

Son Excellence M. Ch. DUNANT  
Ambassadeur,  
Mission permanente de la Suisse  
Rue de Varembe 9-11  
Case postale 194  
1211 Genève 20

Genève, le 22 mai 1996.

u96.077.cr

Concerne:

- conditions de travail des personnes au bénéfice d'une carte de légitimation;
- moyens d'améliorer leur situation et le contrôle du secteur.

Excellence,

Nous avons bien l'honneur de venir donner suite aux divers échanges de vue entre notre organisation, le SSF, l'Amiable Compositeur et les représentants de la diplomatie helvétique en la Mission Suisse à Genève.

Les propositions que les soussignés avaient ramassées en une gerbe hétéroclite ambitionnaient de résoudre des problèmes, ou tout au moins d'établir des pistes tenant compte de certaines priorités des parties. Nous venons donc rappeler la nature des propositions de l'Union des syndicats du canton de Genève, et en préciser la forme.

Aussi:

- s'agissant de la nécessité de doter le secteur concerné d'institutions aptes à se saisir des problèmes et de convenir des instruments adéquats pour les résoudre;
- et partant du fait que le monde moderne a accepté pour principe que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites – et

qu'elles ne peuvent être révoquées que par leur consentement –, nous nous permettons de suggérer

## **A Observatoire tripartite des conditions de travail prévalant dans le secteur international et diplomatique**

Dans la mesure où Monsieur l'Ambassadeur GYGER signale une prochaine rencontre avec le Comité diplomatique aux fins de traiter des conditions de travail du personnel sous carte de légitimation, l'USCG suggère l'étude d'un Observatoire tripartite des conditions de travail prévalant dans le secteur international et diplomatique.

*Cette institution pourrait être constituée de représentants des employeurs désignés par le Comité diplomatique et par les organisations à vocation internationale installées à Genève, de représentants librement élus par les salariés travaillant dans le secteur et de représentants des autorités helvétiques et genevoises. Le greffe et la présidence pourraient être dévolus à la Mission suisse.*

## **B Commission paritaire de constatation et d'arbitrage**

Dans la mesure où les instruments mis en place par l'Observatoire tripartite ne pourraient ni prévenir ni juguler l'émergence de conflits individuels, ce dernier pourrait convenir de l'institution d'un organe de constatation et d'arbitrage spécialisé pour connaître les problèmes survenant dans les conditions de travail prévalant dans le secteur international ou diplomatique.

*Cette institution pourrait être constituée – en nombre égaux – de représentants des employeurs désignés par le Comité diplomatique et de représentants librement élus par les salariés travaillant dans le secteur. Elle pourrait être activée directement sur mandat d'une de ses parties ou par sollicitation d'un de ses membres.*

*Dans un premier temps, la Commission paritaire pourrait mener les investigations nécessaires à un constat des faits ou volonté des parties, et selon le cas, l'adresser à l'Observatoire tripartite pour suivi, voire émettre des recommandations. Ou dans un deuxième temps, la Commission paritaire pourrait instruire un cas et prononcer un arbitrage.*

L'intérêt de cet instrument consiste dans le fait qu'il émanerait des parties concernées et que celles-ci pourraient ainsi contribuer au meilleur devenir des relations de leurs membres – cela sans qu'il soit fait appel à des juges ou magistrats étrangers au secteur concerné. Ce faisant, la question de l'immunité diplomatique pourrait être prise en compte de manière appropriée sans pour autant disqualifier les intérêts généraux des parties concernées.

*Le greffe pourrait être dévolu à l'Amiable compositeur et la présidence – par alternance – à un-e représentante des parties, voire à un président arbitre désigné préalablement d'un commun accord entre elles.*

## **C Visiteur assermenté et Bourse de l'emploi**

L'USCG a relevé que l'obligation des domestiques de résider chez leur employeur amenuisait leur autonomie et leur capacité à préserver et promouvoir leurs droits. Elle a émis l'hypothèse d'un message du Conseil fédéral permettant de contourner les effets négatifs de cette disposition de la loi fédérale sur les étrangers en érigeant un **Visiteur pour le personnel domestique des diplomates, des missions ou de fonctionnaires internationaux.**

La personne investie de cette fonction par l'Observatoire tripartite aurait une qualité semblable à celle d'un huissier et pour mandat de vérifier la conformité de l'installation du personnel, de ses conditions de travail et d'entretien.

*En cas de constat d'infraction, le Visiteur aurait la responsabilité d'établir une invite à conformité communiquée simultanément à l'employeur et au travailleur. Par constat dûment établi de non exécution, ou d'exécution partielle, l'invite et le constat seraient communiqués à l'Observatoire tripartite de façon à ce qu'il décide du suivi.*

Le Visiteur assermenté pourrait en outre se voir confier, moyennant la volonté concordante des parties, la gestion d'une **Bourse de l'emploi du secteur international et diplomatique** auprès de laquelle les demandes des employeurs et des travailleurs seraient annoncées. L'annonce des postes de travail pourrait ne pas être rendue obligatoire pour autant que la liberté contractuelle soit conférée sans restriction aucune aux travailleurs, et que le délai actuellement imparti pour qu'ils retrouvent un emploi soit augmenté.

*Dans son administration de la Bourse de l'emploi, le Visiteur assermenté serait en mesure également de contrôler l'aspect convenable des offres d'emploi et pourrait renseigner ou conseiller les demandeurs. Il devrait en outre périodiquement rapporter sur ses activités par devant l'Observatoire tripartite pour s'enquérir auprès de lui des orientations et instructions nécessaires.*

## **D Compétences accrues de l'Amiable Compositeur**

Les parties seraient bien inspirées d'admettre la compétence de l'Amiable Compositeur quant à sa **faculté de discerner** les problèmes relevant du domaine du droit du travail et contractuel, de celui de la protection des personnes; et ce faisant, de l'autoriser dans le règlement pécuniaire de situations particulières, à préconiser une action humanitaire ou de requérir la levée de l'immunité diplomatique en vue de déférer le défenseur devant des juges aptes à le sanctionner.

*Cette compétence nouvelle impartie à l'AC pourrait également préfigurer un rôle complémentaire qui lui serait à terme assigné, à savoir celui d'un Office de conciliation du secteur diplomatique pour résoudre des problèmes d'ordre collectif. Les trois mandataires constituant l'instance de l'AC s'adjoindraient alors la participation de quatre assesseurs en la personne de deux représentants du corps diplomatique et deux représentants du mouvement syndical.*

La reconnaissance d'un **Office de conciliation du secteur diplomatique habilité à traiter de demandes collectives** élargirait la palette d'outils nécessaires à réguler la situation des travailleurs dans ce domaine.

Nous nous plaisons à signaler que l'Office de conciliation du secteur diplomatique pourrait étudier la faisabilité d'un Contrat collectif de travail – à adhésion volontaire comme il se doit. A ce sujet, nous rappelons qu'un projet de Convention collective de travail a déjà été communiqué par nous au Conseil d'Etat genevois il y a quelques années (1993), il est joint à la présente écriture à titre de projet. On pourra y trouver des dispositions particulières portant sur la sécurité sociale et une façon de satisfaire aux besoins en usant du recours aux assurances privées.

## **E Indemnités variables**

S'agissant de sécurité sociale, puisque la 10e révision de l'AVS devrait permettre – notamment – à la personne concernée d'emporter son capital vieillesse, l'hypothèse de mesurer certaines autres indemnités **à l'aune de la satisfaction des besoins de la cellule familiale de la personne concernée dans le pays de rapatriement ou d'origine** pourrait être étudiée pour autant

- d'une part, que l'on puisse établir des normes collectives,
- et d'autre part, que cette hypothèse ne restreigne pas les droits acquis attribués aux travailleurs de par les lois en vigueur en Suisse.

*Il s'agit là d'un principe dont la réalisation ne devrait pourtant pas affaiblir les accords bilatéraux existants entre les Etats des parties intéressées, et ce faisant ne devrait pas déboucher sur l'octroi de prestations inférieures aux normes recommandées par l'OIT.*

S'agissant d'un montant de salaire déterminant en faveur des travailleurs, nous pensons qu'il faut tenir compte des conditions d'existence locales et des usages salariaux en vigueur pour de telles activités.

Cependant par convention, il doit être possible d'ériger une règle faisant l'acceptation des parties en cause et pondérant la juste rémunération des domestiques par la prise en compte du fait que l'employeur assume pleinement les frais inhérents à la couverture des risques maladies, accidents et invalidité, les cotisations à la sécurité sociale, le logement, le chauffage et la nourriture, ou encore de l'exemption de fiscalité.

Au demeurant, la question de la cohabitation avec l'employeur devra faire l'objet d'une étude toute particulière puisqu'il faudrait offrir le choix au domestique entre un logement agréable chez le premier avec un salaire moindre, ou garantir le droit de contracter un bail avec un salaire permettant son obtention et les moyens de s'y sustenter convenablement...

A toutes fins utiles, nous mettons à votre disposition, en annexe, les Budgets familiaux établis par l'USCG en automne 1995 ainsi qu'un Récapitulatif des salaires minimaux garantis par conventions collectives et par lesquels on observera ce qu'il est nécessaire de gagner à Genève pour y vivre selon le nombre de personnes en ménage.

## **F Attestation d'assurance**

S'agissant de la protection du travailleur et du problème d'établir si une assurance a bien été réalisée, il serait opportun de ne délivrer une autorisation d'entrée en Suisse et de travail que sur **présentation de l'attestation de l'assurance à l'Office fédéral des affaires étrangères**, qu'elle soit contractée par le travailleur ou par l'employeur.

Cet Office aviserait ensuite celui des étrangers pour valider la délivrance finale de l'autorisation de séjour et de travail.

*Il est opportun de relever que les effets de l'établissement de l'assurance devraient se développer dès la signature du contrat de travail, les devoirs et les droits non patrimoniaux des parties au contrat ne leur étant impartis qu'à réception de l'autorisation délivrée par l'Office fédéral des étrangers.*

## **G Fonds de péréquation ou d'insolvabilité**

L'USCG et le SSF avaient déjà en 1994 exposé à Son Excellence l'Ambassadeur De RIEDMATTEN l'impérieuse nécessité que la Confédération dote un fonds de péréquation ou d'insolvabilité pour les cas pendants devant les Tribunaux, et dont il est difficile à court terme d'obtenir le recouvrement des actes. Ce fonds devrait permettre à certains travailleurs de quitter le territoire helvétique sans attendre la fin de procédures qui mettent indéniablement un certain temps pour produire leurs effets et obtenir le paiement des indemnités ou autres créances.

Il est bon de signaler que l'argent ne manque pas à Genève, certains ont relevé que la seule manifestation de Télécom 1995 a laissé une plus-value de 500 millions sur le canton...

Ainsi nous souscrivons parfaitement aux demandes de l'Amiable Compositeur pour autant que l'on veuille bien lui accorder également la compétence de satisfaire à des actes accordant une réparation et dont il n'aurait pas lui-même instruits ou décidés.

Nous attirons votre attention sur le fait que nous avons sciemment discerné par le libellé de la composition des instances proposées ci-dessus, lesquelles incluraient la participation exclusive des employeurs du secteur diplomatique de celles qui pourraient comprendre des représentants des employeurs d'organisations internationales. Nous avons voulu cette différence parce que nous croyons savoir que plusieurs d'entre ces dernières sont déjà dotées d'instances adéquates et qu'il ne s'agirait pas de créer une litispendance.

Pour conclure, nous rappelons en d'autre terme que si le souci de dialogue doit bien présider aux relations des parties intéressées à la conclusion de rapports de travail justes dans le secteur, il y a lieu dorénavant de faire en sorte que celles-ci se **consultent préalablement** à certaines communications officielles, comme par exemple les Directives; de façon à éviter les effets secondaires d'interprétations hâtives et créant parfois des nouveaux problèmes individuels...

## **Prochaines et nécessaires délibérations**

Outre les axes principaux susmentionnés pour lesquels nous sommes convenus d'étudier la faisabilité et la réalisation, les prochaines réunions des parties préoccupées par le sort des travailleurs du secteur diplomatique doivent également aborder les problèmes suivants et la façon de satisfaire à leur mise en conformité.

Il s'agit, de manière non exhaustive, d'

1. obtenir la remise d'un double du contrat de travail au cocontractant, établi tout au moins dans sa langue maternelle et une de celles usuellement utilisée dans le secteur diplomatique (anglais, arabe, espagnol, français);
2. obtenir la délivrance d'une fiche de salaire mensuelle pour chaque travailleur;
3. obtenir une couverture pour les risques d'invalidité;
4. obtenir une couverture pour les risques de chômage ou une indemnité appropriée en cas départ de la Suisse;
5. obtenir une couverture pour les risques de vieillesse quelque soit le pays de résidence;
6. obtenir le versement d'allocations familiales pour l'entretien des enfants des travailleurs habitant avec eux ou restés au pays de provenance;
7. garantir la liberté contractuelle de changer d'employeur;
8. confirmer et garantir la liberté d'association et de consultation de conseils;
9. confirmer et garantir le respect de la libre jouissance des jours de repos et dominicaux;
10. garantir l'accès à toutes les informations établies par les autorités du pays hôte concernant les droits et devoirs des parties au contrat dans une langue connue d'elles;
11. garantir l'établissement d'un contrat d'assurance maladie et accident simultanément à la naissance du contrat de travail, et contrôler l'étendue de sa couverture;
12. étudier l'abrogation ou une conditionnalité raisonnable et humaine des mesures d'apartheid préconisées par la Loi sur les séjours des étrangers qui contraint les employeurs à ne requérir que la force de travail de personnes veuves, divorcées ou sans enfant;
13. maintenir l'entière applicabilité à Genève du Contrat type de l'économie domestique aux domestiques privés titulaires d'une carte de légitimation jusqu'à ce que des dispositions collectives y dérogeant soient convenues par des parties représentatives.

Par la présente, nous espérons avoir contribué à l'avancement de nos travaux communs pour apaiser les conflits dans le domaine que nous intéresse.

En restant dans l'attente d'une réunion à fin d'étudier avec le Comité diplomatique la faisabilité de la mise en place des institutions décrites plus haut, nous vous prions de croire, Excellence, à l'expression de notre parfaite considération.

Claude REYMOND  
secrétaire syndical USCG

Nicole MALCOTTI  
présidente de l'USCG

#### Annexes

- Budgets familiaux USCG 1995
- Récapitulatif des salaires minimaux garantis par conventions collectives 1995

Copies à l'Amiable Compositeur, à M. GUT pour les autorités genevoises, à la Communauté genevoise d'action syndicale pour information.