

# Entrée en vigueur en Suisse de la **convention n°189** de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les **travailleuses et travailleurs domestiques**

12 NOVEMBRE 2015



Une contribution de la paroisse Sainte-Clotilde, Genève,  
à la promotion des travaux du Centre Catholique International  
de Genève (CCIG) en matière d'économie domestique





## TABLE DES MATIÈRES

Avant –propos de Madame Sandra Golay, présidente du conseil de la paroisse de Sainte-Clotilde, Genève	<b>4</b>
Avant-propos de Monsieur Félix Wertli, président du Centre Catholique International de Genève (CCIG)	<b>6</b>
Message de Monseigneur Pierre Farine, évêque auxiliaire de L'Eglise Catholique Romaine (ECR), Genève	<b>8</b>
Message de Monsieur Mauro Poggia, conseiller d'Etat de la République et canton de Genève	<b>10</b>
Message de Madame Esther Alder, maire de la Ville de Genève	<b>12</b>
Message de Monsieur Guy Ryder, directeur général du Bureau International du Travail (BIT)	<b>14</b>
Message de Monsieur William Lacy Swing, directeur général de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)	<b>15</b>
Message de Monsieur Leo Karrer, Mission permanente de la Suisse auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève	<b>16</b>
Témoignage du Père Miguel Dalla Vecchia, Communauté Catholique de Langue Portugaise de Genève	<b>18</b>
Témoignages de la Pastorale du monde du travail, Eglise Catholique Romaine, Genève	<b>19</b>
Témoignage du Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI)	<b>23</b>
Photo de Messieurs Boris Zürcher, chef de la Direction du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Suisse, et Guy Ryder, directeur général du BIT à l'occasion du dépôt par le Gouvernement de la Suisse auprès du Bureau International du Travail de l'instrument de ratification de la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011	<b>26</b>
Condensé du message du Conseil fédéral relatif à la convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et Rapports sur la recommandation (n° 201) de l'Organisation Internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et sur la recommandation (n° 202) concernant les socles nationaux de protection sociale, 2012 du 28 août 2013	<b>27</b>
L'OIT et le travail domestique	<b>29</b>
Genèse de la Convention n° 189 et de la Recommandation n° 201 de l'OIT	<b>30</b>
Convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	<b>31</b>
Ratifications de la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	<b>41</b>
Contrat-type de travail de l'économie domestique, République et Canton de Genève	<b>42</b>

## AVANT-PROPOS

DE MADAME SANDRA GOLAY,  
PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE LA  
PAROISSE DE SAINTE-CLOTILDE, GENÈVE



L'entrée en vigueur de la convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, le 12 novembre 2015, ne pouvait laisser indifférente la paroisse catholique romaine de Sainte-Clotilde, dans le quartier de Plainpalais-La Jonction.

Tout d'abord en raison du respect dû à ces travailleurs de l'ombre, que nous croisons tous les jours dans notre quartier à l'origine populaire puis, devenu au fil des ans, multiethnique et multiculturel. Ensuite parce que la ratification par notre pays de la Convention n° 189 de l'OIT constitue une reconnaissance à l'échelle internationale de cette catégorie de personnes en situation de précarité.

C'est pourquoi la paroisse de Sainte-Clotilde a décidé de s'associer au Centre Catholique International de Genève (CCIG) en vue de promouvoir la législation cantonale et helvétique en la matière, consacrée par la Convention n° 189 de l'OIT, tant auprès des employeurs que des employés au sein de notre paroisse ainsi qu'auprès des milieux intéressés à Genève. La volonté qui anime ce projet est de renforcer le lien entre la Genève Internationale et la Genève locale en traitant des problématiques qui préoccupent la communauté internationale et qui concernent également la communauté locale.

A cet effet, en concertation avec le CCIG, la paroisse s'est donné pour mission d'informer et de sensibiliser tant les travailleurs domestiques que les employeurs potentiels et toute personne ou entreprise pouvant faire appel aux travailleurs domestiques sur la pertinence de la convention n° 189 de l'OIT qui a été négociée à Genève. Il s'agit de montrer que le travail international qui se fait à Genève a un impact local et que notre paroisse en particulier entend y prendre sa part au travers de sa pastorale.

Outre la présente publication destinée aux acteurs institutionnels, la paroisse et le CCIG ont produit un dépliant multilingue à vocation d'aide-mémoire rappelant les principales dispositions juridiques régissant le travail domestique à Genève. Il sera largement diffusé dans un premier temps au sein de la paroisse.

Il convient de rappeler qu'en septembre 2015, sous le haut patronage de Mgr Charles Morerod O.P., évêque de Lausanne, Genève et Fribourg, ainsi que de l'archevêque Justin Welby, Primat de l'Eglise anglicane, s'est tenue à Fribourg une conférence internationale à laquelle ont pris part des membres de notre paroisse visant à remettre à l'honneur et au goût du jour une notion « qui occupe une place centrale dans l'enseignement social chrétien, la notion de bien commun. Le bien commun désigne la vocation de toute communauté humaine à vivre une vie où tous ses membres, ainsi que la communauté elle-même, atteindraient leur plein épanouissement. Le bien commun

n'est réductible ni à un organigramme ni à un ensemble d'institutions: il est la résultante de la mise en œuvre permanente de principes comme la solidarité, la subsidiarité ou encore la destination universelle des biens. Le bien commun est ainsi la clé de voûte de l'enseignement social chrétien que soutiennent et nourrissent ces principes »\*.

En effet, le Compendium de la doctrine sociale de l'Eglise précise à son article 164 § 2 que « le bien commun ne consiste pas dans la simple somme des biens particuliers de chaque sujet du corps social. Etant à tous et à chacun, il est et demeure commun, car indivisible et parce qu'il n'est possible qu'ensemble de l'atteindre, de l'accroître et de le conserver, notamment en vue de l'avenir ».

C'est dans cet esprit qu'entend œuvrer notre paroisse, autour de cette notion universelle, et j'ai jugé qu'il était de notre devoir de nous engager de toutes nos forces en faveur de celle-ci au travers de cette modeste action.

Si une paroisse à elle-seule ne peut soulever des montagnes, elle se doit cependant d'apporter sa pierre à l'édifice, avec un regard ouvert sur notre monde même s'il peut paraître incongru, si ce n'est prétentieux, de prétendre contribuer à la promotion d'une convention internationale.

Je tiens à adresser mes plus vifs remerciements à la République et Canton de Genève, à la Ville de Genève, à l'Organisation Internationale du Travail, à l'Organisation Internationale pour les Migrations, à la Confédération Suisse, au Centre de Contact Suisses-Immigrés, à la Communauté catholique de langue portugaise de Genève, et, bien sûr, à notre évêque auxiliaire, Mgr Pierre Farine, ainsi qu'à toutes les équipes de L'Eglise Catholique Romaine de Genève et en particulier à la Pastorale du monde du travail qui ont bien voulu s'associer à notre projet en mettant à notre disposition leur expertise et leurs témoignages.

Ma gratitude va également à notre partenaire, le Centre Catholique International de Genève, qui n'a pas redouté de partager ses idéaux avec notre petite paroisse genevoise, et avec lequel, j'espère, nous poursuivrons notre fructueuse collaboration à l'échelle locale.

**Sandra Golay,**  
**présidente**



\*Conférence internationale: « Le bien commun: entre passé et avenir », Fribourg, 03-05 septembre 2015

## AVANT-PROPOS

DE MONSIEUR FÉLIX WERTLI,  
PRÉSIDENT DU CENTRE CATHOLIQUE  
INTERNATIONAL DE GENÈVE (CCIG)



Le travail des organisations internationales paraît parfois bien abstrait quand on se bat au quotidien pour les droits des personnes, notamment des travailleurs et des travailleuses de l'économie domestique. Il n'est pas rare de voir des employées payées moins que rien, réduites en condition de quasi esclavage, y compris dans la région genevoise. Obtenir une modification de cette situation est difficile. En témoigne la campagne « Aucune employée de maison n'est illégale » ([www.aemni.ch/](http://www.aemni.ch/)) qui demande que les quelque 40'000 employées de maison qui ont un emploi régulier en Suisse obtiennent un permis de séjour. L'absence d'un permis de séjour précarise la situation de ces employées. Elles ne peuvent que difficilement faire valoir leur droit à un salaire décent, à des vacances, à des horaires raisonnables, à bénéficier des assurances sociales pour ne mentionner que quelques points.

Il est pourtant essentiel qu'au niveau international la protection des plus faibles soit assurée. Une convention comme celle de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques fait partie de ces instruments qui protègent les droits des personnes dans tous les pays qui ont ratifié la convention. Il est heureux que la Suisse ait fait ce pas, même si cela ne change pas la législation en vigueur. Ainsi la loi suisse est renforcée et les syndicats, les mouvements sociaux, les œuvres d'entraide ou les Églises peuvent s'appuyer sur cette convention pour faire respecter le droit suisse.

Les Organisations non gouvernementales (ONG) jouent un rôle dans l'élaboration d'une telle convention. Elles font valoir la voix de la société civile issue du monde entier en organisant des débats, en publiant des rapports. Les organisations catholiques participent à ce plaidoyer en donnant, entre autres, la parole aux personnes concernées dans l'enceinte genevoise où se prépare la convention. Au moment où son contenu se négociait à l'OIT, plusieurs organisations catholiques ont organisé des consultations sur le travail décent des travailleurs domestiques, en 2010 et en 2011. Parmi elles, le CCIG bien sûr, mais aussi Kolping International /Commission Justice et Paix d'Allemagne, Caritas Internationalis, la Commission internationale catholique pour les migrations ou la Coordination Internationale de de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne. Elles ont réuni des témoignages, donné la parole à des travailleurs venus de divers pays. En agissant de concert, elles ont apporté leur contribution aux côtés de nombreux autres acteurs, dont le délégué du Saint-Siège qui a participé à ces consultations. Un reflet de ce travail est disponible sur le site Internet du CCIG ([www.ccig-iccg.org](http://www.ccig-iccg.org) en anglais sous activities/exchange).

Mais l'adoption d'une convention n'est qu'une étape. Il faut encore qu'elle soit ratifiée, c'est-à-dire approuvée par les parlements concernés pour qu'elle puisse entrer en vigueur, ce qui est le cas pour la Suisse à compter du 12 novembre 2015. Le lien entre les ONG internationales et la société civile nationale est alors décisif. Car il faut convaincre les parlementaires ! Le CCIG a ainsi eu l'occasion de rencontrer à plusieurs reprises les acteurs genevois de la Campagne suisse « Au-

---

cune employée de maison n'est illégale » pour expliquer la teneur de la convention et ce qui s'était passé sur le plan international. Il a ainsi facilité le travail de persuasion des responsables politiques locaux.

Maintenant que la convention est entrée en vigueur, il reste à garantir que les droits protégés sont effectivement respectés en Suisse et dans le canton de Genève. Cette brochure est un instrument à cette fin. Elle fait connaître non seulement la convention, mais également le cadre réglementaire cantonal qui permet de la mettre en œuvre. Le CCIG salue cet effort et espère que les syndicats, la Pastorale du monde du travail, les paroisses et les missions linguistiques confrontés aux violations des droits des employées de maison trouveront dans ces instruments les outils utiles pour rester aux côtés des plus démunis.

**Félix Wertli,**  
**président**

**CCIG**  
CENTRE  
CATHOLIQUE  
INTERNATIONAL  
DE GENEVE

## MESSAGE

DE MONSEIGNEUR PIERRE FARINE,  
ÉVÊQUE AUXILIAIRE DE L'ÉGLISE  
CATHOLIQUE ROMAINE (ECR), GENÈVE



Il me plaît de saluer la ratification par la Suisse de la Convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail sur les travailleurs et les travailleuses de l'économie domestique.

Je salue l'initiative de la paroisse genevoise de Sainte Clotilde qui a décidé de s'associer au Centre Catholique International de Genève en vue de promouvoir cette convention qui entrera en vigueur le 12 novembre prochain.

Je remercie la paroisse de Sainte Clotilde de m'avoir alerté sur cette importante réalité, chez nous, sur ce petit territoire de moins de 300 km<sup>2</sup>. C'est ici et aujourd'hui que cela se passe. Car quand le respect et la dignité de l'homme sont en jeu - et dangereusement en jeu - l'Église ne peut rester indifférente et passer à côté sans rien dire.

Notre Église connaît les conditions particulières du travail domestique (pas d'avenir ; impossibilité d'acquérir des compétences spécifiques, horaires de travail abusifs, instabilité, manque de contrôle sur les conditions du lieu de travail...). Il est nécessaire que tout chrétien interpelle le gouvernement sur ses devoirs vis-à-vis de ses citoyens et rappelle les droits des travailleurs domestiques.

Selon une étude de l'OIT, les travailleurs domestiques exercent leur activité pour des ménages privés, souvent sans véritable contrat de travail, sans être déclarés, exclus du champ de la législation du travail. Des conditions de travail déplorables, l'exploitation de la main-d'œuvre et les abus des droits de l'homme sont les principaux problèmes que rencontrent les travailleurs domestiques.

Nous espérons que ce nouvel instrument juridique, la convention n° 189, permettra aux travailleurs domestiques de jouir de droits comme la protection sociale, les congés et les jours de repos.

En effet, plus de 7'000 employées de maison travaillent à Genève sans avoir d'autorisation de séjour (appelées également « sans papiers »). Le travail domestique a un visage féminin. Elles lavent, nettoient, repassent, cuisinent, prennent soin des enfants et s'occupent des personnes âgées, malades et/ou dépendantes. Grâce à leur travail, de nombreuses personnes peuvent continuer à vivre à leur domicile et de nombreux parents parviennent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Nous avons conscience que cette situation est injuste et inacceptable. Nous avons œuvré toujours selon nos moyens pour une régularisation en faveur des employées de maison.

« L'Église est le lieu où les immigrés en situation illégale sont reconnus et accueillis comme des

frères ... Le premier service que les chrétiens sont invités à rendre à ces personnes est de les aider à obtenir la régularisation de leur situation... Pour le chrétien, l'accueil et la solidarité envers l'étranger ne constituent pas seulement un devoir humain d'hospitalité, mais une exigence précise qui découle de la fidélité même à l'enseignement du Christ. » Jean Paul II.

La tradition chrétienne - la Bible, les pères de l'Eglise et l'enseignement social - a une parole claire vis-à-vis des étrangers et sur les droits des travailleurs. L'Eglise souligne à plusieurs reprises l'incohérence du droit international, qui reconnaît un droit à l'émigration, sans rien dire du droit à l'immigration.

La convention et la recommandation comprennent des dispositions relatives à la protection et à la défense des droits des travailleurs domestiques qui, en tant que migrants sont souvent plus vulnérables à l'exploitation et au non-respect de leurs droits.

En 2013, c'est un cercle de silence, à Plainpalais, qui a ouvert à Genève la campagne suisse « Aucune employée de maison n'est illégale ». Cette campagne demandait essentiellement que l'immoralité de la situation finisse. En effet, le secteur de l'économie domestique fonctionne en grande partie grâce aux employées de maison sans autorisation de séjour, alors que ces migrantes peuvent être condamnées pour séjour illicite. Par ailleurs, des ménages privés qui sont corrects avec les employées de maison (respect du droit du travail et déclaration des salaires aux assurances sociales) se font eux aussi sanctionner parce qu'ils emploient ces personnes sans autorisation de séjour.

Notre Eglise genevoise aimerait ainsi rendre hommage à toutes ces femmes qui contribuent dans l'ombre à la prospérité de notre canton en rappelant haut et fort leurs droits de travailleuses et aussi en leur permettant de s'épanouir comme femmes libres, dignes des filles de Dieu.

Que cette convention ne reste pas lettre morte. Mais qu'elle trouve des hommes et des femmes de bonne volonté pour la mettre en œuvre. C'est là mon souhait.

**+Pierre Farine,**  
**administrateur du Vicariat de Genève**

**ECR** EGLISE CATHOLIQUE  
ROMAINE - GENEVE  
**EN MARCHÉ À VOS CÔTÉS!**

## MESSAGE

DE MONSIEUR MAURO POGGIA,  
CONSEILLER D'ETAT DE LA RÉPUBLIQUE  
ET CANTON DE GENÈVE



La Suisse appliquera, dès le 12 novembre 2015, la convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'économie domestique édictée pour promouvoir le travail décent dans ce domaine et accorder aux travailleurs domestiques les mêmes droits que ceux octroyés au reste du monde salarial. En se montrant favorable à la ratification de la convention n° 189, le canton de Genève, comme tous les cantons de Suisse, a fait acte de solidarité envers plus de 50 millions de travailleurs domestiques du monde entier qui ne connaissent pas les mêmes conditions de travail que celles dont nous bénéficions dans notre canton.

Le droit helvétique offre déjà un niveau de protection élevé à ces travailleurs dont le secteur d'activité est reconnu comme une branche professionnelle à part entière. En comparaison internationale, Genève dispose d'un système élaboré, garantissant des conditions de travail équivalentes à celles accordées aux employés des autres secteurs. Notre système de protection sociale repose essentiellement sur les assurances sociales, réglementées au niveau fédéral, et sur l'action sociale, laquelle relève de la compétence du canton. Ce système complet permet la couverture de toute personne contre les aléas de la vie et garantit ainsi une protection contre la précarité et l'exclusion.

Si les entreprises genevoises sont régulièrement contrôlées, nous savons aussi que les travailleurs domestiques sont, en majorité, employés par des particuliers. Il est alors très difficile de vérifier que ces derniers respectent bien les dispositions légales suisses. Ne nous voilons pas la face, malgré les garde-fous que nous avons mis en place, tant au niveau national que cantonal, des abus existent. Parfois même, nous sommes alertés par des cas exceptionnels d'exploitation et de servitude domestique, ce qui est encore plus intolérable chez nous qu'ailleurs dans le monde compte tenu du rôle exemplaire que nous souhaitons jouer. A Genève, ce sont les migrants qui sont les victimes de ces abus extrêmes. Vulnérables, apeurés lorsqu'ils n'ont pas de statut légal sur le territoire, peu informés de leurs droits et surtout - selon la région du monde d'où ils viennent - pétris par l'expression de structures sociales et de traditions séculaires, ils peinent à réaliser eux-mêmes que le travail fourni au sein d'une maison est un emploi qui mérite salaire ainsi que respect de la personne et du droit du travail.

Les travailleurs domestiques figurent parmi les plus vulnérables de par leurs profils (majoritairement des femmes de condition sociale défavorisée et des migrants) mais aussi parce que leurs droits sont encore trop souvent bafoués lorsqu'ils travaillent au sein d'un ménage privé. Exclus de couverture sociale, car non déclarés, ils ne peuvent alors prétendre ni aux allocations familiales, ni à une retraite, ni au droit au chômage s'ils perdent leur emploi, ni à une assurance-maternité en cas de grossesse.

En 2004, à Genève, nous avons souhaité développer une économie de proximité équitable et transparente en lançant le Chèque service, dans le but d'inciter les employeurs privés à se mettre en règle et à offrir une protection sociale à leur personnel de maison. Les employeurs privés ayant recours à Chèque service augmentent chaque année et nous ne pouvons que nous réjouir de cet acte responsable et civique vis-à-vis des travailleurs domestiques. Cependant, le travail au noir est encore trop fréquent dans ce secteur. C'est pourquoi la ratification de la convention n° 189 de l'OIT a tout son sens dans notre canton déjà bien loti en matière de protection sociale. Reconnaître la valeur économique et sociale du travail à la personne demeure fondamental chez nous aussi, non seulement pour assurer aux employés une couverture sociale, pour lutter contre les discriminations et l'exclusion, mais aussi pour assurer à nos concitoyens une main-d'œuvre, fiable et engagée, dont nous avons le plus grand besoin.

Avec le vieillissement de la population, les demandes en matière d'aide à la personne se développent significativement, notamment dans l'accompagnement des malades ou des personnes âgées, ou dans le soutien à la logistique d'une maison. Les travailleurs domestiques, que l'on estime à plus de 30'000 à Genève, sont donc essentiels et précieux. Respectez-les comme tels : essentiels et précieux. Offrez-leur des conditions de travail valorisantes et faites en sorte qu'ils ne sombrent pas dans la précarité.

Puisse l'entrée en vigueur de la convention n° 189 de l'OIT sensibiliser tous les employeurs de Genève à respecter le droit du travail, et aux travailleurs domestiques à faire valoir leurs droits fondamentaux à la protection sociale ! Puisse-t-elle enfin nous aider à accomplir la société à laquelle nous aspirons tous, celle d'une société d'hommes et de femmes libres et responsables !

**Mauro Poggia,**  
**conseiller d'Etat**



## MESSAGE

DE MADAME ESTHER ALDER,  
MAIRE DE LA VILLE  
DE GENÈVE



Dans son dernier rapport « Emploi et questions sociales dans le monde », l'Organisation Internationale du Travail (OIT) affirme que l'insécurité se généralise sur le marché du travail mondial. Trois-quarts des travailleurs sont employés à titre temporaire ou avec des contrats à durée déterminée, dans des emplois informels souvent sans aucun contrat, comme travailleurs indépendants ou dans des emplois familiaux non rémunérés. Parmi les autres constats de ce rapport figurent la hausse de l'emploi à temps partiel, surtout parmi les femmes, et le fait que malgré son essor à l'échelle mondiale, l'emploi salarié ne représente encore que la moitié de l'emploi global, avec de fortes disparités entre les régions.

Nous assistons aujourd'hui à un tournant dans le monde du travail, qui se manifeste par une précarisation croissante de l'emploi et s'accompagne souvent d'une hausse des inégalités et du taux de pauvreté dans de nombreux pays. En Europe, la protection des travailleurs s'est détériorée depuis le début de la crise financière mondiale en 2008. Dans un tel contexte, il apparaît nécessaire de renforcer la réglementation du travail afin de protéger les employés partout dans le monde.

A cet égard, la ratification de la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses de l'économie domestique représente une étape importante pour combattre la vulnérabilité de cette population. Dans le monde, au moins 52 millions de personnes gagnent leur vie en travaillant comme domestiques. Plus de 80% d'entre elles sont des femmes. Quoique possédant des compétences très recherchées, ces personnes ne bénéficient pas du même niveau de protection que les autres employés. Exclues d'une protection juridique nationale dans la majeure partie du monde, elles effectuent souvent des horaires de travail excessifs pour une faible rémunération et n'ont que peu d'accès à une protection sociale. De plus, elles souffrent d'un manque de respect et de considération, et nombre d'entre elles sont victimes de violences sexuelles, comme le relatent parfois les médias.

La convention n° 189 a le mérite d'établir des conditions-cadres pour favoriser l'emploi des travailleurs domestiques dans le respect des droits fondamentaux au travail et d'une protection sociale minimale. Elle constitue une avancée significative vers l'égalité entre hommes et femmes et la réduction des inégalités de revenus.

Ratifiée en novembre 2014 par la Suisse, elle entrera en vigueur le 12 novembre 2015. Sa mise en œuvre ne demande pas l'adoption de nouvelles dispositions légales ou l'adaptation du droit interne. En effet, le droit suisse offre déjà un niveau de protection élevé. Il convient de rappeler qu'en 2010, le Conseil fédéral avait adopté une ordonnance sur le contrat-type de travail pour les employés de l'économie domestique fixant des salaires minimaux. Les cantons restent libres de définir les autres conditions de travail. Soucieux de la protection des travailleurs domestiques, le canton de Genève avait déjà édicté un tel contrat-type en 1999, devenu obligatoire en 2005.

Malheureusement, nombre de ces employés continuent à travailler au noir, parce que leurs employeurs ne veulent pas payer le salaire minimum prévu par le contrat-type. Les violations de la loi restent nombreuses, et cette situation est inadmissible, à plus forte raison dans une ville qui se veut la capitale des droits humains.

Des efforts supplémentaires doivent donc être fournis pour appliquer les normes juridiques existantes et les faire connaître non seulement auprès des employés, mais aussi auprès des employeurs. La Ville de Genève salue toutes les initiatives qui vont dans ce sens, et j'espère que la brochure que vous tenez entre les mains permettra de sensibiliser un large public aux conditions de travail dans l'économie domestique.

**Esther Alder,**  
maire de Genève



V I L L E D E  
G E N È V E

## MESSAGE

DE MONSIEUR GUY RYDER,  
DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BUREAU  
INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)



La convention n° 189 a pour but d'offrir aux travailleurs domestiques une protection qui leur était due de longue date. Les travailleurs domestiques constituent une force de travail vulnérable, peu visible, avec prédominance des femmes, souvent exclue des champs d'application des législations du travail nationales, et donc privée des droits essentiels dont bénéficie la grande majorité des travailleurs, tels que les limites à la durée du travail, des jours de repos hebdomadaires, des vacances payées, des salaires minima et une couverture sociale.

La décision de la Suisse de ratifier la convention n° 189 ne vient pas seulement confirmer sa volonté de soutenir des efforts internationaux croissants pour assurer que les travailleuses et travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits du travail essentiels que les autres travailleurs, mais aussi renforcer des mesures déjà adoptées au niveau national, telles que l'Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique et l'Ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés travaillant pour des personnes bénéficiaires de privilèges et d'immunités.

J'espère que cette ratification servira d'exemple positif pour d'autres pays, encourageant ainsi d'autres ratifications de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques dans un proche avenir.

**Guy Ryder,**  
directeur général



## MESSAGE

DE MONSIEUR WILLIAM LACY SWING,  
DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION  
INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS  
(OIM)



Les migrations de main-d'œuvre sont une caractéristique majeure de la mondialisation. Les travailleurs domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre et jouent un rôle prépondérant dans l'économie mondiale. Cependant, les travailleurs domestiques figurent parmi les catégories de travailleurs les plus vulnérables en étant particulièrement exposés aux traitements abusifs, à la discrimination et à l'exploitation.

En tant que principale organisation internationale dans le domaine des migrations, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) place la garantie des droits fondamentaux des migrants et de leurs familles au cœur de sa politique d'action et de ses programmes à travers le monde. Il est en effet primordial de protéger ces travailleurs migrants, de leur garantir des conditions de travail dignes et de faciliter leur intégration socioéconomique pour garantir leur plein épanouissement et celui de leur société d'accueil.

Mon Organisation œuvre pour prévenir l'exploitation abusive de main-d'œuvre. L'OIM encourage les bonnes pratiques en termes de recrutement éthique, de sensibilisation et d'orientation et de formation destinés aux migrants. Ces pratiques visent à renforcer la protection des migrants, y compris les travailleurs domestiques. Il est essentiel de mettre en place des plans de recrutement transparents et équitables garantissant que les travailleurs migrants exercent leurs activités dans des conditions convenables.

L'OIM reconnaît que le dialogue et l'adaptation mutuelle entre la société d'accueil et les migrants doivent reposer sur un ensemble de valeurs communes. La coopération - aux niveaux national, régional et mondial - reste essentielle pour que la migration de main-d'œuvre profite à toutes les parties concernées.

Il est essentiel d'engager la communauté locale pour faciliter l'intégration des migrants dans leur nouvel environnement. L'OIM estime primordial de travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des parties prenantes, dont des organismes publics à l'échelle nationale et locale tels que les employeurs, les syndicats, les communautés d'accueil, le milieu associatif local, la société civile et les médias.

L'accent doit être mis sur des politiques d'intégration innovantes des migrants au niveau local. L'intérêt du bien-être du migrant et de la société dans son ensemble doivent rester au centre de nos préoccupations, tout comme l'inclusion sociale, économique, politique et culturelle des communautés locales.

**William Lacy Swing,**  
directeur général



## MESSAGE

DE MONSIEUR LEO KARRER,  
MISSION PERMANENTE DE LA SUISSE  
AUPRÈS DE L'OFFICE DES NATIONS  
UNIES ET DES AUTRES ORGANISATIONS  
INTERNATIONALES À GENÈVE



Genève se distingue par la pluralité des perceptions que nous avons d'elle : pour les uns, il s'agit tout simplement de la ville, du canton ou de la région de leur vie ; pour les autres, il s'agit d'un éphémère lieu de travail, d'une étape, le plus souvent agréable, par laquelle ils transitent au cours de leur carrière internationale ; enfin, Genève est aussi un lieu virtuel, une abstraction, une idée, une sorte d'Olympe de la gouvernance mondiale, où sont élaborés des documents, des déclarations, des décisions, des résolutions, des accords, des conventions, qui véhiculent des contenus divers, politiques, techniques, normatifs. De ces trois natures de Genève, la dernière semble, à première vue, si abstraite, si irréaliste, si purement intellectuelle, qu'elle ne paraît plus être en phase avec la réalité concrète de la vie des gens. Mais il convient de se méfier des apparences !

Les conventions de l'Organisation internationale du Travail, contraignantes pour les Etats qui les ont ratifiées, sont un parfait exemple que le travail normatif accompli dans cette Genève internationale a bel et bien un impact réel sur nos vies. L'OIT, qui célébrera son centenaire en 2019, est sans doute l'un des piliers historiques de la Genève internationale : établie par le Traité de Versailles, inspirée tant de la révolution bolchévique que de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, cette institution est gouvernée non seulement par les gouvernements des Etats membres mais également par les partenaires sociaux. Ces singularités font d'elle une Organisation internationale assez complexe. Mais l'OIT n'en est pas moins pertinente.

La convention n° 189 de l'OIT, qui entrera en vigueur en Suisse en novembre 2015, change concrètement la vie des travailleurs et travailleuses domestiques, dont le travail, comme le dit la convention dans son préambule, « continue d'être sous-évalué et invisible ». Elle leur donne des garanties de protection de leurs droits de l'homme et de leurs droits fondamentaux au travail : protection contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violences ; conditions de travail décentes ; rémunération sans discrimination ; accès effectif aux tribunaux etc.

Le hasard a voulu que le même mois lors duquel la Convention n° 189 a été adoptée par l'OIT, en juin 2011, le Conseil fédéral ait arrêté l'Ordonnance sur les domestiques privés (ODPr). La-dite ordonnance régit les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités. Cet instrument, qui est unique au monde, instaure des règles pour l'emploi de domestiques de diplomates, entre autres, salaire minimum, contrat écrit obligatoire, assurances sociales obligatoires, limite des heures de travail hebdomadaires, nombre minimal de semaines de vacances. L'Ordonnance sur les domestiques privés est fortement inspirée des normes établies par la convention n° 189 de l'OIT. A l'instar de cette dernière, elle change des conditions de vie.

La Genève internationale est pertinente, non seulement pour des politiciens et des diplomates, mais pour tous les citoyens de la terre. Son fonctionnement est lent, ses rouages sont complexes, sa bureaucratie est byzantine. Mais ces caractéristiques sont le prix à payer pour faire avancer par consensus une communauté de presque 200 Etats, dont chacun connaît à son tour une administration complexe et contradictoire. Vu sous cet angle, le fait même que ce système fonctionne et qu'il génère des résultats tangibles, dans des domaines variés tels que le travail, les droits de l'homme, les affaires humanitaires, la santé, la télécommunication, la propriété intellectuelle, et bien d'autres, est en fait un petit miracle.

La Suisse a raison de faire de cette Genève internationale une priorité. En effet, le monde dans lequel nous vivons devient de plus en plus complexe, et les défis qu'il s'agit de relever peuvent de moins en moins être clairement attribués à un seul domaine défini. Rares sont les endroits au monde qui réunissent autant de compétences différentes dans autant de domaines distincts et qui comportent donc un potentiel aussi important d'échanges et de solutions intégrales. Que nous fassions partie de la Genève internationale ou de la Genève locale, nous pouvons en être heureux et fiers.

**Leo Karrer,**  
**deuxième secrétaire**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

## MESSAGE

DU PÈRE MIGUEL DALLA VECCHIA,  
COMMUNAUTÉ CATHOLIQUE  
DE LANGUE PORTUGAISE DE GENÈVE



Dieu créa la terre pour les hommes et les femmes du monde, non pour exploiter et faire de l'argent.

Oui, Dieu a dit : « Que l'homme « domine » la terre » \*. Qu'elle soit peuplée de personnes heureuses qui vivront en paix et dans la joie. Non pour qu'il y ait des privilégiés. Dieu a tout fait pour que l'homme soit heureux et maître de la nature. Mais il a aussi créé l'homme et la femme pour qu'ils vivent en paix, en frère et sœur, non pour que l'un domine sur l'autre. Il leur a dit encore de prendre soin des animaux et de tous les êtres vivants, non de se les approprier.

Pourquoi le monde n'est-il pas comme Dieu l'a voulu, comme il le créa ? Peut-être parce que Dieu a créé l'homme libre. Oui, Il aime la liberté!

Pourquoi ne pas continuer la Création pour le bien de toutes et de tous, dans la liberté des enfants de Dieu ?

L'égoïsme, l'indifférence, l'individualisme de l'homme d'hier et d'aujourd'hui font que l'intérêt commun est submergé par les intérêts personnels ou de petits groupes. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, le repos que Dieu a prévu et que Lui-même a respecté, souvent ne trouve plus de place. La volonté de gagner toujours davantage empêche le repos quotidien, hebdomadaire ou encore le droit aux vacances annuelles.

Pourquoi ne pas payer un salaire juste ?

Pourquoi ne pas respecter les ouvriers, les salariés qui sont des êtres humains non des machines ?

« Ainsi, tout ce que vous voulez que les hommes fassent pour vous, faites-le vous-mêmes pour eux : c'est la Loi et les Prophètes »\*\*.

Quelle joie de voir des gens qui travaillent dans un cadre harmonieux, où chacun a sa place, patrons et travailleurs, quelles que soient fonctions et responsabilités.

Le rêve de beaucoup de monde, est qu'un jour notre société devienne un lieu paisible où les humains arriveront à vivre ensemble sans inégalités, injustices où chaque femme, chaque homme, aura la joie de vivre en vrai(e) enfant de Dieu.

**Père Miguel Dalla Vecchia,**  
**Communauté catholique de langue portugaise de Genève**

\* Genèse 1.26 \*\* Matthieu 7, 12. Sermon sur la Montagne

## TÉMOIGNAGES

DE LA PASTORALE DU MONDE  
DU TRAVAIL, EGLISE CATHOLIQUE  
ROMAINE, GENÈVE



Un service de l'Eglise catholique

«A quoi bon un contrat pour faire le ménage et aller chercher les enfants à l'école ? Tant qu'on y est, pourquoi pas un contrat pour aller à la messe ?!!»

### Évangile, convention n° 189 et prière mariale...

Il existe un service pastoral au sein de l'Église Catholique Romaine (ECR) dont l'un des buts est de lancer des pistes de réflexion quant à notre foi chrétienne et à ses rapports avec le Monde du Travail.

Dès lors, si nous nous souvenons que Jésus n'a pas dit «je suis une petite fleur et vous, papillons, venez butiner quand bon vous semblera..», nous pourrions nous demander par exemple dans quelle mesure l'Évangile pourrait nourrir la relation patronnes-employées de maison, à plus forte raison si l'une et/ou l'autre sont chrétiennes ?

Seriez-vous d'accord pour dire que cette question et l'apport de mesures telles que la ratification de la convention n° 189 sont reliés ? Pour ma part, après avoir recueilli ces dernières semaines des témoignages si bouleversants, si forts, je répondrai par l'affirmative. Aussi parce que j'entends encore cette femme sympathique et souriante sur les marches de l'église: « Oh, moi, je les appelle toutes Maria, c'est plus simple comme ça ! » Un **« Je vous salue Marie.. »** un peu particulier ?

### Conditions de travail employeurs et/ou employée, mêmes critères ?

Pourrait-on parler du surmenage de la « femme de ménage » de la même manière que de celui de ses employeurs (lorsque l'un d'eux subit une forme de maltraitance au travail) ? Évoquer le « burn-out souterrain » des « Maria » payées (le moins possible), parfois nourries (quand il reste quelque chose), logées (plus pratique de les avoir sous la main), qui gèrent ménage, lessive, repassage, cuisine, jardinage, enfants et moral de la patronne, tout cela le plus souvent sans statut légal ? Proposer des séances de « méditation pleine-conscience » à l'employée de maison tandis que Madame ferait son yoga ?!! Ou bien encore penser à ces situations où l'employée devient pilier d'une famille monoparentale au faible revenu. Ou... Les cas de figure sont nombreux et les questions multiples.

Une employée dans la sphère du jardin privé, par définition invisible, fait souvent les frais de l'absence de réflexion portée sur les rapports d'autorité, les valeurs essentielles, vecteurs du quotidien, alors que les Evangiles nous appellent à considérer ces questions pour grandir dans la foi.

Contrats, reconnaissance du travail dans le secteur de l'économie domestique comme dans tout autre secteur, sont autant de garanties contre l'exploitation qui se nourrit du déni, des peurs, de l'ignorance.

### **Nous avons retenu deux témoignages pour illustrer notre propos :**

---

Madame Rosa M. a travaillé 11 années comme employée domestique. Elle est originaire d'Amérique latine, sans statut légal. Elle a participé activement à la campagne «Aucune employée de maison n'est illégale», est en lien avec le CCSI (Centre de Contacts Suisses-Immigrés), les syndicats UNIA et le SIT, le Collectif de soutien aux «sans-papiers»... Elle anime des séances d'informations pour les employées domestiques, des groupes de partage. Cette femme a subi à deux reprises des renvois sur l'heure, non-expliqués, violents et méprisants. Une autre fois, c'est elle qui a décidé de partir, la patronne cherchant une domestique qui serait à la fois femme de ménage, nounou et confidente. Tutoiement imposé, demande d'un lien affectif en plus des tâches ménagères, de l'éducation des enfants.

Parce que souvent, si elle est compétente, l'employée doit devenir la «bonne-fée» du logis, qui finalement, n'aurait même pas besoin de salaire ! Une sorte de «doudou hyperactif» retiré de la circulation quand jugé inutile, ou usé.

Rosa M., en arrivant à Genève, trouve une place par le GHI. Elle est logée, nourrie et touche 700 CHF par mois pour s'occuper d'une villa, avec petite fille et parents (si fatigués après leur journée de travail). Un contrat ? Pas besoin ! Sans statut légal, bien sûr. Horaire continu, employée à disposition. Interdiction de s'arrêter même lorsqu'elle a de la fièvre... Quelques années puis sur un « Nous n'avons plus besoin de toi », à la rue.

« Ensuite, j'ai dû trouver où dormir et là, je faisais des heures dans beaucoup d'endroits différents. Ils étaient contents d'avoir quelqu'un mais la fatigue, les trajets compliqués pour aller dans leurs quartiers de villas, la peur de la police, c'était pas leur problème. Ils payaient le moins possible, bien sûr. J'ai aussi travaillé pour des patrons qui ont divorcé. Là, je ne dormais pas chez eux mais du lundi au mercredi j'étais chez elle puis le jeudi et le vendredi chez lui, avec les trois enfants. (...) Vous comprenez, on nous demande d'aimer, on connaît la vie intime des gens, on ne doit pas être fatiguée, malade, sans émotions, invisible et en même temps pas. Alors, le contrat-type, les chèques-services, la convention ratifiée, la Campagne, c'est une manière de nous reconnaître, de reconnaître notre travail. Seulement, le contrat-type, proposé par les politiques, il demande un salaire qui peut être élevé pour certains patrons. On nous dit que les patrons qui ne peuvent pas payer n'ont qu'à nous embaucher moins d'heures, mais quand ils ont besoin de beaucoup à cause de leur situation, de leur travail, des horaires de l'école, c'est compliqué. De toute façon, à ce moment-là, je ne le connaissais pas, le contrat-type. Ensuite, même aujourd'hui, je connais très peu de personnes prêtes à le proposer à leurs patrons. Il faut du temps, un rapport de confiance et puis, les gens qui ont besoin d'une employée n'ont pas toujours beaucoup d'argent. Avec les divorces, les horaires de travail comme les infirmières, les vendeuses. Les chèques-services, oui, mais souvent la patronne demande à l'employée de payer elle-même les prestations sociales...



*Ce que je voudrais dire à des employeurs qui aimeraient être corrects mais qui ne savent pas comment faire ?*

***Pensez que la personne qui va travailler pour vous est peut-être sans statut légal, qu'elle vit dans la crainte.***

***Sur la base du contrat-type, un contrat peut être établi entre votre employée et vous. Elle cotisera alors aux assurances sociales de base et aura les mêmes droits que toute personne qui travaille (notamment une protection en cas d'accident, les allocations familiales et de naissance, une cotisation AVS qu'elle pourra récupérer si elle venait à quitter le territoire). C'est un début. Mais sachez quand même que l'effet de déclarer votre employée de maison sans statut légal ne garantit pas sa régularisation et non plus votre protection.***

***En acceptant d'engager une personne sans statut légal, vous allez à l'encontre de la loi sur les étrangers. Savez-vous que la loi sur le travail au noir considère aussi comme travail au noir toute activité lucrative produite par une personne qui ne possède pas de permis, même si la personne déclare aux assurances sociales ?***

***Sachez donc que vous pourriez aider votre employée si elle est en procédure de régularisation, ce n'est pas très compliqué et vous aiderait aussi :***

- ***Il y a un formulaire à remplir que vous pouvez trouver auprès des organismes spécialisés.***
- ***Vous pourrez lui faire une lettre de recommandation si son travail vous convient.***

***Là, vous n'aurez plus à craindre d'amende pour cause de travail au noir...»***

### **Autre témoignage**

Madame Elvira S. est une femme portugaise, elle aura bientôt 60 ans. Elle est venue à Genève il y a six ans, en réponse à une proposition de travail au sein d'une famille elle-aussi du Portugal.

Le couple a une très bonne situation, grande villa et quatre enfants.

De semaine en semaine, puis de mois en mois, les « patrons » remettent à plus tard la déclaration du travail de leur « femme-à-tout-faire » (ménage-cuisine-lessive-repassage-jardinage-garde des enfants dont un nourrisson), logée, nourrie (quand il reste quelque chose et sauf le samedi soir et

le dimanche), engagée sur la base d'un horaire de 07:00 à 22:00, voire davantage! Vacances de la famille: déplacements obligatoires et déduits de son salaire. Maladie, opération grave: Madame Elvira S. doit régler les factures, se débrouiller pour déclarer des «vacances en Suisse» et faire marcher une assurance portugaise. Convalescence? Deux jours.

Pendant cinq ans, l'amour des enfants, du travail bien fait le disputent à l'injustice, à la précarité. Jamais son travail ne sera déclaré malgré ses demandes insistantes. Jamais elle ne recevra la moindre marque de reconnaissance.

Comme Madame Elvira S., la famille est catholique pratiquante.

Un dimanche, le couple convoque «sa domestique» et lui signifie son congé sous huit jours, motif économique invoqué. N'aurait plus les moyens de la payer (voiture de luxe neuve mais surtout Madame Elvira S. prend de l'âge, s'exprime davantage, doit donc être remplacée...). Cette femme se retrouve à la rue, ne parle pas le français, n'a aucune couverture sociale. Par le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs), elle apprend qu'un recours est possible et entame une procédure. Apprendre qu'un contrat-type existe, même trop tard, lui redonne espoir. Témoigner et partager son expérience pour faire évoluer la reconnaissance du travail des employées de l'économie domestique la motivent et la tiennent debout.

*Pour elle, être chrétienne signifie que le Travail a un quelque chose de sacré qui mérite la considération des employeurs.*

**«Je voudrais que les patrons, indépendamment de leur nationalité, s'ils ont des employés, respectent les justes droits, selon la loi. Qu'ils respectent leurs employés comme des êtres humains, ce ne sont pas des esclaves. Et je recommande à toutes les personnes qui désirent sortir de leur pays de s'informer bien avant de partir, parce que tout ce que les gens racontent et tout ce qu'on dit dans les médias n'est pas vrai ou pire encore, c'est illusoire...».**

### **Pour conclure...**

---

Quelques-unes de nos interrogations à l'issue de ces témoignages.

Qu'en est-il du **Lavement des pieds** en regard de ces situations?

De quelle heure à quelle heure sommes-nous chrétiens? Dans quelle tranche horaire de notre quotidien?

A chacun de réfléchir, soutenu/soutenant campagnes, conventions internationales, mise en place d'articles de loi qui garantissent la reconnaissance de la valeur de tout être humain, du caractère sacré de tout travail et ouvrant les yeux, les oreilles de là où nous sommes...

Et point primordial, toute personne qui travaille ne devrait-elle pas avoir accès à une procédure de régularisation comme dans d'autres pays européens? Employeurs, employées ont besoin les uns des autres, besoins complémentaires, pourquoi ne pas chercher comment agir de concert?

Une petite question mais un grand pas pour le droit de l'être humain.

**Brigitte Mesot,**  
animatrice pastorale, Genève

# CAMPAGNE NATIONALE

« AUCUNE EMPLOYÉE DE MAISON  
N'EST ILLÉGALE »  
CONTEXTE ET REVENDICATIONS



## Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI), Genève

Dès l'émergence des mouvements de travailleuses et de travailleurs sans statut légal au début des années 2000, ainsi que de différents collectifs de soutien en Suisse, la question du travail domestique a été centrale. En effet, dans les cantons urbains, la majorité de ces personnes sont des femmes qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique. Comme ces migrantes sont de nationalité extra-européenne, la législation suisse ne leur permet pas d'obtenir une autorisation de séjour.

L'association « Valoriser le travail domestique – régulariser les sans-papiers » - dont font partie une trentaine d'associations, de syndicats et d'œuvres d'entraide - a lancé la campagne nationale « Aucune employée de maison n'est illégale » au mois de mars 2013. A Genève, le Collectif de soutien aux sans-papiers (CSSP), le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Sit), le Collectif de travailleuses et travailleurs sans statut légal (CTSSL), ainsi que le Centre de Contact Suisses-Immigrés (le CCSI) ont été membres du comité national dès le départ. La phase de pré-campagne a été longue, comme souvent dans ce petit pays aux réalités cantonales si différentes... Comment trouver des dénominateurs communs ? Par exemple, si l'accès aux prud'hommes et aux assurances sociales, sans risque de dénonciation, pour les travailleuses et les travailleurs sans statut légal est possible en Suisse romande, Outre-Sarine celui-ci est ardu, voire impossible selon les cantons. Finalement, la pétition - qui fut un instrument de sensibilisation centrale durant cette année de campagne - revendique un réel accès aux assurances sociales de base et aux prud'hommes dans toute la Suisse, ainsi que la régularisation des personnes sans statut légal, avec une attention particulière à celles qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique.

Si nous avons choisi de parler de ce secteur, ce n'est pas dans l'objectif de hiérarchiser différentes catégories de personnes sans statut légal, mais de lutter contre une invisibilisation inhérente à cette activité longtemps occultée, effectuée dans les foyers privés, ce travail « naturellement » dévolu aux femmes. A Genève, entre 20'000 et 25'000 familles emploient une employée sans statut légal, souvent pour quelques heures, parfois davantage, ou encore à plein temps. A Zurich, un foyer sur dix-sept recourt à une employée de maison sans autorisation de séjour. On le voit, bien des personnes employeuses sont concernées par cette situation...

A l'heure actuelle, l'organisation entre le temps professionnel, familial et personnel est ardue pour de nombreuses familles et personnes. De plus, le développement de la flexibilité et des formes de travail précaire et atypique touche tout particulièrement les femmes salariées. Du nombre important de familles monoparentales, de personnes isolées, de personnes âgées et/ou dépendantes

découle de nouveaux besoins qui ne sont pas comblés par les services publics, ni par les services d'aide et de soins à domicile. A cela s'ajoute une disponibilité de places dramatiquement insuffisante dans les institutions de la petite enfance ou les familles d'accueil. En effet, de nombreux enfants en âge préscolaire restent plus d'une année en liste d'attente.

Malgré l'importance de ce secteur, celui-ci demeure dans l'ombre. Une réelle reconnaissance de la valeur et de l'utilité de ce travail, indispensable au fonctionnement de la société, est essentielle. Ce sont les conditions dans lesquelles cette activité s'exerce qui doivent être améliorées.

Car l'absence de statut renforce des conditions de travail difficiles, en favorisant l'exploitation et la discrimination : salaire indécent, absence de couverture sociale et d'accès aux soins, chantage à la dénonciation, violence, risques accrus de harcèlement sexuel et de viol, logement dans la promiscuité, difficulté de faire valoir ses droits devant les tribunaux, insécurité permanente liée à la peur d'être expulsée.

Le réseau local genevois, composé de nombreuses associations, a mis sur pied plusieurs actions de sensibilisation. La participation des migrantes - en tant qu'intervenantes ou comme public - à ces événements a créé une dynamique porteuse.

Cela étant, comme dans toutes les campagnes, l'une des difficultés principales demeure l'articulation entre différentes temporalités. Que peut-on exiger dans un court, un moyen et un long terme ? Comment articuler différentes revendications, sans oublier les perspectives, tout en avançant pas à pas ? Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité dans le contexte politique actuel.

Néanmoins, des pas importants ont été franchis ces dernières années. En effet, depuis 2011 - 2004 sur le plan cantonal - un contrat-type de travail (CTT) garanti pour la première fois un minimum salarial au niveau national. L'engagement de l'association « Valoriser le travail domestique - régulariser les sans-papiers », au côté des syndicats Unia, Sit et SSP/VPOD, lors du renouvellement du CTT en novembre 2013, a abouti à une amélioration du salaire-horaire, même s'il demeure encore bas.

En outre, concernant la prise en charge au quotidien d'enfants ou de personnes âgées /dépendantes, ne faudrait-il pas également mettre sur pied une forme d'allocation, ou de subside, en fonction du revenu de la famille / de la personne ? Car pour toute une série de personnes employées, leur revenu, dans ce cas de figure, ne leur permet guère de respecter un salaire selon les normes en vigueur dans le secteur. Pour ces situations, en attendant un développement d'infrastructures collectives, l'État devrait, à notre sens, participer au financement du travail domestique externalisé dans les foyers privés.

Finalement, 21'875 personnes ont signé la pétition « Plus de droits pour les employées de maison », qui a été remise à la Chancellerie fédérale le 5 mars 2014, dans une ambiance festive et déterminée. A Genève, le 13 mars 2014, une action silencieuse a eu lieu devant le Grand Conseil, afin de rappeler les revendications de la pétition et la nécessité d'une régularisation.

Par ailleurs, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté la convention n° 189 *Pour un travail décent* en 2011. Notre travail de sensibilisation a favorisé sa ratification par la Suisse en

novembre 2014. Elle entrera en vigueur cet automne. Si dans la pratique, cet outil international ne changera pas dans l'immédiat les conditions de travail des employées de maison sans autorisation de séjour, c'est une étape fondamentale.

Comment parvenir à modifier les représentations en matière d'immigration ? Comment, dans le contexte de durcissement actuel, améliorer les conditions de vie et de travail des personnes sans statut légal ? Suite aux votations du 9 février 2014, les critères d'obtention d'une autorisation de séjour vont encore se durcir, avec comme conséquence l'augmentation du nombre de personnes sans statut légal et de familles à « statut mixte ». Ne faudrait-il pas, avant ces restrictions annoncées, mettre à nouveau l'ouvrage sur le métier et, comme en 2005 mais à un niveau national cette fois, lutter pour une régularisation large ? Seul moyen de diminuer une vulnérabilité intrinsèque à l'absence de statut...

[www.sans-papiers.ch](http://www.sans-papiers.ch) / campagnes et projets / employées domestiques

**Laetitia Carreras,**  
permanente



## DÉPOT DE LA CONVENTION

12 NOVEMBRE 2014



*Monsieur Boris Zürcher, chef de la Direction du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Suisse, et Monsieur Guy Ryder, directeur général du Bureau International du Travail (BIT). Le 12 novembre 2014, le gouvernement de la Suisse a déposé auprès de l'Organisation Internationale du Travail l'instrument de ratification de la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques. La Suisse est le 16ème Etat membre de l'OIT et le quatrième pays européen à avoir ratifié cet instrument qui vise à améliorer les conditions de travail et de vie de plus de 53 millions de travailleurs domestiques dans le monde. Cette convention est entrée en vigueur en Suisse le 12 novembre 2015.*

**Source : OIT**

## MESSAGE

### DU CONSEIL FÉDÉRAL RELATIF À LA CONVENTION N° 189 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et Rapports sur la recommandation (n° 201) de l'Organisation Internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et sur la recommandation (n° 202) concernant les socles nationaux de protection sociale, 2012, du 28 août 2013. Condensé.

Madame la Présidente,  
Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,

Par le présent message, nous vous soumettons le projet d'un arrêté fédéral portant approbation de la convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, en vous proposant de l'adopter.

Nous vous soumettons également, pour information, les rapports sur la recommandation n° 201, qui complète la convention précitée, et le rapport sur la recommandation n° 202 concernant les socles nationaux de protection sociale.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

28 août 2013. Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

### Condensé

La promotion de l'emploi décent pour toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs fait partie intégrante du mandat constitutionnel de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et elle constitue un des moyens essentiels pour réaliser l'objectif du Millénaire de lutte contre la pauvreté.

La Conférence internationale du Travail a adopté lors de sa 100<sup>e</sup> session, en 2011, la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques et la recommandation qui la complète.

La convention et la recommandation établissent que les travailleurs domestiques ont droit, comme les autres travailleurs, au respect de leurs droits fondamentaux au travail ainsi qu'à une protection et à une couverture sociale minimales. Les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui qui est accordé aux autres travailleurs. Ces deux normes contiennent des dispositions relatives aux conditions de vie et de travail (temps de travail, rémunération, et sécurité et santé au travail), domaines dans lesquels l'exclusion des travailleurs domestiques est la plus flagrante et explique en grande partie la vulnérabilité de ces travailleurs sur les plans social et économique. La convention et la recommandation reconnaissent que les agences d'emploi privées peuvent favoriser la création d'emplois décents dans le secteur du travail domestique, notamment pour protéger les travailleurs contre les pratiques abusives. Les travailleurs domestiques étant dans leur grande majorité des femmes issues de milieux défavori-

sés, surreprésentées parmi les travailleurs à bas salaire, les nouvelles normes marquent une étape importante vers l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et la réduction des inégalités de revenus. Les nouvelles normes reconnaissent que certaines catégories de travailleurs domestiques, comme les migrants, les jeunes et ceux qui résident au domicile de leur employeur, ont des besoins particuliers et sont exposés à des risques qui exigent des mesures spécifiques. Tenant compte de la diversité des situations et possibilités socio-économiques des Etats Membres, la convention autorise une certaine souplesse dans son application. La recommandation contient des orientations concrètes pour la conception et l'application de mesures efficaces visant à promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques. Les deux instruments insistent sur le fait que le dialogue social est la clé du processus de leur mise en oeuvre.

La politique constante de ratification des normes de l'OIT permet à la Suisse de ratifier une convention de l'OIT s'il n'existe pas de divergences fondamentales entre la convention et notre ordre juridique. Cette pratique du Conseil fédéral vaut en principe pour toutes les conventions internationales: des divergences mineures ne doivent pas empêcher une ratification. De plus, une convention qui n'est pas entièrement conforme au droit interne peut être ratifiée si son examen montre que les lacunes existantes peuvent être comblées soit par les dispositions du traité directement applicables, soit par l'adoption de mesures législatives.

La Suisse est en mesure de ratifier la convention n° 189. Tout d'abord, le droit positif suisse offre un niveau de protection élevé et efficace des travailleurs domestiques en comparaison internationale. De plus, la ratification de la convention n° 189 n'exige l'adoption ou la modification d'aucune loi ou ordonnance. La convention autorise une certaine souplesse dans son application. Enfin, le Conseil fédéral se déclare favorable à cette nouvelle norme, qui reconnaît que certaines catégories de travailleurs domestiques sont exposés à des risques qui exigent des mesures spécifiques. C'est pourquoi la ratification de la convention répond également à une exigence de solidarité internationale.

Vu ce qui précède, nous vous proposons de ratifier la convention n° 189. La recommandation n° 201 et la recommandation n° 202 vous sont soumises pour information.

Les projets de message et de rapport sur la convention n° 189 et la recommandation n° 201 ont fait l'objet d'une consultation technique des autorités cantonales. Les 21 cantons qui se sont exprimés dans le cadre de cette consultation se sont tous déclarés en faveur de la ratification de la convention.

Les présents message et rapports ont été soumis à la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT, commission extraparlamentaire consultative qui regroupe des représentants de l'administration fédérale et des partenaires sociaux suisses. La Commission en a pris acte. Les membres travailleurs de la Commission soutiennent la ratification de la convention n° 189. Les membres employeurs y sont opposés.

**Source :** [www.admin.ch](http://www.admin.ch)

## L'OIT ET LE TRAVAIL DOMESTIQUE

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPLORABLES, L'EXPLOITATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS SONT LES PRINCIPAUX PROBLÈMES QUE RENCONTRENT LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES.

L'OIT entreprend de protéger leurs droits, de promouvoir l'égalité des chances et de traitement, et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Sa stratégie globale consiste à renforcer les capacités et les institutions nationales, grâce à des politiques et à des réformes législatives; à promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011 et de la Recommandation n° 201; à faciliter l'organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs; à mener des actions de sensibilisation et de promotion; et à créer une base de connaissances et des outils stratégiques.

La convention n° 189 sur les travailleurs domestiques, un traité historique établissant des normes pour le traitement des travailleurs domestiques, affirme que les travailleurs domestiques ont droit, comme tous les autres travailleurs, au respect et à la protection de leurs principes et droits fondamentaux au travail, à une protection minimum. La convention fixe un cadre normatif minimum concernant:



- Promotion et protection des droits de l'homme
- Principes et droits fondamentaux au travail
- Termes et conditions d'emploi
- Durée du travail
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Sécurité sociale
- Groupes à risques: enfants travailleurs domestiques, travailleurs logés chez l'employeur, travailleurs domestiques migrants
- Agences d'emploi privées
- Résolution des différends, plaintes et application du droit.

Source: OIT

## GENÈSE DE LA CONVENTION N° 189

### ET DE LA RECOMMANDATION N° 201 DE L'OIT

Bien que la première résolution de l'OIT concernant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques ait été adoptée dès 1948, le parcours qui mène à l'adoption de la Convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011 et de la recommandation n° 201 remonte concrètement à 2008, quand le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire l'élaboration de normes relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence de l'OIT de 2010.

La première étape a consisté à dresser l'état du droit et de la pratique concernant les travailleurs domestiques à travers le monde: ces informations ont été compilées dans un rapport qui a été envoyé aux Etats Membres en 2009. Les commentaires soumis par les mandants en réponse ont été publiés dans un second rapport. Ensemble, ces deux documents ont servi de base de discussion à la Conférence de 2010. Après la Conférence de 2010, la Commission des travailleurs domestiques a préparé un nouveau rapport contenant les conclusions proposées. Il fournit le premier projet de convention et de recommandation. Une fois encore, les mandants ont été invités à faire leurs commentaires. Une version remaniée des convention et recommandation proposées a été publiée en mars 2011, quelques mois avant la Conférence.

En juin 2011, les délégués de l'OIT ont adopté à une majorité écrasante la convention ainsi que la recommandation, un ensemble historique de normes internationales destinées à améliorer les conditions de travail de dizaines de millions de travailleurs domestiques à travers le monde. La participation et la mobilisation, très actives, des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, y compris les travailleurs domestiques eux-mêmes, tout au long du processus d'élaboration des normes a abouti à des instruments qui sont véritablement capables de changer la vie des travailleurs domestiques.



**Source : OIT**



# CONVENTION N°189 DE L'ORGANISATION INTERNATIO- NALE DU TRAVAIL (OIT) SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011

## PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

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

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

## Article 1

---

Aux fins de la présente convention:

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

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

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

## Article 2

---

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

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

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

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

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

### Article 3

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

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

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

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

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

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

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

### Article 4

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

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

## Article 5

---

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

## Article 6

---

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

## Article 7

---

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

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

---

## Article 8

---

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.
2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.
3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.
4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

---

## Article 9

---

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

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

---

## Article 10

---

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

## Article 11

---

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

## Article 12

---

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

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

## Article 13

---

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

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

## Article 14

---

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

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

## Article 15

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

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

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

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

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

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

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

## Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

## Article 17

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

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

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

## Article 18

---

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

## Article 19

---

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

## Article 20

---

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

## Article 21

---

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau International du Travail.

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

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

## Article 22

---

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

---

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

### Article 23

---

1. Le Directeur général du Bureau International du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

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

### Article 24

---

Le Directeur général du Bureau International du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

### Article 25

---

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

### Article 26

---

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

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

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

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

## Article 27

---

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



**Source : OIT**

*Seule la version officielle fait foi.*

## RATIFICATIONS DE LA CONVENTION N° 189

### SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011

**Date d'entrée en vigueur : 05 sept. 2013, Etat au 1<sup>er</sup> septembre 2015 / 22 ratifications / Dénoncée: 0**

Pays	Date	État actuel	Note
<b>Afrique du Sud</b>	20 juin 2013	En vigueur	
<b>Allemagne</b>	20 sept. 2013	En vigueur	
<b>Argentine</b>	24 mars 2014	En vigueur	
<b>Belgique</b>	10 juin 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Belgique le 10 juin 2016.
<b>Bolivie, Etat plurinational de</b>	15 avr. 2013	En vigueur	
<b>Chili</b>	10 juin 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Chili le 10 juin 2016.
<b>Colombie</b>	09 mai 2014	En vigueur	
<b>Costa Rica</b>	20 janv. 2014	En vigueur	
<b>Dominicaine, République</b>	15 mai 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Dominicaine, République le 15 mai 2016.
<b>Equateur</b>	18 déc. 2013	En vigueur	
<b>Finlande</b>	08 janv. 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Finlande le 08 janv. 2016.
<b>Guyana</b>	09 août 2013	En vigueur	
<b>Irlande</b>	28 août 2014	En vigueur	
<b>Italie</b>	22 janv. 2013	En vigueur	
<b>Maurice</b>	13 sept. 2012	En vigueur	
<b>Nicaragua</b>	10 janv. 2013	En vigueur	
<b>Panama</b>	11 juin 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Panama le 11 juin 2016.
<b>Paraguay</b>	07 mai 2013	En vigueur	
<b>Philippines</b>	05 sept. 2012	En vigueur	
<b>Portugal</b>	17 juil. 2015	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Portugal le 17 juil. 2016.
<b>Suisse</b>	12 nov. 2014	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Suisse le 12 nov. 2015.
<b>Uruguay</b>	14 juin 2012	En vigueur	

Source : OIT



# CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE J 1 50.03 (CTT-EDOM)

DU 13 DÉCEMBRE 2011  
(ENTRÉE EN VIGUEUR : 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012)

## Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2014

---

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,  
vu les articles 359 à 360f du code des obligations (CO), 1, alinéa 1, lettre c, de la loi concernant la  
Chambre des relations collectives de travail, du 29 avril 1999,  
édicte le présent contrat-type :

## CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Art. 1 Champ d'application

---

<sup>1</sup> Sont considérés comme travailleurs de L'économie domestique, au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) occupés dans :

- a) un ménage privé;
- b) une pension ou autre institution non soumise à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr), et qui n'est pas régie par une convention collective de travail.

<sup>2</sup> Le présent contrat-type s'applique au personnel affecté aux activités domestiques traditionnelles, notamment aux maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiniers, cuisinières, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers, jardinières, ainsi qu'aux autres employés de maison affectés notamment au nettoyage, à l'entretien du linge, aux commissions, à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées et de malades, à l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades dans la vie quotidienne.

<sup>3</sup> Il ne s'applique pas aux époux et aux partenaires enregistrés, aux ascendants et descendants en ligne directe, à leurs conjoints et à leurs partenaires enregistrés, aux concubins.

<sup>4</sup> Le présent contrat-type ne s'applique pas non plus :

- a) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des travailleurs au pair;
- b) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs;

- 
- c) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail de l'agriculture;
  - d) aux travailleurs soumis à une convention collective de travail étendue au secteur d'activité;
  - e) aux personnes effectuant un apprentissage ménager officiellement reconnu;
  - f) aux travailleurs de l'économie domestique assujettis au droit public de la Confédération ou des cantons ou au droit international public;
  - g) aux travailleurs régis par l'ordonnance fédérale sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités, du 6 juin 2011;
  - h) au personnel soignant (infirmiers-ières, aides soignant(e)s);
  - i) aux personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi);
  - j) aux jeunes gens en formation, exerçant une activité occasionnelle (par exemple baby-sitting).

## **Art. 2 Dérogations**

---

<sup>1</sup> Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.

<sup>2</sup> Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral et cantonal.

## **CHAPITRE II ENTRÉE EN SERVICE**

### **Art. 3 Présentation**

---

*Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, le travailleur domicilié hors du canton a droit au remboursement de ses frais de déplacement.*

### **Art. 4 Travailleurs étrangers**

---

<sup>1</sup> Le contrat de travail est valable dès sa signature, à moins que les parties n'aient subordonné par écrit sa validité à la délivrance d'une autorisation de travail.

<sup>2</sup> Le contrat de travail conclu avec un étranger dépourvu de l'autorisation nécessaire ne peut être résilié que moyennant respect du délai de congé légal ou contractuel; les obligations de l'employeur restent valables, même si le travailleur ne peut fournir sa prestation de travail.

<sup>3</sup> Sont réservées les sanctions administratives et pénales.

## CHAPITRE III OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

### Art. 5 Durée du travail

---

<sup>1</sup> La durée de la semaine de travail des travailleurs à temps complet est de 45 heures.

<sup>2</sup> La journée de travail effectif des travailleurs à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures.

<sup>3</sup> Le travailleur bénéficie d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir et d'une pause d'un quart d'heure par demi-journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail.

### Art. 6 Horaire

---

L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, doit autoriser le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire.

### Art. 7 Heures supplémentaires; travail dominical ou nocturne

---

<sup>1</sup> Sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

<sup>2</sup> Les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%.

<sup>3</sup> Les heures effectuées entre 23 h et 6 h ouvrent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé payé majoré de 100%.

### Art. 8 Ordre de la maison (art. 321d CO)

---

Le travailleur se conforme à l'ordre de la maison, qui tient équitablement compte des intérêts de chacun.

### Art. 9 Dommages (art. 321e CO)

---

<sup>1</sup> Le travailleur annonce immédiatement à l'employeur tout dommage causé à l'occasion de son travail.

<sup>2</sup> S'il n'annonce pas au travailleur, dans les 30 jours dès la connaissance de l'étendue du dommage, son intention de réclamer réparation du préjudice, l'employeur est réputé avoir renoncé à toute prétention.

## CHAPITRE IV OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

### Art. 10 Salaires (art. 322, 322c et 360a CO)

<sup>1</sup> Les salaires minimaux sont les suivants :

	Emploi	F/mois
a)	Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents	<b>4 760 F</b>
b)	Employé qualifié avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents : <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuisiniers/cuisinières et chauffeurs</li> <li>• maîtres d'hôtel et gouvernantes</li> </ul>	<b>4 368 F</b>
c)	Employé qualifié avec AFP	<b>3 969 F</b>
d)	Employé qualifié porteur d'un autre titre	<b>3 969 F</b>
e)	Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique	<b>3 969 F</b>
f)	Employé non qualifié	<b>3 700 F</b>

<sup>2</sup> Le travailleur ne peut prétendre à sa collocation dans l'une des deux premières catégories (a et b) qu'à partir du jour où il a remis à l'employeur toutes les attestations nécessaires.

<sup>3</sup> Les montants ci-dessus comprennent le salaire en nature pour le logement et pour la nourriture. S'il est logé ou nourri par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement ou de la nourriture selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe au présent contrat-type.

<sup>4</sup> Le salaire en espèces est versé pendant les heures de travail au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié, le jour ouvrable précédent.

<sup>5</sup> L'employeur qui exige des vêtements spéciaux les fournit ou, à défaut, verse au travailleur une indemnité équitable.

<sup>6</sup> Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur.

<sup>7</sup> Les salaires minimaux prévus à l'alinéa 1 ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO pour une durée de travail hebdomadaire de 45 heures. En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis.

<sup>8</sup> Le caractère impératif des salaires minimaux est prorogé jusqu'au 31 décembre 2015.

## **Art. 11 Logement**

---

<sup>1</sup> Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

<sup>2</sup> Le travailleur dispose d'installations de toilettes et de bains convenables.

<sup>3</sup> Sauf accord contraire, il incombe au travailleur de mettre régulièrement en ordre la chambre et le lit, ainsi que de nettoyer le local.

<sup>4</sup> La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.

## **Art. 12 Absence de l'employeur**

---

En cas d'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire en espèces et en nature; à sa demande, l'employeur lui verse une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

## **Art. 13 Maladie (art. 324a CO)**

---

<sup>1</sup> Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur.

<sup>2</sup> En l'absence d'assurance, lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a, alinéas 1 et 3, CO, selon le barème ci-après:

- a) 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- b) 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- c) 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- d) 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- e) 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur.

<sup>3</sup> L'employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques; il n'est pas responsable du défaut d'assurance.

### **Art. 14 Accidents (art. 324b CO)**

<sup>1</sup> L'employeur assure son personnel contre les accidents professionnels et, si le travailleur est occupé au moins 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels.

<sup>2</sup> Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes pour les accidents non professionnels à la charge de l'employé.

### **Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile (art. 324b CO)**

En cas de service militaire, civil ou dans la protection civile en Suisse, l'employeur ne doit, à titre de salaire, que la différence entre les prestations d'assurance et les 4/5 du salaire, pendant 3 semaines au cours de la première année de service, 1 mois après 1 an de service, 2 mois après 2 ans de service, 3 mois après 5 ans de service et 4 mois après 10 ans de service.

### **Art. 16 Indemnité de déplacement**

*L'employeur rembourse au travailleur à temps partiel ses frais de déplacement (aller et retour) au tarif des transports publics si le trajet du domicile au lieu de travail dépasse 1,5 km à vol d'oiseau.*

### **Art. 17 Protection de la personnalité (art. 328 CO)**

<sup>1</sup> L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.

<sup>2</sup> Il s'interdit tout acte de discrimination.

### **Art. 18 Repos hebdomadaire (art. 329 al. 1 et 2 CO)**

<sup>1</sup> *En principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche. En tous les cas, il doit coïncider avec un dimanche au moins 2 fois par mois.*

<sup>2</sup> *En sus du jour entier de congé, il est accordé au travailleur un demi-jour ouvrable de congé par semaine. Si le demi-jour de congé est accordé le matin, le travailleur reprend son travail à 13 h. Si le demi-jour de congé commence après 13 h, il n'a pas à reprendre le service le soir. Une fois par mois, deux demi-jours de congé forment un samedi entier.*

<sup>3</sup> *Pour autant que le travailleur y consente, plusieurs jours de congé peuvent être groupés, au maximum 3 fois par année. Les jours de congé groupés ne peuvent excéder 4 jours.*

<sup>4</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

## Art. 19 Jours fériés

---

<sup>1</sup> Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires est exigée du travailleur.

<sup>2</sup> Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants :

- a) 1<sup>er</sup> Janvier;
- b) Vendredi-Saint;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Ascension;
- e) Lundi de Pentecôte;
- f) 1<sup>er</sup> Août;
- g) Jeûne genevois;
- h) Noël;
- i) 31 Décembre.

<sup>3</sup> Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois. Le 1<sup>er</sup> Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés à l'heure.

<sup>4</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>5</sup> Les travailleurs payés au mois et obligés par leur service à travailler les jours fériés bénéficient d'un jour de congé payé en compensation, dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié. Cette règle s'applique aux travailleurs payés à l'heure et qui travaillent le 1<sup>er</sup> août.

## Art. 20 Absences justifiées (art. 329 al. 3 CO)

---

<sup>1</sup> En plus des jours fériés, l'employeur accorde au travailleur, sans réduction du salaire :

- a) 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement de partenariat;
- b) 3 jours de congé lors de la naissance d'un enfant;
- c) 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;

d) 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que des beaux-parents;

e) 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.

<sup>2</sup> Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde un jour de congé payé supplémentaire.

<sup>3</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>4</sup> Sont compensés les jours d'absence justifiée qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances.

## **Art. 21 Vacances (art. 329a et 329d CO)**

<sup>1</sup> La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de :

a) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;

b) 4 semaines dès 20 ans;

c) 5 semaines après 20 ans de service;

d) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service chez le même employeur.

<sup>2</sup> Pendant les vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et, s'il est logé ou nourri, à une indemnité pour le salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur.

<sup>3</sup> Pendant les vacances, le travailleur occupé à temps partiel a droit à une indemnité qui est calculée à raison de :

a) 8,33% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois s'il a droit à 4 semaines de vacances;

b) 10,64% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois, s'il a droit à 5 semaines de vacances;

c) lorsque le travailleur est logé ou nourri, il a droit à une indemnité pour le salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur.

## CHAPITRE V FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### Art. 22 Pendant le temps d'essai (art. 335b CO)

---

*Les 2 premiers mois dès l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai, durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets.*

### Art. 23 Après le temps d'essai (art. 335c CO)

---

<sup>1</sup> *Après le temps d'essai, quelle que soit sa durée, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.*

<sup>2</sup> *Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.*

<sup>3</sup> *La libération du travailleur a lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, la libération du travailleur est avancée au jour ouvrable précédent.*

## CHAPITRE VI AUTORITÉS

### Art. 24 Surveillance

---

<sup>1</sup> L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail est l'organe de surveillance.

<sup>2</sup> Il est chargé notamment de contrôler le respect des salaires minimaux, les conditions de travail des jeunes gens et des personnes en formation ainsi que la sécurité des installations.

### Art. 25 Juridiction

---

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends individuels se rapportant au présent contrat-type.

## CHAPITRE VII DISPOSITIONS FINALES

### Art. 26 Clause abrogatoire

---

Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel, du 30 mars 2004, est abrogé.

### Art. 27 Entrée en vigueur

---

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.  
Le président de la Chambre : Gabriel AUBERT

## ANNEXE

Le présent CTT peut être téléchargé sur le site Internet du service de la législation du canton de Genève, à l'adresse suivante : [http://www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg\\_j1\\_50p03.html](http://www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg_j1_50p03.html)  
L'ordonnance fédérale du 6 juin 2011 sur les domestiques privés peut être téléchargée à l'adresse Internet suivante : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/192.126.fr.pdf>

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS ([http://www.admin.ch/ch/f/rs/831\\_101/a11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/831_101/a11.html))

### Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les montants sont les suivants :

		Par jour
- petit déjeuner		3,50 F
- repas de midi		10,00 F
- repas du soir		8,00 F
	logement	11,50 F
<b>Total journalier</b>		<b>33,00 F</b>

Le salaire horaire minimum brut, sans les suppléments pour vacances et jours fériés payés, s'obtient en divisant le salaire mensuel minimum brut par les 195 heures travaillées par mois correspondant à un horaire hebdomadaire de 45 heures (ex. employé non qualifié : 3 700 F/mois : 195 heures = 19 F/heure).

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/ocirt/> (suivre le lien « Contrats-types de travail »).

**Source: [www.ge.ch](http://www.ge.ch)**

*Seule la version officielle fait foi.*

### Conception

Pascal Gondrand, paroisse catholique romaine de Sainte-Clotilde, Genève, et Centre Catholique International de Genève (CCIG), 2015

### Crédit photos

Paroisse catholique romaine de Sainte-Clotilde, Genève, CCIG, OIT, ECR Genève, République et Canton de Genève, Ville de Genève, OIM, Confédération Suisse, Communauté catholique de langue portugaise, Genève, Centre de Contact Suisse-Immigrés, « Aucune employée de maison n'est illégale »

