
- charge émotionnelle ;
- rythme de travail ;
- ordres contradictoires ;
-

Indépendamment du type de travail et des risques éventuellement présents, le soutien minimum suivant devrait être mis à la disposition de l'employeur et du travailleur :

Travailleur (domestique/personnel de maison) :

- les mesures de prévention nécessaires ;
- un point de contact pour une consultation (spontanée) en rapport avec des questions/problèmes de bien-être : sécurité, santé, aspects psychosociaux ;
- surveillance de santé éventuelle et/ou autres examens en fonction du risque ;
- information au sujet des risques, des mesures de prévention nécessaires, des possibilités de soutien externe ;
- formation ;
-

Employeur :

- soutien lors de l'évaluation des risques et lors de l'établissement/la rédaction des mesures de prévention/du plan de prévention ;
- un point de contact pour les questions ad hoc ou un soutien en cas de problèmes ;
- formation.

Les instruments suivants devraient être développés :

- un outil en ligne (cf. oira, ...) que l'employeur peut remplir de manière autonome ou guidée ;
- des fiches de prévention/fiches de poste de travail pour des fonctions spécifiques qui peuvent être utilisées pour informer le travailleur (domestique/personnel de maison) et l'employeur ;
- informations de base, brochures, éventuellement un site web où tout est rassemblé.

Partenaires concernés :

- Les services externes pour la prévention et la protection au travail, éventuellement assistés par les services de prévention des assureurs accidents du travail nous semblent être les partenaires les plus indiqués pour offrir le soutien décrit ci-dessus aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs.

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les particularités du secteur, à savoir des particuliers-employeurs, une occupation limitée, un nombre restreint de lieux de travail, ... font qu'il est peu intéressant pour ces services de développer un service individualisé. Nous nous rendons bien compte que la taille de ce groupe de très petits employeurs est un facteur important pour pouvoir assurer ce service. Un ou plusieurs services pourraient se spécialiser sectoriellement et faire une offre. Une approche collective peut être mise au point. On peut éventuellement examiner si les domestiques, le personnel de maison et leurs employeurs ne peuvent pas être réunis avec d'autres groupes d'employeurs/de travailleurs occupés dans des fonctions similaires. Ces services doivent assister les employeurs dans l'application de la réglementation sur le bien-être en fonction des risques qui se présentent aux travailleurs domestiques et au personnel de maison.

- Les secteurs peuvent, moyennant un soutien du SPF ETCS et des services externes PPT, jouer eux-mêmes un rôle dans le développement et le financement d'un outil/une plate-forme sectoriel(le) pour l'analyse des risques, la prévention et l'information de ces employeurs et de leurs travailleurs. Il convient d'examiner quel rôle la commission paritaire compétente peut jouer. Eventuellement, une collaboration pourrait être mise en place avec les secteurs/commissions paritaires auxquels ressortissent les tra-

vailleurs/employeurs avec des types similaires d'activités/de risques (titres-services ? aide et soins à domicile?). Les secteurs peuvent également être mobilisés pour des campagnes d'information et de sensibilisation.

- On peut également faire appel aux assureurs accidents du travail pour que, dans leurs contacts avec leurs clients, ils sensibilisent et informent au sujet des risques et de la prévention. Ils peuvent être un point de contact dans le cadre de leur mission de prévention. Ils pourraient également fournir une idée plus précise du groupe cible à toucher.
- Les services de contrôle du bien-être au travail ont la faculté de visiter et de contrôler les lieux de travail des domestiques et du personnel de maison. Dans la pratique, ces services constatent que l'accès à ces lieux de travail n'est pas évident car ces derniers se situent dans la sphère privée de l'employeur. Un meilleur exercice du contrôle de la part des services qui en sont chargés doit être possible et doit donc faire l'objet d'un examen.