

**Prévenir la traite des êtres humains  
aux fins de servitude domestique dans  
les foyers diplomatiques et protéger les  
travailleurs domestiques privés**

**MANUEL**

ISBN: 978-92-9234-450-4

Publié par le Bureau de la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE  
pour la lutte contre la traite des êtres humains (OSCE)

Wallnerstr. 6, 1010 Vienne, Autriche

Tél : + 43 1 51436 6664

Télécopie : + 43 1 51436 6299

Courriel : info-cthb@osce.org

© 2015 OSCE/Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice  
pour la lutte contre la traite des êtres humains

Copyright : « Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être librement utilisé et reproduit à des fins éducatives et non commerciales à condition que l'OSCE soit mentionnée comme source. Les noms et les frontières figurant sur les cartes de la présente publication n'impliquent pas leur approbation ou leur acceptation officielles par l'OSCE. »

Traduit de l'anglais par Christian Rozeboom

Titre original : « Handbook-How to Prevent Human Trafficking for Domestic Servitude in Diplomatic Households and Protect Private Domestic Workers »

Maquette : Tina Feiertag, Vienne

Photos : EDA/Béatrice Devènes (p. 4), OSCE/Jonathan Perfect (p. 5)

L'illustration de la page de couverture a été réalisée par John Kline et représente le Palais impérial (Hofburg) de Vienne. C'est là que le Congrès de Vienne a eu lieu en 1815 et que la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques a été signée en 1961.

L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) est un organisme paneuropéen de sécurité dont les 56 États participants couvrent une région géographique qui s'étend de Vancouver à Vladivostok. Reconnue en tant qu'accord régional au sens du Chapitre VIII de la Charte des Nations Unies, l'OSCE est un instrument de premier recours pour l'alerte précoce, la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement post-conflit dans son espace. Son approche unique en matière de sécurité est à la fois globale et coopérative. Elle est globale dans le sens où elle traite des trois dimensions de la sécurité : politico-militaire, économique-environnementale et humaine. Elle aborde donc un large éventail de questions liées à la sécurité, y compris les droits de l'homme, la maîtrise des armements, les mesures de confiance et de sécurité, les minorités nationales, la démocratisation, les stratégies de police, la lutte contre le terrorisme et les activités économiques et environnementales.

ÉTATS PARTICIPANTS : Albanie | Allemagne | Ancienne République Yougoslave de Macédoine | Andorre  
Arménie | Autriche | Azerbaïdjan | Belgique | Biélorussie | Bosnie-Herzégovine | Bulgarie | Canada | Chypre  
Croatie | Danemark | Espagne | Estonie | États-Unis d'Amérique | Fédération de Russie | Finlande | France  
Géorgie | Grèce | Hongrie | Irlande | Islande | Italie | Kazakhstan | Kirghizistan | Lettonie | Liechtenstein  
Lituanie | Luxembourg | Malte | Moldavie | Monaco | Monténégro | Norvège | Ouzbékistan | Pays-Bas  
Pologne | Portugal | République Slovaque | République | Tchèque | Roumanie | Royaume-Uni | Saint-Marin  
Saint-Siège | Serbie | Slovaquie | Suède | Suisse | Tadjikistan | Turkménistan | Turquie | Ukraine  
PARTENAIRES ASIATIQUES POUR LA COOPÉRATION : Afghanistan | Australie | République de Corée | Japon  
Mongolie | Thaïlande  
PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS POUR LA COOPÉRATION : Algérie | Égypte | Israël | Jordanie | Maroc | Tunisie

Le contenu de ce rapport n'est présenté qu'à titre d'information, livré « en l'état », sans aucune sorte de garantie, expresse ou implicite, notamment en ce qui concerne l'utilité de l'information à telle ou telle fin. En particulier, l'OSCE n'offre aucune garantie et n'affirme rien quant à l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans le rapport. Les opinions, constatations, interprétations et conclusions qui font partie dudit rapport sont celles des auteurs qui ont participé à son élaboration, et elles ne correspondent pas nécessairement aux vues de l'OSCE et/ou de ses États participants. Dans les limites fixées par la loi, l'OSCE ne peut en aucun cas être tenue pour responsable d'un préjudice ou dommage subi, ou d'une obligation ou d'une dépense encourue par l'utilisation, directe ou indirecte, des informations contenues dans ce rapport.

Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice  
pour la lutte contre la traite des êtres humains

# Prévenir la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique dans les foyers diplomatiques et protéger les travailleurs domestiques privés

# MANUEL



Organisation pour la sécurité et  
la coopération en Europe

# Avant-propos



Ce manuel a pour but de sensibiliser les États hôtes aux différentes façons de régler et de contrôler les conditions de travail des travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques. Il montre comment les services du protocole et d'autres autorités peuvent prévenir l'exploitation ou les mauvais traitements tout en présentant les mesures qui peuvent être prises pour y remédier efficacement. De nombreux États ont des difficultés à trouver des réponses efficaces. L'Autriche, la Belgique, les États-Unis, les Pays-Bas, la Suisse et d'autres États qui accueillent des organisations internationales et des missions diplomatiques ont mis en place des mesures préventives. D'autres États reconnaissent également la nécessité de prévenir les conflits du travail, de les régler et de traiter les plaintes des travailleurs domestiques privés. Cette problématique, qui devrait être une priorité pour la communauté internationale, gagne beaucoup à être abordée en commun. Il est grand temps de relever ce défi, de renforcer la réputation de la communauté internationale à cet égard et de promouvoir des valeurs partagées dans l'ensemble de la région de l'OSCE.

Le Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains a pris l'initiative d'organiser des ateliers entre 2012 et 2014 à Genève, Kiev, La Haye et Bruxelles. Le présent manuel est le résultat de ces ateliers, au cours desquels les membres des services du protocole de 43 États participants de l'OSCE, des universitaires et des représentants d'organisations non gouvernementales ont partagé leurs expériences. Les participants ont recensé les mesures de prévention et de protection pertinentes, examiné les tendances émergentes, identifié les nouveaux défis et obstacles, ainsi que les moyens de les surmonter.

Je félicite le Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains pour le rôle moteur qu'il a joué dans ce projet en fournissant aux services du protocole un recueil des bonnes pratiques en matière de prévention et de protection des travailleurs domestiques privés. Je remercie l'Autriche, la Belgique, les États-Unis et les Pays-Bas de leur précieux soutien, ainsi que l'Organisation internationale du travail de sa contribution. Je remercie également tous les participants des ateliers, qui ont demandé qu'un manuel de ce type soit créé et qui tiennent à poursuivre leur action.

Je suis convaincu qu'en conjuguant notre expertise et notre volonté politique, nous pouvons améliorer la situation des travailleurs domestiques privés dans toute la région de l'OSCE. Nous allons poursuivre nos efforts sans relâche jusqu'à ce que l'exploitation et la violence sous toutes leurs formes soient éliminées. Or, il ne s'agit pas d'une tâche facile. Le présent manuel servira de référence aux autorités et aux praticiens et donnera des indications sur ce que nous pouvons tous faire pour prévenir la servitude domestique et répondre aux situations d'exploitation. Je vous remercie de contribuer aux efforts de lutte contre les mauvais traitements, la servitude et la traite.

**Didier Burkhalter**

Président en exercice de l'OSCE (2014)

Chef du Département fédéral des affaires étrangères de la Confédération suisse



# Remerciements

Ce manuel résume les débats et présente une synthèse des conclusions des quatre ateliers organisés entre 2012 et 2014 dans le cadre du projet extrabudgétaire « Ateliers sur la prévention de la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique dans les foyers diplomatiques » mis au point et réalisé par mon Bureau. Il présente également les bonnes pratiques échangées par les services du Protocole pendant et après les ateliers et répond à la demande des 43 États participants qui ont participé au projet.



Je tiens à remercier particulièrement ma conseillère, Mme Georgina Vaz Cabral, principale auteure de cette publication et responsable du projet, pour l'engagement dont elle fait preuve dans ce domaine depuis des années ainsi que mon assistante administrative, Mme Claire Jessel, pour son aide précieuse dans la mise en œuvre du projet, la relecture et le processus de production de la publication. J'adresse aussi tous mes remerciements à Mr Alfred Kueppers, responsable de l'information, à Mme Rosalia Bollen, assistante administrative temporaire, qui a participé à la relecture et à la production de la publication et enfin à Mme Ruth Pojman, qui a fait fonction de Coordinatrice durant la période intérimaire et a supervisé l'élaboration du manuel avant mon arrivée.

Je tiens à exprimer ma gratitude aux points de contact contre la traite présents dans les opérations de terrain de l'OSCE, car ils ont contribué à recueillir des informations et facilité la participation des services du protocole des pays où ils sont basés.

Je tiens également à exprimer ma reconnaissance à tous les États participants qui ont apporté leur soutien dans ce domaine crucial, ainsi qu'aux États participants qui ont rendu ce projet et cette publication possibles, notamment l'Autriche, les Pays-Bas, la Suisse et les États-Unis.

En outre, je voudrais féliciter et remercier les services du protocole des quatre États participants susmentionnés, ainsi que la Belgique, qui ont fourni un appui substantiel constant tout au long du projet, ainsi que tous ceux qui ont participé aux ateliers, notamment l'Organisation internationale du travail, le Conseil des États de la mer Baltique et les organisations non gouvernementales et avocats suivants : Ban-Ying, Comité Contre l'Esclavage Moderne, Fair Work, Kalayaan, Organisation LEFÖ – IBF de soutien aux victimes, Migrant Rights Centre Ireland, Pag-Asa, Nicolas Angelet (cabinet juridique Liedekerke), Martina Vandenberg (The Human Trafficking Pro Bono Legal Center).

Enfin et surtout, je me félicite des mesures importantes prises par certains États participants pour donner suite aux ateliers et j'encourage les autres pays à envisager de renforcer leur action en vue de lutter contre l'exploitation et la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique.

**Ambassadrice Madina Jarbussynova**

Représentante spéciale et Coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains.

<b>Avant-propos</b>	<b>4</b>
<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Liste des abréviations</b>	<b>8</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>1. Quand le travail domestique relève-t-il de la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique ?</b>	<b>11</b>
→ Éléments de la traite des êtres humains et indicateurs	
→ Instruments contraignants	
→ Vulnérabilité des travailleurs domestiques	
→ Vulnérabilité des travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques	
<b>2. Droits fondamentaux internationalement reconnus et obligations des États</b>	<b>19</b>
→ Droit international relatifs aux droits de l'homme	
→ Instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail	
→ Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189), 2011 et recommandation n° 201 la complétant	
<b>3. Contexte diplomatique et immunité diplomatique</b>	<b>23</b>
→ Cadre juridique international pour les relations diplomatiques et consulaires	
→ Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques	
→ Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations consulaires	
→ Organisations internationales	
<b>4. Quels sont les rôles et responsabilités des pays hôtes dans la prévention de l'exploitation et la protection des droits des travailleurs domestiques employés par le personnel diplomatique ?</b>	<b>27</b>
→ Prévention	
→ Suivi et contrôle	
→ Protection	
→ Médiation	
→ Sanction	
<b>5. Comment réglementer l'emploi de travailleurs domestiques par le personnel diplomatique et les hauts fonctionnaires d'organisations internationales basées dans le pays hôte ?</b>	<b>33</b>
→ Étape 1 : Définir un cadre de politiques comprenant des règles et des procédures régissant l'emploi de travailleurs domestiques privés	
→ Étape 2 : Élaborer des règles et des procédures régissant l'emploi de travailleurs domestiques privés	
<b>6. Mesures applicables au personnel des organisations internationales</b>	<b>43</b>
→ Bonnes pratiques	
→ Code de conduite	
<b>7. Traiter les allégations ou les plaintes concernant des abus ou une exploitation plus grave, y compris la servitude domestique</b>	<b>47</b>
→ Orientation des victimes de la servitude domestique	
→ Des solutions en interne	
→ Ouvrir des enquêtes	
→ Règlement des litiges : la médiation	
<b>8. Comment faire face aux difficultés et résoudre les problèmes ?</b>	<b>55</b>
→ Difficultés et problèmes existants	
→ Enseignements tirés de l'expérience	
<b>Annexes</b>	<b>59</b>
→ Extrait de l'Additif au Plan d'action de l'OSCE visant à lutter contre la traite des êtres humains : une décennie plus tard	
→ Exemples de politiques nationales et de règlements liés à l'emploi de travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques et publiés en ligne	
→ Ressources supplémentaires	
→ Politiques et pratiques nationales	



**Quand le travail domestique relève-t-il de la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique ?**

**Droits fondamentaux internationalement reconnus et obligations des États**

**Contexte diplomatique et immunité diplomatique**

**Quels sont les rôles et responsabilités des pays hôtes dans la prévention de l'exploitation et la protection des droits des travailleurs domestiques employés par le personnel diplomatique ?**

**Comment réglementer l'emploi de travailleurs domestiques par le personnel diplomatique et les hauts fonctionnaires d'organisations internationales basées dans le pays hôte ?**

**Mesures applicables au personnel des organisations internationales**

**Traiter les allégations ou les plaintes concernant des abus ou une exploitation plus grave, y compris la servitude domestique**

**Comment faire face aux difficultés et résoudre les problèmes ?**

# Liste des abréviations

<b>BIDDH</b>	Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (OSCE)
<b>BIT</b>	Bureau international du travail
<b>CEDH</b>	Cour européenne des droits de l'homme
<b>CVRC</b>	Convention de Vienne sur les relations consulaires (1963)
<b>CVRD</b>	Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (1961)
<b>HCDH</b>	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
<b>OIM</b>	Organisation internationale pour les migrations
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>ONUDC</b>	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
<b>OSCE</b>	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'enfance



# Introduction

Le but du présent manuel est **de sensibiliser et d'informer les autorités compétentes sur la façon de prévenir la traite des êtres humains à des fins de servitude domestique dans les foyers diplomatiques, de détecter les abus et de réagir à des situations d'exploitation tout en protégeant les droits des travailleurs domestiques**. Bien que la conduite de la majorité des agents diplomatiques et consulaires soit à la hauteur des normes les plus élevées d'intégrité personnelle et professionnelle, des cas d'abus et de traite d'êtres humains ont été néanmoins recensés dans un nombre considérable d'États participants de l'OSCE et de Partenaires pour la coopération. Certes, tous les cas d'abus et d'exploitation ne concernent pas la traite des êtres humains, mais chaque cas est une cause de préoccupation et présente des problèmes exigeant des réponses adaptées.

Les travailleurs domestiques privés employés directement par le personnel diplomatique peuvent suivre leur employeur dans un pays hôte. Toutefois, les personnes bénéficiant de privilèges et immunités sont tenues de respecter les lois de l'État accréditaire, notamment le droit du travail et les normes relatives aux droits de l'homme. Ce manuel a pour objectif de **mieux faire connaître les stratégies et les politiques visant à décourager toute infraction due au non-respect de la législation applicable à l'emploi de travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques**. Il présente plusieurs approches permettant de prévenir l'exploitation, de régler les différends et de résoudre les litiges ainsi que des exemples de pratiques nationales **qui se sont avérées efficaces** à cette fin.

Le manuel est principalement destiné aux services du protocole des ministères des affaires étrangères (et des ministères chargés de cette question), qui sont les premiers interlocuteurs directs entre les gouvernements, les missions diplomatiques et les organisations internationales qui œuvrent dans la majorité des États participants à la mise en œuvre de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (CVRD), de la Convention de Vienne sur les relations consulaires (CVRC) ainsi que des accords de siège des organisations internationales. Ces services sont chargés de réglementer et de superviser l'emploi des travailleurs domestiques privés engagés par le personnel diplomatique. En collaboration avec d'autres ministères, ils veillent également aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs domestiques étrangers dans le pays accréditaire et s'assurent que les lois et règlements de ce dernier sont appliqués.

Il est important de rappeler que les travailleurs domestiques privés sont une catégorie de personnel qui est citée dans les deux conventions susmentionnées tout comme les agents diplomatiques et les fonctionnaires consulaires, les membres du personnel administratif et technique et les membres du personnel de service. Toutefois, les travailleurs domestiques privés ne sont pas considérés comme des membres du personnel de la mission. Les questions concernant le personnel de service ne sont pas abordées dans ce manuel.

Les mesures de prévention présentées dans le présent ouvrage s'appliquent à l'État accréditant et à l'État accréditaire du personnel diplomatique ainsi qu'aux organisations internationales. Elles ne se limitent pas à la prévention de la servitude domestique et certaines d'entre elles peuvent être utilisées pour régler d'autres questions problématiques. En d'autres termes, ce manuel adopte une approche globale fondée sur les droits de l'homme et prône une tolérance zéro envers toute forme d'exploitation, quels que soient leur nature et le statut de leur auteur. La meilleure réponse aux actes d'exploitation est de prévenir les abus en prônant une conduite éthique irréprochable et la protection des droits des travailleurs domestiques. En effet, les membres du personnel diplomatique et les fonctionnaires d'organisations internationales, qui ont le privilège de pouvoir emmener avec eux des travailleurs domestiques privés, sont censés se comporter en respectant les normes les plus élevées d'intégrité personnelle et professionnelle, et montrer l'exemple en se conformant aux lois, réglementations et politiques qui visent à prévenir les abus ou les mauvais traitements infligés aux travailleurs domestiques dans le cadre de leur emploi.

# Action de l'OSCE visant à prévenir la traite des êtres humains à des fins de servitude domestique, notamment dans les foyers diplomatiques

La lutte contre la traite des êtres humains est au cœur du principe fondateur de l'OSCE sur la sécurité. Les membres du Conseil ministériel de l'OSCE ont reconnu « *que, dans les pays de destination, la demande dont font l'objet les personnes victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle, de travail forcé, d'esclavage ou d'autres pratiques similaires à l'esclavage fait partie intégrante de la traite des êtres humains* ». Ils ont demandé instamment aux « *pays de destination de prendre des mesures afin de s'attaquer efficacement à cette demande en tant qu'un des éléments clés de leur stratégie visant à prévenir et à combattre efficacement la traite des êtres humains, ainsi qu'à exercer une politique de 'tolérance zéro' face à l'exploitation sexuelle, l'esclavage et l'exploitation du travail forcé sous toutes ses formes, quelle qu'en soit la nature* ». (Déclaration ministérielle de Porto de 2002 sur la traite des êtres humains).

En 2010, le Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains a lancé des initiatives novatrices sur la traite à des fins de servitude domestique, notamment dans les foyers diplomatiques. Il a élaboré depuis une stratégie en vue d'accroître la visibilité de cette forme d'exploitation négligée et de mobiliser davantage d'appuis politiques pour la prévenir et la combattre, notamment dans les foyers diplomatiques.

Des ateliers ont donc été mis sur pied à l'intention des services du protocole dans le cadre d'un projet extrabudgétaire visant à prévenir la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique dans les foyers diplomatiques. Ces ateliers, qui ont eu lieu à Genève, Kiev, La Haye et Bruxelles entre juin 2012 et mars 2014, se sont tenus au sein des ministères des affaires étrangères respectifs. Ils ont rassemblé au total 43 des 57 États participants de l'OSCE. Ce manuel est un des produits concrets des ateliers. Il constitue un outil précieux qui permet d'élaborer des mesures préventives au-delà du terme du projet.

L'un des objectifs du projet est de mieux faire connaître et comprendre la traite des êtres humains à des fins de servitude domestique, dont les caractéristiques et les problématiques sont uniques, et d'insister sur la valeur économique et sociale du travail domestique dans la région de l'OSCE. Il a également pour but d'inciter les principaux acteurs concernés à mener des travaux de recherche plus approfondis et à prendre des mesures mieux ciblées, et d'encourager les États participants à envisager de signer et de ratifier la nouvelle Convention de l'OIT sur les travailleurs et les travailleuses domestiques (n° 189, 2011) et la recommandation n° 201 qui la complète.

# Quand le travail domestique relève-t-il de la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique?



- Éléments de la traite des êtres humains et indicateurs
- Instruments contraignants
- Vulnérabilité des travailleurs domestiques
- Vulnérabilité des travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques



Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.  
Voir : <http://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-f.pdf>

## Traite des êtres humains

La traite des êtres humains est un crime grave et une violation des droits de l'homme définis dans le droit international. Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (« Protocole de Palerme ») visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, est le premier instrument international à définir explicitement la « traite des êtres humains ». Tous les États participants de l'OSCE (sauf un) ont ratifié le protocole de Palerme et érigé en infraction la traite des êtres humains.

### Définition du crime de traite des êtres humains

- a. L'expression «traite des personnes» désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes ;
- b. Le consentement d'une victime de la traite des personnes à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa a) été utilisé ;
- c. Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une « traite des personnes » même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa a) du présent article;
- d. Le terme «enfant» désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.

Source : ONU, Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (15 novembre 2000), article 3.

## Éléments de la traite d'êtres humains

### LOI ET PROCESSUS

- Recrutement
- Transport
- Transfert
- Hébergement
- Accueil de personnes

### MOYENS

- Menace
- Recours à la force
- Contrainte
- Enlèvement
- Fraude
- Tromperie
- Abus d'autorité
- Abus d'une situation de vulnérabilité
- Offre de paiements ou d'avantages

### FINALITÉ

- Exploitation, y compris :
- a. Prostitution d'autrui et d'autres formes d'exploitation sexuelle
  - b. Travail forcé
  - c. Esclavage ou pratiques analogues
  - d. Servitude involontaire
  - e. Prélèvement d'organes

Source: UNODC; <http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html>



**Pour de plus amples informations** sur la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, voir : <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/197.htm>

**Pour de plus amples informations** sur la directive, voir : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriiServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:FR:PDF>

## **Instruments contraignants régionaux fondés sur le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants**

→ La Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains est entrée en vigueur le 1er février 2008.

→ Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 Avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes.



**D'autres informations** sur la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique figurent dans la publication de l'OSCE (disponible en anglais, français et russe) intitulée : *Travail non protégé, exploitation invisible : la traite à des fins de servitude domestique* (<http://www.osce.org/fr/secretariat/97443?download=true>)

## **Servitude domestique**

La servitude domestique est une forme de traite des êtres humains qui est extrêmement difficile à détecter car le travail est effectué dans des résidences privées. Le travail domestique est par nature une forme d'emploi caché et fait souvent partie de l'économie informelle. Il est mal réglementé dans de nombreux pays et non reconnu comme un véritable travail. En outre, il est effectué à l'abri des regards, ce qui isole les travailleurs domestiques, qui sont généralement plus vulnérables aux abus et à l'exploitation que les autres travailleurs. Il est par ailleurs plus difficile de détecter et de combattre la servitude domestique dans des foyers diplomatiques car ces résidences bénéficient souvent d'une inviolabilité en vertu du droit international (par exemple, la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques) et ne peuvent pas faire l'objet d'investigation par les autorités de l'État accréditaire.

La traite à des fins de servitude domestique désigne des situations très diverses qui ont certaines caractéristiques communes : l'assujettissement, l'intimidation et l'obligation de fournir du travail à une personne privée ; une rémunération inexistante ou excessivement faible ; peu ou pas de jours de congé ; une violence psychologique et/ou physique ; une liberté de mouvement limitée ou restreinte ; le déni d'un niveau minimum de vie privée et de soins de santé. Le travailleur domestique vit dans le foyer de l'employeur et peut donc être obligé de travailler jour et nuit, souvent dans des conditions de vie qui sont inacceptables, et être soumis à des abus, des humiliations, des comportements discriminatoires et des punitions.

## **Les situations qui aggravent la vulnérabilité des travailleurs domestiques aux abus et à l'exploitation sont notamment les suivantes :**

- Ils sont isolés.
- Ils manquent d'informations sur leurs droits.
- Des lacunes existent dans la législation nationale sur le travail et l'emploi.
- Ils n'ont pas de contrat de travail.
- Ils ont un statut administratif/d'immigration précaire.
- Ils sont liés à leur employeur en raison de politiques migratoires de la main-d'œuvre qui exigent souvent que les travailleurs domestiques travaillent pour l'employeur qui les a embauchés initialement.
- Ils sont souvent dans une situation de déséquilibre des pouvoirs, sans accès à des mécanismes de plainte ou de recours.
- Ils dépendent de leur employeur pour la nourriture et le logement.

## **Pourquoi les travailleurs domestiques privés sont-ils plus vulnérables dans les foyers diplomatiques ?**

### **1. Statut juridique des travailleurs domestiques privés**

La délivrance d'une carte de légitimation (d'identité spéciale) ou d'un visa aux travailleurs domestiques privés embauchés par un agent diplomatique est un privilège lié au statut de l'employeur. Cette carte ou visa constitue une autorisation d'entrée et de séjour dans le pays accréditaire. Le statut administratif du travailleur est directement lié à la fourniture de services domestiques pour des foyers diplomatiques et la carte ou le visa sont valables tant que les intéressés restent employés par l'employeur diplomate. Les travailleurs domestiques privés dépendent souvent de leur employeur et sont particulièrement vulnérables lorsqu'ils ne peuvent pas en changer.

### **2. Immunité des employeurs : lacunes en matière de protection et de poursuites**

Les agents diplomatiques qui ne respectent pas la loi du pays accréditaire ne peuvent pas être arrêtés, détenus ou poursuivis en justice, sauf si leur immunité est levée. Leurs résidences et véhicules privés sont inviolables et ne peuvent pas être perquisitionnés. Le recours et l'aide fournis à un travailleur domestique privé qui est maltraité ou exploité par un agent diplomatique employeur sont très délimités. Dans certains pays, l'absence de poursuites entrave l'accès aux mesures d'assistance offertes par l'État, en particulier lorsque l'aide dépend de la participation de la victime aux procédures pénales. Les travailleurs domestiques privés ont peu de recours juridique mais la situation évolue en leur faveur au point qu'il n'est désormais plus possible d'affirmer que le personnel diplomatique jouit d'une impunité totale.



## Étude de cas 1

À la fin avril – début mai, un ami de la famille a donné à Mme V, une femme érythréenne, la possibilité d'aller en Belgique pour travailler comme femme de ménage. Son passeport est confisqué dès son arrivée par son employeur, Mme T.

Mme V est obligée de faire le ménage et la cuisine sans être payée et subit constamment des mauvais traitements physiques et psychologiques. Elle n'est pas autorisée à quitter le domicile. À la fin du mois d'août, elle s'installe à Vienne avec Mme T. et est obligée d'attendre toute la journée dans une salle d'attente de l'ambassade où travaille son employeur.

Elle subit régulièrement des violences physiques et psychologiques graves (presque tous les jours) et n'a pas le droit, par exemple, de dormir, de prendre une douche, de manger voire d'utiliser les toilettes. Mme V. informe la police viennoise de sa situation en octobre 2007. Malgré l'enquête en cours, la procédure est interrompue en février 2008 lorsque la personne mise en cause présente un passeport diplomatique. Toute poursuite de la procédure est exclue tant que Mme T. bénéficie de l'immunité diplomatique. Le ministère des Affaires étrangères autrichien est saisi de cette affaire. Il demande à l'ambassade concernée de la régler et prend des mesures préventives visant à protéger les employés privés des agents diplomatiques.

Source : Organisation LEFÖ-IBF de soutien aux victimes, 2010.

### Les indicateurs d'exploitation dans des conditions analogues à l'esclavage sont notamment les suivants :

- confiscation des documents d'identité;
- violence physique ;
- menaces à l'égard de la victime ou de sa famille ;
- violences psychologiques, émotionnelles et verbales (insultes, humiliations, traitement dégradant, culpabilisation et manipulation) ;
- non-paiement des salaires ou salaires très insuffisants ;
- isolement (interdiction de prendre contact avec le monde extérieur ou la famille) ;
- négation de vie privée et d'intimité. Les travailleurs dorment le plus souvent sur un matelas par terre dans la chambre des enfants, mais également dans la salle de bains, la cuisine voire la remise ;
- pas d'accès à des soins médicaux ;
- privation de nourriture pouvant conduire à un état de sous-alimentation ;
- privation de sommeil à cause des longues heures de travail, y compris pendant la nuit ;
- liberté de mouvement limitée aux besoins de l'employeur ;
- menaces d'expulsion.



#### Il convient de noter

que tous les cas d'abus et d'exploitation ne concernent pas la traite des êtres humains mais peuvent cacher une situation de servitude domestique. Des indicateurs spécifiques ont été élaborés au niveau national et international pour aider les autorités nationales à détecter les victimes de la traite des êtres humains. Des informations plus détaillées sont publiées sur le site de l'OIT (indicateurs opérationnels de la traite des êtres humains): <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/policy-areas/statistics/lang--fr/index.htm>

## Étude de cas 2

**« Travail non déclaré, horaires intolérables, salaires de misère et manque total de respect. Derrière les belles façades de l’ambassade, les conditions de travail du personnel diplomatique sont parfois très proches de l’esclavage ».**

« Je suis arrivée en Belgique en 2005 pour m’occuper d’enfants. Je devais en outre faire les courses, le ménage, préparer les repas et faire la lessive. Je n’avais pas de chambre pour moi et je devais dormir avec les enfants ou dans le salon. Le week-end, je devais rester avec eux. Je devais travailler même quand j’étais malade. On me disait que je n’avais pas le droit d’être malade. Je gagnais 150 euros par mois et on m’avait promis des papiers en Belgique. Après quelque temps, je me suis rendu compte que rien n’avait été fait et j’ai contacté une organisation qui défend les droits des étrangers. Mon patron m’a suivi et a tenté de pénétrer de force là où j’étais allée pour remplir mon dossier. En juin 2008, j’ai reçu l’ordre de quitter le pays, mais j’ai trouvé une association qui pouvait m’aider et j’ai enfin quitté la maison où je travaillais. »

---

Source : Confédération syndicale internationale, 19 juin 2013 ;  
<http://www.ituc-csi.org/personnel-des-ambassades-en?lang=fr>

### **Pour de plus amples informations sur le crime de traite des êtres humains, voir :**

**CEI** – Communauté d’États indépendants  
<http://www.e-cis.info/page.php?id=23806>

**CoE** – Conseil de l’Europe  
<http://www.coe.int/trafficking>

**UE** – Union européenne  
<http://www.ec.europa.eu/anti-trafficking>

**OIT** – Organisation Internationale du Travail  
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--fr/index.htm>

**OIM** – Organisation internationale pour les migrations  
<http://www.iom.int/cms/countertrafficking>

**OEA** – Organisation des États américains  
[http://www.oas.org/dsp/atip\\_AbouUs.asp](http://www.oas.org/dsp/atip_AbouUs.asp)

**OHCHR** – Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme  
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Trafficking/Pages/TraffickingIndex.aspx>

**OSCE** – Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe  
<http://www.osce.org/secretariat/trafficking>

**UNHCR** – United Nations High Commissioner for Refugees  
<http://www.unhcr.org/pages/4a16aae76.html>

**UNICEF** – Fonds des Nations Unies pour l’enfance  
[http://www.unicef.org/protection/57929\\_58005.html](http://www.unicef.org/protection/57929_58005.html)

**UNODC** – Office des Nations unies contre la drogue et le crime  
<http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/index.html?ref=menuside>

**Pour de plus amples informations sur la traite des êtres humains aux fins de servitude domestique, voir également :**

**AFRUCA** – Africans Unite Against Child Abuse (Royaume Uni)  
<http://www.afruca.org/>

**Ban-Ying** – Centre d'assistance spécialisé (Allemagne)  
<http://www.ban-ying.de/>

**Break The Chain** (États-Unis d'Amérique)  
<http://www.breakthechaincampaigndc.org/>

**CAST** – Coalition to Abolish Slavery and Trafficking (États-Unis d'Amérique)  
<http://www.castla.org/>

**CCEM** – Comité Contre l'Esclavage Moderne (France)  
<http://www.esclavagemoderne.org/>

**Fairwork** (Pays-Bas)  
<http://www.fairwork.nu/english/>

**FIZ** – Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (Suisse)  
<http://www.fiz-info.ch/>

**Kalayaan** (Royaume Uni)  
<http://www.kalayaan.org.uk/>

**Organisation LEFÖ-IBF de soutien aux victimes** (Autriche)  
[http://www.lefoe.at/index.php/News\\_en.html](http://www.lefoe.at/index.php/News_en.html)

**MRCI** – Migrants Rights Centre Ireland (Irlande)  
<http://www.mrci.ie>

**Pag-Asa** (Belgique)  
<http://www.pagasa.be>

**The Human Trafficking Pro Bono Legal Center** (États-Unis d'Amérique)  
<http://www.htprobono.org/>



# Droits fondamentaux internationalement reconnus et obligations des États

2



- Droit international relatifs aux droits de l'homme
- Instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail
- Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques 2011 (n° 189) et recommandation n° 201 la complétant

Le principe de l'universalité des droits de l'homme est la pierre angulaire du droit international humanitaire. Le droit international impose aux États l'obligation et le devoir de respecter, de protéger et de garantir les droits fondamentaux de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence, leur sexe, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur de peau, leur religion, leur langue, ou de toute autre situation. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.

Le Protocole de l'OIT relatif à la convention du travail forcé adoptée en 1930 (n° 29) et la Recommandation de l'OIT (203) sur des mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé (11 juin 2014) rappellent que la définition du travail forcé ou obligatoire visée par l'article 2 de la Convention couvre le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et manifestations et est applicable à tous les êtres humains, sans distinction.

Les instruments internationaux suivants décrivent les obligations qu'ont les États de protéger les droits de l'homme et de codifier la protection des droits fondamentaux des travailleurs, y compris les travailleurs domestiques.



### **Normes internationales relatives aux droits de l'homme**

- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)



**La Déclaration universelle des droits de l'homme peut être consultée à l'adresse suivante :**

<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>



## Instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail

- Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29), Protocole à la convention du travail n° 29, et Recommandation sur des mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé 2014 (n° 203)
- Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1988.
- Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189) et recommandation n° 201 la complétant.

### Convention de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189) et Recommandation n° 201 la complétant

La Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques énonce les principes et les mesures à prendre pour que les travailleurs domestiques bénéficient de normes et protections minimales du travail à égalité avec les autres travailleurs. La Convention affirme que les travailleurs domestiques ont, comme les autres travailleurs, droit au respect et à la protection de leurs droits fondamentaux au travail. Elle s'applique à tous les travailleurs domestiques, y compris ceux qui sont employés par des agents diplomatiques.

L'alinéa 4 du paragraphe 26 de la recommandation souligne que « *dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager : a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques ; et b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.* »



La Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189) et la recommandation n° 201 la complétant peuvent être consultées à l'adresse suivante : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:2551460,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:2551460,fr:NO)



L'action et les outils de l'OIT sont présentés à l'adresse suivante :

<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>



# Contexte diplomatique et immunité diplomatique



- Cadre juridique international pour les relations diplomatiques et consulaires
- Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques
- Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations consulaires
- Organisations internationales

## Cadre juridique international pour les relations diplomatiques et consulaires

La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (1961) et la Convention de Vienne sur les relations consulaires (1963) régissent les relations diplomatiques et consulaires entre les États.

L'objectif principal des conventions de Vienne est de contribuer à « favoriser les relations d'amitié entre les pays, quelle que soit la diversité de leurs régimes constitutionnels et sociaux » grâce à l'institution de privilèges et d'immunités dont le but « est non pas d'avantager des individus mais d'assurer l'accomplissement efficace des missions diplomatiques en tant que représentant des États » (Préambule de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques). Le préambule de la Convention de Vienne sur les relations consulaires confirme que le but n'est pas d'avantager des individus mais « d'assurer l'accomplissement efficace de leurs fonctions par les postes consulaires au nom de leurs États respectifs ».

Les conventions de Vienne établissent les privilèges et immunités qui seront accordés par les pays accréditaires, définissent les bénéficiaires de ces privilèges et immunités, ainsi que leurs obligations. Les privilèges et immunités des hauts fonctionnaires et du personnel des organisations internationales ne sont pas régis par ces conventions. Néanmoins, leurs privilèges et immunités reposent le plus souvent sur des accords de siège ou d'autres conventions multilatérales qui transposent, directement ou indirectement, les dispositions de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques.

Reconnaissant que diverses fonctions exigent des degrés d'immunité différents, les conventions de Vienne prescrivent plusieurs niveaux d'immunité fondés sur le statut des membres d'une mission. La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (article 1) définit des catégories visées dans la Convention notamment de la manière suivante :



- *L'expression « membres du personnel diplomatique » s'entend des membres du personnel de la mission qui ont la qualité de diplomates ;*
- *L'expression « membres du personnel administratif et technique » s'entend des membres du personnel de la mission employés dans le service administratif et technique de la mission ;*
- *L'expression « membres du personnel de service » s'entend des membres du personnel de la mission employés au service domestique de la mission ;*
- *L'expression « domestique privé »<sup>1</sup> s'entend des personnes employées au service domestique d'un membre de la mission, qui ne sont pas des employés de l'État d'envoi ;*

---

<sup>1</sup> Aux fins du présent manuel, le terme « travailleur domestique privé » à la même signification que le terme « domestique privé ». Le terme « travailleur domestique » est utilisé conformément à la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) adoptée en 2011.

## Le personnel de service et les travailleurs domestiques privés sont des catégories de personnel différentes

« En vertu de l'article 1 des conventions de Vienne sur les relations diplomatiques et consulaires, le terme 'domestique privé' désigne une personne qui travaille dans le service domestique d'un membre d'une mission ou d'un consulat et qui n'est pas un employé de l'État accréditant. Les domestiques privés doivent être distingués des « membres du personnel de service » qui, selon les conventions précitées, sont au service d'une mission ou d'un consulat. »

---

Source : Suède, « Guide diplomatique », chapitre 3 c : emploi des domestiques privés ; <http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-for-foreign-affairs/diplomatic-portal/diplomatic-guide/>

### Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (CVRD)

Les membres du personnel diplomatique (ou agents diplomatiques) jouissent de l'immunité la plus complète. L'article 31 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques indique que les agents diplomatiques bénéficient de l'immunité absolue de la juridiction pénale et administrative du pays accréditant et de la quasi immunité absolue de la juridiction civile. En outre, leurs résidences, leurs biens et les personnes sont inviolables (article 29 et 30 de la CVRD). Si l'État accréditant ne lève pas l'immunité d'un agent diplomatique en fonction, la victime ne peut donc pas engager un recours judiciaire contre lui.

Néanmoins, les services répressifs de l'État accréditaire devraient être encouragés à enquêter sur les allégations d'abus et de traite dans la mesure où ils peuvent le faire en conformité avec les immunités diplomatiques et dès que les fonctions de l'agent diplomatique concerné prennent fin. En effet, il ne bénéficie plus à ce moment-là que d'une immunité pénale et civile concernant les actes officiels qu'il a accomplis et peut donc être poursuivi au pénal et/ou au civil pour abus et traite des êtres humains. En outre, les membres de sa famille, qui n'ont, quant à eux, effectué aucun acte officiel, ne bénéficient plus d'aucune immunité.

Comme les membres du personnel diplomatique, les membres du personnel administratif et technique (et leurs familles) bénéficient d'une inviolabilité de la personne et du domicile ainsi que d'une immunité pénale complète. Il faut donc que l'État accréditant lève leur immunité pour que des poursuites puissent être engagées contre eux pendant qu'ils sont en fonction (article 37.2 de la CVRD). Leur immunité civile est cependant nettement restreinte et les agents diplomatiques et consulaires ne sont pas à l'abri de poursuites civiles pour des actes qui ne sont pas commis dans le cadre de leurs fonctions. En conséquence, une action en justice civile pour abus ou traite peut être engagée contre eux même lorsqu'ils sont membres actifs d'une mission diplomatique. En outre, comme les agents diplomatiques, un membre du personnel administratif et technique qui a achevé son service bénéficie d'une immunité réduite aux seuls actes qu'il a accomplis dans l'exercice de ses fonctions. L'emploi d'un travailleur domestique n'est pas un acte officiel.



La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques peut être consultée à l'adresse suivante : <http://legal.un.org/avl/ha/vcdr/vcdr.html>

### **Tribunal régional supérieur (« Oberlandesgericht ») de Vienne (21 février 2014)**

L'Organisation LEFÖ-IBF de soutien aux victimes a prêté assistance à une travailleuse domestique privée qui était employée dans un foyer diplomatique à Vienne. La travailleuse a affirmé qu'elle était forcée de travailler tous les jours de 7 heures du matin à minuit. Elle n'avait ni pauses régulières, ni jours fériés ou vacances. Elle travaillait le dimanche, les jours fériés et même quand elle était malade. Elle s'est enfuie après deux ans et demi de service.

Deux mois plus tard, son employeur quittait l'Autriche. Le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a décidé qu'une action civile contre l'employeur ainsi qu'une demande d'indemnisation, d'un montant de 132 000 EUR de salaires impayés (arriérés de salaire, heures supplémentaires, vacances non utilisées, autres indemnités et prestations dues en cas de cessation de service) étaient recevables.

L'employeur diplomate a fait appel de la décision en affirmant que le tribunal n'était pas compétent car il était couvert par son immunité diplomatique (article 31.1 et article 32.3 de la CVRD). Le tribunal régional supérieur de Vienne a rejeté l'appel et fait valoir que l'immunité du diplomate ne signifiait pas qu'une relation de droit privé entre le défendeur et la requérante était couverte par l'immunité fonctionnelle dont jouissait le diplomate après avoir quitté son poste (article 39.2 de la CVRD). Le tribunal devait juger le litige sur le fond au début de l'année, mais un règlement à l'amiable a été conclu entre les avocats de la requérante et du défendeur.



**La Convention de Vienne sur les relations consulaires peut être consultée à l'adresse suivante :**  
<http://legal.un.org/avl/ha/vccr/vccr.html>

### **Immunités visées par la Convention de Vienne sur les relations consulaires (CVRC)**

Les fonctionnaires consulaires et les employés en poste en dehors des capitales bénéficient généralement d'immunités beaucoup plus limitées découlant de la Convention de Vienne sur les relations consulaires (article 43). Les fonctionnaires consulaires (les personnes qui exercent des fonctions consulaires) et les employés consulaires (les personnes employées dans le service administratif et technique d'un poste consulaire) ne bénéficient d'une immunité de la juridiction de l'État accréditaire que pour des actes officiels. Cette forme d'immunité restreinte a des conséquences importantes dans la pratique. Des procédures pénales et civiles pour abus et traite de travailleurs domestiques privés peuvent ainsi être engagées contre des fonctionnaires et employés consulaires parce que l'emploi d'un travailleur domestique privé n'est pas considéré comme un acte officiel. L'alinéa 3 de l'article 41 de la CVRC énonce à cet égard que « si une procédure pénale est engagée contre un fonctionnaire consulaire, celui-ci est tenu de se présenter devant les autorités compétentes. »

### **Organisations internationales**

Les privilèges et immunités des fonctionnaires et du personnel des organisations internationales sont généralement régis par des accords constitutifs de l'organisation et/ou des accords de siège avec les États accréditaires. Les privilèges et immunités octroyés varient d'un accord à l'autre, mais il est fréquent que la plupart des membres du personnel ne bénéficient pas de l'immunité de juridiction dont jouissent les agents diplomatiques. La possibilité d'engager des procédures pénales et/ou civiles contre un membre du personnel en fonction pour des abus qu'il aurait commis à l'encontre de travailleurs domestiques dépend donc de l'accord qui a été conclu concernant les privilèges et immunités.



# Quels sont les rôles et responsabilités des pays hôtes dans la prévention de l'exploitation et la protection des droits des travailleurs domestiques employés par le personnel diplomatique?



- Prévention
- Suivi et contrôle
- Protection
- Médiation
- Sanction

La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et la Convention de Vienne sur les relations consulaires indiquent que le personnel diplomatique qui bénéficie de privilèges et immunités a le devoir de respecter les lois et règlements nationaux. Le même principe s'applique aux hauts fonctionnaires des organisations internationales. Les services du protocole jouent un rôle essentiel dans ce domaine.



En tant que services du protocole, vous êtes un intermédiaire essentiel. Vous pouvez prendre des mesures stratégiques dans différents domaines pour assurer la mise en œuvre effective des conventions de Vienne ainsi que des accords de siège et vérifier que les lois et réglementations de votre pays sont bien respectées.

**« Sans préjudice de leurs privilèges et immunités, toutes les personnes qui bénéficient de ces privilèges et immunités ont le devoir de respecter les lois et règlements de l'État de résidence. »**

CVRD, art. 41.1

En tant que services du protocole, vous avez un rôle crucial dans la prévention, la surveillance, la médiation et la protection des travailleurs domestiques privés et la condamnation des employeurs abusifs.

### **Pourquoi faut-il des règlements ou des lignes directrices pour employer des travailleurs domestiques privés ?**

- Pour disposer d'un processus clair, transparent et responsable ;
- Pour être sûr que la relation de travail est conforme au droit du travail et au droit social en vigueur dans le pays accréditaire ;
- Pour faciliter la surveillance ;
- Pour décourager la non-conformité avec les normes relatives au travail et aux droits fondamentaux ;
- Pour détecter les abus et les violations de la législation et des normes du pays accréditaire ;
- Pour lutter contre les abus et donner suite aux plaintes.

## Prévention



En tant que services du protocole, vous pouvez prendre des mesures positives pour prévenir l'exploitation de travailleurs domestiques privés, notamment les suivantes :

- Veiller à ce que les conventions de Vienne et les accords de siège des organisations internationales soient mis en œuvre comme il convient ;
- Faire mieux comprendre aux missions diplomatiques étrangères et aux organisations internationales qu'il est de leur devoir de respecter les lois et règlements nationaux ;
- Élaborer des lignes directrices ou des règlements sur l'emploi des travailleurs domestiques dans les foyers privés diplomatiques ainsi que des dispositions qui découragent les abus ;
- Sensibiliser les ministères et les autorités compétentes, en particulier le système judiciaire, au fait que ces privilèges existent, que l'immunité a des limites et qu'il est possible de demander une levée de l'immunité ;
- Jouer le rôle de point focal au niveau national pour toutes les questions relatives aux privilèges et immunités ;
- Informer les travailleurs domestiques privés qu'ils ont des droits et des obligations et qu'ils peuvent bénéficier d'un soutien dans le pays accréditaire quand ils demandent un visa et après leur arrivée dans ce pays, notamment en rencontrant d'autres travailleurs domestiques, que ce soit au cours d'une séance d'information de groupe ou d'un processus d'inscription individuel ;
- Promouvoir l'adoption d'une approche multidisciplinaire pour faciliter le règlement des litiges ainsi qu'une coopération efficace avec des ONG et/ou des syndicats afin de prêter assistance aux travailleurs vulnérables et exploités ;
- Former les services judiciaires et répressifs aux différentes formes d'immunités diplomatiques et consulaires et aux restrictions dont elles font l'objet ;
- Élaborer un système qui permet de demander une levée d'immunité à un État accréditant afin que des poursuites puissent être engagées dans un cas grave d'abus commis à l'encontre d'un travailleur domestique ;
- Fournir des informations appropriées et des indications claires sur l'emploi de travailleurs domestiques privés par votre personnel diplomatique.

## Suivi et contrôle

Les travailleurs domestiques privés sont une catégorie des conventions de Vienne sur les relations diplomatiques et consulaires. Le ministère des Affaires étrangères est responsable de leur enregistrement dans le pays accréditaire. Compte tenu de la différence de protection qui découle des immunités, les services du protocole devraient contrôler l'application de leurs règles et du droit du travail. Il est à noter que les autorités chargées de l'emploi (tels que les inspecteurs du travail) ne sont pas souvent autorisées à contrôler les foyers privés. Il est donc impératif de pouvoir disposer d'une procédure de suivi efficace.



En tant que services du protocole, vous pouvez prendre les mesures nécessaires pour contrôler les privilèges diplomatiques en :

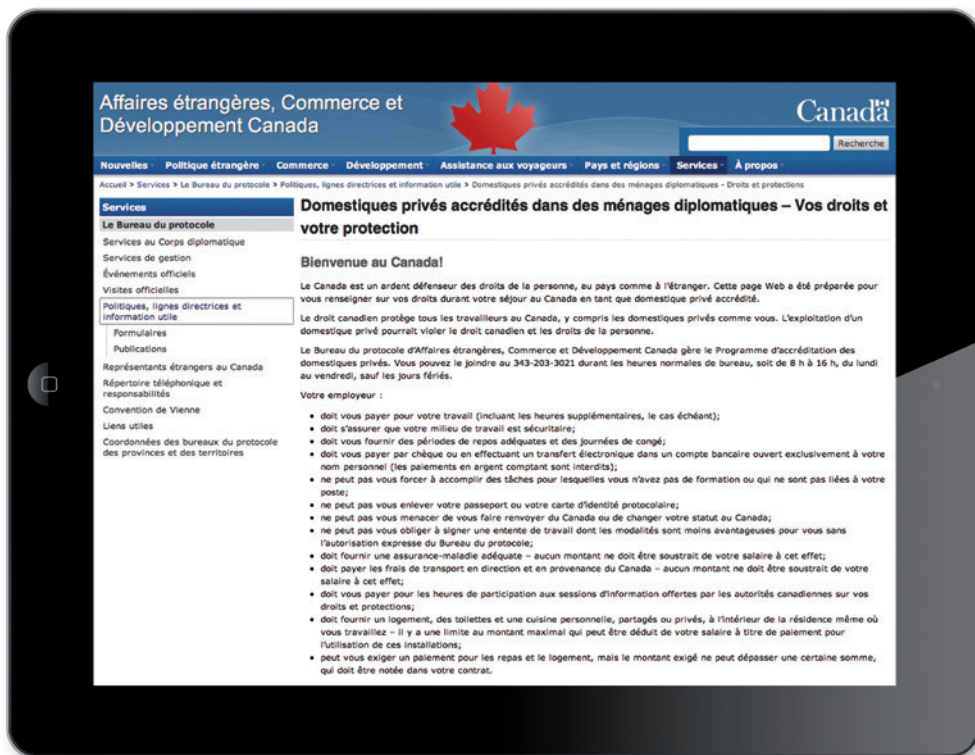
- rappelant aux missions étrangères et aux organisations internationales qu'elles ont le devoir de se conformer aux réglementations des pays accréditaires ;
- contrôlant l'application des droits des travailleurs ;
- contrôlant l'entrée et le départ des travailleurs domestiques privés ;
- prévenant les violations du droit du travail et des droits sociaux.



## Protection

Vous pouvez contribuer efficacement à la protection des droits des travailleurs domestiques privés en :

- veillant au respect de la vie privée des travailleurs domestiques ;
- détectant les cas d'abus ou d'exploitation ;
- en donnant aux travailleurs domestiques privés des informations sur des ONG ou des autorités compétentes qui se concentrent spécifiquement sur la traite des êtres humains ;
- en orientant les victimes de la servitude domestique vers des ONG ou des autorités compétentes ;
- en coopérant avec un réseau d'ONG ou de fournisseurs de services dont la vocation est d'apporter une aide à ces travailleurs et/aux victimes de la servitude domestique ;
- en s'appuyant sur les atouts et l'expérience de la société civile et en parvenant à une compréhension mutuelle sur la façon de travailler ensemble pour accroître la confiance. Il est à noter que les ONG (ainsi que les syndicats dans certains pays) peuvent jouer un rôle précieux dans l'identification des victimes et la recherche d'une solution tout en apportant une aide à la personne concernée.



La détection des cas d'exploitation et l'identification des victimes potentielles de la servitude domestique sont des fonctions clés qui permettent d'assurer le respect des droits des travailleurs domestiques. Les conditions de travail abusives qui existent dans les foyers privés ne sont pas faciles à détecter. Les victimes de la servitude domestique sont difficiles à identifier pour deux raisons : elles se considèrent rarement comme des victimes et ignorent souvent les droits dont elles bénéficient dans le pays accréditaire. Il est donc rare qu'elles cherchent une aide ou un recours.

**Informations** publiées sur le site web du ministère canadien des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement à l'intention des travailleurs domestiques privés accrédités : [http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers\\_domestiques-privés-droits.aspx?lang=fra](http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers_domestiques-privés-droits.aspx?lang=fra)

Le Protocole de l'OIT relatif à la Convention sur le travail forcé exige que les États membres prennent « des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes » (article 3). La Recommandation 203 (article 5 (1)) énonce que « des efforts ciblés devraient être déployés pour identifier et libérer les victimes de travail forcé ou obligatoire ».

En outre, le Protocole de Palerme oblige les États à prendre certaines mesures pour aider et protéger les victimes de la traite, notamment en leur fournissant des informations sur des recours juridiques, et à envisager de permettre aux victimes de demeurer sur le territoire temporairement ou définitivement.



### **Médiation**

En tant que services du protocole, vous êtes des intermédiaires d'autant plus importants que vous êtes les premiers interlocuteurs des missions diplomatiques étrangères et des organisations internationales ainsi que des travailleurs domestiques privés. Vous pouvez le cas échéant contribuer à la recherche d'arrangements à l'amiable lorsque des problèmes surviennent entre l'employeur et le travailleur domestique privé. La Suisse et la Belgique ont mis au point un mécanisme de médiation qui facilite le règlement extrajudiciaire des litiges.



### **Sanction**

En cas de non-respect des dispositions établies, vous pouvez :

- utiliser une série de mesures diplomatiques qui sont à la disposition des ministères des affaires étrangères pour sanctionner les employeurs diplomatiques coupables d'abus, notamment en exerçant des pressions sur ces personnes et en leur retirant des privilèges ;
- prendre des mesures appropriées pour qu'un employeur diplomate ne soit plus autorisé à embaucher un travailleur domestique privé lorsqu'il existe des allégations graves et crédibles selon lesquelles il a maltraité ou exploité un employé à son service et ce, tant que toutes les allégations ne sont pas élucidées ;
- déclarer, le cas échéant, l'employeur diplomate persona non grata conformément à l'article 9 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques.


### **Loi de 2000 sur la protection des victimes de la traite (États-Unis d'Amérique)**

La loi de 2000 sur la protection des victimes de la traite, qui a été modifiée progressivement pour améliorer la protection des travailleurs domestiques étrangers employés par le personnel diplomatique, exige qu'une formation spécifique soit dispensée aux agents consulaires afin qu'ils informent les personnes qui demandent un visa de travailleur domestique de leurs droits juridiques et qu'ils fournissent une brochure d'information sur ces droits et ressources à ces personnes, notamment celles qui cherchent du travail comme employé(e) domestique du personnel diplomatique. Cette loi a été modifiée en 2008 pour que le secrétaire d'État puisse suspendre la délivrance de visas de travailleur domestique pour l'ensemble du personnel d'une mission diplomatique s'il constate qu'il existe des preuves crédibles qu'un membre de cette mission a maltraité ou exploité un travailleur domestique et que la mission a toléré de tels abus. La disposition relative à la suspension s'applique également aux organisations internationales si un haut fonctionnaire d'une telle organisation maltraite ou exploite un travailleur domestique et si l'organisation tolère les abus.

Source : U.S 110th Congress, *William Wilberforce Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2008* (TVPRA), Public Law 110-457, 23 December 2008, sections 202 and 203. <http://www.state.gov/j/tip/laws/>



# Comment réglementer l'emploi de travailleurs domestiques par le personnel diplomatique et les hauts fonctionnaires d'organisations internationales basées dans le pays accréditaire ?



- Étape 1 : Définir un cadre de politiques comprenant des règles et des procédures régissant l'emploi de travailleurs domestiques privés
- Étape 2 : Élaborer des règles et des procédures régissant l'emploi de travailleurs domestiques privés

## Étape 1

# Définir un cadre de politiques comprenant des règles et des procédures régissant l'emploi de travailleurs domestiques privés



**Voir** le document publié par les Pays-Bas, « Protocol Guide for Diplomatic Missions and Consular Posts », chapitre 5 (domestiques privés), page 31 : <https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations/documents/leaflets/2015/04/15/protocol-guide-for-diplomatic-missions-en-consular-posts>

**D'autres exemples** de politiques publiées en ligne par des ministères des affaires étrangères sont présentés à l'annexe 2.

Un cadre de politiques comprenant des règles et des procédures connexes pour régir l'emploi de travailleurs domestiques privés permettra aux services du protocole d'envoyer un message clair à la communauté diplomatique indiquant que votre gouvernement s'attend à ce que les travailleurs domestiques soient traités équitablement et conformément à la législation locale et aux exigences du protocole et qu'il ne tolérera aucun abus.

### **Une politique régissant l'enregistrement/l'admission de travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques peut inclure :**

#### **La nécessité d'informer les employeurs de leurs obligations**

La façon la plus courante consiste à envoyer une note circulaire aux missions diplomatiques étrangères et aux organisations internationales afin de les informer sur les règles et procédures qui sont en vigueur dans le pays accréditaire concernant l'emploi de travailleurs domestiques privés. Vous pouvez également, pendant le processus d'accréditation, informer chaque employeur de ses responsabilités et lui demander de s'engager à les respecter. En outre, le service du protocole peut organiser des séances d'information ponctuelles afin de sensibiliser les membres des missions étrangères qui sont concernés. La Suisse a adopté une ordonnance donnant force juridique à sa réglementation sur l'emploi de domestiques privés par les membres du personnel diplomatique.

## Nouvelles procédures et directives en Pologne et en Irlande

En 2014, pour donner suite aux ateliers organisés par l'OSCE sur la prévention de la servitude domestique dans les foyers diplomatiques, des pays comme la Pologne et l'Irlande ont adopté de nouvelles procédures et directives pour prévenir et décourager l'exploitation des travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques.

**Le 1er avril 2014, le ministère des Affaires étrangères de la République de Pologne** a mis en place de nouvelles procédures régissant l'emploi des travailleurs domestiques privés dans les foyers des membres des missions diplomatiques et des postes consulaires en Pologne. Les consulats polonais ont commencé à distribuer des informations écrites - Connaissez vos droits et responsabilités en Pologne - à toutes les personnes qui cherchent un emploi de travailleur domestique privé dans ce pays. Elles peuvent ainsi connaître leurs droits en Pologne et à qui s'adresser pour demander une aide immédiate en cas de besoin.

En septembre 2014, **le ministère des Affaires étrangères et du Commerce de l'Irlande** a publié des directives à l'intention des missions diplomatiques et consulaires à Dublin concernant l'emploi de travailleurs domestiques privés dans les ambassades. Les directives ont été élaborées en étroite collaboration avec le ministère de la Justice et de l'Égalité, notamment son Unité de lutte contre la traite des êtres humains, le ministère de l'Emploi, des Entreprises et de l'Innovation, ainsi que l'Autorité nationale pour le droit du travail et An Garda Síochána (police nationale irlandaise, également chargé des questions opérationnelles relatives à l'immigration).

---

Source : Site Web du ministère des Affaires étrangères et du Commerce, « Minister Flanagan announces new guidelines for diplomatic staff employing private domestic employees », <https://www.dfa.ie/news-and-media/press-releases/press-release-archive/2014/september/minister-guidelines-private-domestic-employees/>

### Admissibilité des employeurs et limites

La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et la Convention de Vienne sur les relations consulaires ne traitent pas la question de savoir qui peut embaucher des travailleurs domestiques privés et le nombre de travailleurs par foyer. Les pays accréditaires peuvent se prononcer sur ces éléments. Certains pays ont adopté une politique d'admissibilité restreinte.

### Mécanisme d'enregistrement des travailleurs domestiques privés

Un mécanisme d'enregistrement des travailleurs domestiques privés est une simple procédure formelle d'enregistrement auprès du service du protocole qui permet à ces personnes d'entrer dans le pays accréditaire dans le but de travailler dans un foyer diplomatique sous la responsabilité de l'employeur. Ce mécanisme vous permet de contrôler l'entrée et le départ définitif des travailleurs conformément à l'article 10 c) de la CVRD. L'expérience montre qu'il facilite également le contrôle de la situation de l'emploi et de la détection des violations des droits.

### **Profil du travailleur domestique privé**

Beaucoup de pays hôtes interdisent la délivrance d'un visa à un proche parent ou un membre de la famille de l'employeur, ou son embauche. Un membre du personnel de service n'est pas autorisé à travailler dans la résidence privée d'un agent diplomatique ou d'un membre du personnel administratif et technique, à l'exception du chef de mission, car la résidence fait partie des locaux officiels de la mission diplomatique (CVRD/CVRC). Certains pays, comme le Canada, demandent des compétences linguistiques spécifiques, par exemple, la ou les langues officielles du pays accréditaire. En Australie, le travailleur doit avoir un niveau d'anglais suffisant pour être autonome dans le pays accréditaire. La Suisse, quant à elle, exige que le travailleur domestique privé ait des compétences linguistiques suffisantes dans une des six langues proposées afin d'être en mesure de communiquer avec les autorités suisses.

### **Durée de l'emploi**

Il existe des pratiques différentes en la matière. Certains pays autorisent le transfert d'un employeur à un autre employeur diplomate après la résiliation du contrat sans limite de temps ; d'autres interdisent au travailleur domestique privé de changer d'employeur, même à la fin du contrat. Un pays exige que la durée pendant laquelle un travailleur domestique privé étranger peut rester au service d'un personnel diplomatique ne dépasse pas 10 ans. Plusieurs pays limitent l'emploi à un foyer diplomatique et exigent que la personne quitte le pays lorsque le travail est terminé.

### **Informations des travailleurs domestiques privés**

Il est recommandé que le service du protocole fournisse des informations aux travailleurs domestiques privés sur leurs droits et obligations, notamment des informations contractuelles s'ils sont maltraités, dans une langue qu'ils comprennent. Il est également recommandé que les dépliants ou les documents écrits qui sont utilisés le cas échéant soient disponibles dans différentes langues.

## **Clauses et conditions d'emploi**

Les clauses et conditions d'emploi doivent respecter le droit du travail et les normes relatives aux droits de l'homme. Les parties peuvent utiliser un contrat-type de travail préparé par le ministère des Affaires étrangères afin d'être conformes à la législation pertinente. Le contrat de travail doit être rédigé dans une langue que le travailleur domestique privé peut lire. Des dispositions telles que le salaire minimum, le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, les congés, les vacances, les congés payés annuels, le transport aller-retour, l'assurance maladie/accidents et les modalités de cessation de service doivent être incluses. Il existe dans certains pays des dispositions qui sont adaptées aux caractéristiques spécifiques du travail pour un employeur diplomate (la réglementation des heures de travail, le paiement du salaire par virement sur un compte bancaire ouvert dans le pays accréditaire au nom du travailleur, en vue de combler l'écart de protection, un hébergement et une nourriture appropriés). Le salaire et les avantages en nature doivent être indiqués explicitement si aucun salaire minimum n'est obligatoire. La plupart des pays interdisent au travailleur domestique privé de travailler simultanément pour plus d'un employeur.

### **Comment un compte bancaire contribue à protéger les travailleurs domestiques privés**

Il y a deux ans environ, l'Autriche a exigé que tous les salaires d'un travailleur domestique privé soient virés sur un compte bancaire ouvert à seul nom. Auparavant, le travailleur recevait son salaire en espèces. Certes, il signait des quittances, mais rien ne prouvait qu'il avait bien reçu son argent. En outre, les employeurs viraient souvent une partie du salaire directement aux familles du travailleur domestique privé dans son pays d'origine. Les travailleurs connaissant peu de choses sur les taux de change et les commissions bancaires devaient faire confiance à leurs employeurs au risque d'être trompés.

Le virement bancaire obligatoire est une preuve que le travailleur domestique privé a reçu l'argent et que l'employeur lui a bien versé. En Autriche, les relevés bancaires sont vérifiés chaque année à l'occasion de la prolongation de la carte de légitimation du travailleur par le ministère des Affaires étrangères. Il est donc possible de détecter rapidement si les obligations de paiement ne sont pas respectées et de déclencher les interventions nécessaires.

## **Procédures d'arrivée et de départ conformes à l'article 10 de la CVRD et à l'article 24 de la CVRC**

### **Modalités de changement d'employeur**

De nombreux pays ne permettent pas aux travailleurs domestiques privés de changer d'employeur avant la résiliation du contrat de travail. Il existe certainement des raisons qui expliquent cette restriction mais il semble qu'elle ait été utilisée comme un moyen de faire pression sur le travailleur et d'accroître sa vulnérabilité puisque son statut juridique est lié à l'employeur diplomate. Il est à noter que certains pays autorisent les travailleurs à changer d'employeur, la condition minimale étant que le nouvel employeur soit un agent diplomatique admissible. Il a été observé que le fait de donner aux travailleurs domestiques privés la possibilité de changer d'employeur sans avoir à quitter le pays a été utile. La Suisse permet au travailleur domestique privé de changer d'employeur (dans la mesure où il s'agit de personnes autorisées à embaucher un travailleur domestique privé doté d'une carte de légitimation (carte d'identité spéciale/visa)). Elle demande donc aux employeurs d'employer quelqu'un qui est déjà dans le pays avant de solliciter l'autorisation d'embaucher une personne de l'étranger. Cette mesure donne aux travailleurs domestiques privés la possibilité de trouver un nouvel employeur et à l'employeur la possibilité de trouver une personne qui est familière avec l'environnement et les conditions de travail.

### **Suivi et contrôle**

Le contrôle de la situation générale d'un travailleur en particulier peut être fait sur une base annuelle à l'occasion du renouvellement de la carte de légitimation ou d'un visa. Le travailleur domestique privé est invité à venir chercher la carte ou le visa en personne et non accompagné par l'employeur. La remise de la pièce d'identité permet de mener un entretien personnel pour contrôler la situation, d'examiner les conditions de travail et de mettre à jour le contrat, si nécessaire. L'expérience montre qu'après la deuxième entrevue, le travailleur domestique privé estime que le fonctionnaire du protocole est un contact fiable. Dans certains cas, les travailleurs n'attendent pas la visite annuelle pour discuter des problèmes qui se posent avec leur employeur. Il s'agit d'une bonne occasion pour les travailleurs de parler de leurs conditions d'emploi, car ils ne sont pas accompagnés.

### **Mécanisme de plaintes et de règlement des litiges**

Il est difficile à un travailleur domestique de déposer un recours juridique contre son ancien employeur à cause de l'immunité dont bénéficient les agents diplomatiques pendant qu'ils sont accrédités auprès de l'État hôte. Le travailleur a toujours le droit de porter plainte et de demander réparation. Un mécanisme prévoyant une collaboration avec les autorités appropriées (par exemple, le ministère du Travail, le médiateur, un mécanisme de médiation, le ministère de la Justice) peut être mis en place pour recueillir les plaintes et régler les litiges entre l'employeur et le travailleur domestique privé. Le règlement d'un litige peut être approprié dans certains cas mais il ne saurait remplacer une action en justice si une infraction a été commise.

### **Poursuites judiciaires**

Certains États accréditaires exigent, lorsqu'un procureur instruit une affaire criminelle contre un agent diplomatique sans pouvoir l'arrêter et le poursuivre parce que l'agent bénéficie d'une immunité, que l'État accréditant lève cette immunité. S'il ne le fait pas, le départ de ce membre de la mission est exigé. Aux États-Unis, où des travailleurs domestiques privés ont poursuivi au civil des agents diplomatiques qui les avaient employés alors que ces employeurs n'étaient plus accrédités auprès des États-Unis, les tribunaux ont jugé que l'immunité résiduelle des agents (ou de leurs conjoints) ne les soustrayait pas à la compétence des tribunaux. Les accusés (qui étaient auparavant des agents diplomatiques accrédités auprès des États-Unis ou de l'Organisation des Nations Unies à New York) ont réglé ces cas à l'amiable plutôt que d'aller en justice ou de risquer un jugement par défaut.

## Étape 2

# Élaborer des règles et des procédures concernant l'emploi de travailleurs domestiques privés

1

### Démarches à entreprendre avant l'arrivée du travailleur et obligation de notification préalable pour la carte de légitimation ou la demande de visa

Avant l'arrivée dans le pays accréditaire, la mission diplomatique étrangère, au nom de l'employeur, doit demander par note verbale une autorisation pour embaucher et faire venir un travailleur domestique privé ainsi que la délivrance d'une carte de légitimation ou d'un visa.

La demande de visa doit être faite à la représentation diplomatique compétente du pays de destination. Les informations et/ou documents suivants doivent être adressés par note verbale et examinés afin d'évaluer la validité de l'embauche :

- une copie du passeport du travailleur domestique privé ;
- **le contrat de travail signé par les deux parties** conformément au contrat-type fourni par le ministère des Affaires étrangères ;
- une déclaration de responsabilité.

En raison des multiples violations de la vie privée et de la sécurité des travailleurs domestiques, le ministère autrichien des Affaires étrangères demande une copie du contrat de location de l'employeur et du plan de l'habitation indiquant l'emplacement de la pièce d'habitation du travailleur domestique privé.

Certains pays ne se contentent pas d'examiner les documents précités avant la délivrance du visa. Ils mènent également un entretien avec le travailleur domestique privé concerné à leur mission diplomatique ou consulaire à l'étranger. L'entretien est une occasion de vérifier que la personne comprend les clauses du contrat de travail et dispose de toutes les informations qui pourraient lui être utiles.

2

### Délivrance d'une carte de légitimation ou d'un visa après l'arrivée dans le pays accréditaire

Lorsque la demande d'embauche d'un travailleur domestique privé de l'étranger est approuvée, des étapes supplémentaires sont nécessaires, notamment :

- **un entretien personnel avec le travailleur domestique privé.** Le travailleur doit se présenter personnellement, sans son employeur, pour se voir remettre sa carte de légitimation ou son visa. Cette mesure vous permet d'avoir un premier contact avec le travailleur, de l'informer de ses droits et de la personne ou de l'organisme à contacter pour bénéficier d'une aide, le cas échéant. Il est utile de distribuer des petites brochures d'information contenant les coordonnées des autorités nationales compétentes, des ONG spécialisées ou des syndicats au cours de cet entretien ;
- **l'enregistrement** du travailleur auprès de la mission diplomatique ou consulaire de son pays de nationalité ;
- l'employeur contracte une **police d'assurance maladie et d'assurance-accidents** pour le travailleur domestique privé ;
- l'employeur ouvre un **compte bancaire** au seul nom du travailleur domestique privé pour le paiement (virement bancaire) du salaire. Il faut noter que dans de nombreux pays de la région de l'OSCE, la charge de la preuve concernant le paiement des salaires convenus incombe à l'employeur. Dans certains pays, l'examen des relevés bancaires est une condition du renouvellement de la carte de légitimation ou du visa.



3

## Renouvellement de la carte de légitimation sur une base annuelle

Le renouvellement vous permettra de maintenir une relation avec le travailleur domestique privé et de devenir son principal contact.



**Know Your Rights**  
Call one of the hotlines listed in this pamphlet if you need help

You are receiving this pamphlet because you have applied for a nonimmigrant visa to work or study temporarily in the United States. The purpose of this pamphlet is to help you understand your rights when you arrive in the United States. Even though you will be living in the United States only temporarily, you will still have many of the basic workplace rights that U.S. citizens and residents have.

This pamphlet gives an overview of your basic workplace rights. Understanding your rights will help you to protect yourself from abuse. Keep this pamphlet with you in the United States in case you need to reach someone for help.

This pamphlet was also created to help you protect yourself against the most serious abuses, such as human trafficking. Human trafficking is a form of modern-day slavery where an employer or other individual, through physical or psychological abuse, causes an individual to feel that he or she is not free to leave the situation. Recognizing that you are in an abusive employment situation is the first step toward getting help.

If you arrive in the United States and have problems at work, you should seek help immediately. Do not believe your employer if he or she says that you do not have legal rights in the United States. Do not accept legal advice from your employer, contractor, or recruiter. Only an attorney representing you should give you legal advice.

If you believe your rights are being violated, the hotlines listed in this pamphlet can help you reach local organizations that can provide further assistance. Do not be afraid to contact these organizations! They are here to help you.

This pamphlet is not a substitute for legal advice. There are many different types of temporary work and educational visas, and you should not be afraid to ask for more information about your visa.

**IF YOUR RIGHTS ARE VIOLATED, CALL THESE TOLL-FREE NUMBERS:**

National Human Trafficking Resource Center  
1-888-372-7888  
(24 hours)

Trafficking in Persons and Worker Exploitation Task Force Complaint Line  
1-866-428-7581  
(Monday—Friday, 9am-5pm Eastern Time)

Brochure d'information des États-Unis, point 8 sur le droit de quitter un employeur abusif.

## Pratique suisse

### Rechercher un travailleur domestique privé sur place avant d'engager une personne de l'étranger : Bourse d'emploi pour les travailleurs domestiques privés, ainsi que pour les employeurs

Conformément à sa mission, qui est d'accueillir, d'informer et de donner des conseils, le Centre d'Accueil - Genève Internationale (CAGI), institué en 1996 par les autorités fédérales et cantonales, a créé une bourse d'emploi pour les travailleurs domestiques privés qui recherchent un employeur membre d'une mission diplomatique (ambassade), d'une mission permanente ou d'un poste consulaire, ou encore fonctionnaire international, et pour les employeurs qui recherchent un/une domestique privé(e).

#### Les objectifs de la bourse d'emploi sont les suivants :

- Aider les travailleurs domestiques privés titulaires d'une carte de légitimation du Département fédéral des affaires étrangères, et qui sont déjà en Suisse, à trouver un nouvel employeur ;
- Offrir la possibilité aux employeurs de trouver du personnel domestique adéquat sur place, conformément à l'Ordonnance du 6 juin 2011 sur les domestiques privés (<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20091113/index.html>); celle-ci prévoit en effet qu'avant d'embaucher un travailleur domestique à l'étranger, l'employeur doit rechercher en Suisse un travailleur de ce type capable et désireux d'occuper le poste.



La note d'information peut être consultée à l'adresse suivante :

<https://www.eda.admin.ch/content/dam/missions/mi-sion-onu-ofc-aele-geneva/fr/documents/Bourse%20d%20emploi%20%20notice%20francais%20novembre%202011.pdf>



# Mesures applicables au personnel des organisations internationales



- Bonnes pratiques
- Code de conduite

Comme les agents diplomatiques, les hauts fonctionnaires des organisations internationales peuvent bénéficier d'une immunité de juridiction (pénale, administrative et civile) dont les modalités sont énoncées dans l'accord de siège entre le pays accréditaire et l'organisation internationale, ou dans les statuts de l'organisation. Cependant, la plupart des membres du personnel des organisations internationales jouissent d'une immunité de juridiction qui ne se limite qu'aux actes administratifs qui sont liés à l'exercice de leur fonction, et qui ne les protégera pas des actions civiles ou pénales qui pourraient les viser en cas d'abus ou d'exploitation d'un travailleur domestique privé.

Dans de nombreux pays, les règles établies pour les membres des missions diplomatiques étrangères sont également applicables aux fonctionnaires éligibles des organisations internationales. La politique d'éthique de la Banque mondiale décrit parfaitement la façon dont les règles et procédures du protocole peuvent être mises en œuvre par des organisations internationales.

Les pays hôtes des organisations internationales devraient veiller à ce que les organisations comprennent leurs droits et responsabilités lorsque leurs fonctionnaires jouissent de privilèges et immunités, en particulier lorsqu'ils emploient des travailleurs domestiques privés. En tant que services du protocole, vous devriez encourager et **favoriser la diffusion régulière de vos règles et procédures** en utilisant les moyens suivants : séances d'information du personnel, circulaires pour le personnel, séances de formation du personnel à l'éthique ou adoption d'un code de conduite du personnel.

### **Code de conduite à l'intention du personnel des Nations Unies en poste au Liban et qui emploie des travailleurs domestiques (extrait)**

« Tous les membres du personnel des Nations Unies doivent montrer en permanence qu'ils respectent les principes de base de l'intégrité, de l'égalité des sexes et du respect de la diversité. Le présent code de conduite vise à garantir que ces valeurs sont appliquées aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Il fournit des lignes directrices destinées à aider le personnel (recruté sur le plan national et international) des Nations Unies en poste au Liban à traiter équitablement les travailleurs domestiques qui sont à leur service, qu'ils vivent dans le foyer de leur employeur ou non.

[...]

Ce code de conduite est guidé par les normes et les principes internationaux des droits de l'homme, y compris les normes fondamentales du travail, et tient compte des dispositions juridiques qui existent dans le droit du travail libanais et le contrat de travail unifié récemment mis en vigueur au Liban. L'employeur qui embauche un travailleur domestique doit lui fournir des conditions d'emploi satisfaisantes, des conditions de vie et de travail décentes, notamment une rémunération équitable fixée, au minimum, sur la base du salaire minimum légal ... »

---

Source : <http://unscol.unmissions.org/portals/unscol/UN%20Code%20of%20Conduct%20for%20Domestic%20Workers.pdf>

## Mesures et conditions appliquées par la Banque mondiale pour l'emploi de travailleurs domestiques

Signaler l'arrivée du titulaire d'un visa G5 et assister à un séminaire d'orientation obligatoire

Résumé des étapes à suivre pour employer un domestique titulaire d'un visa G5 (visa spécial pour les travailleurs domestiques privés) :

### Tâches à effectuer par le personnel

**01** Compléter le dossier d'arrivée en utilisant le logiciel « myHR Self Service » dès que le titulaire du visa G5 se présente sur le territoire des États-Unis. Si le contrat de G5 a été signé le 1er août 2012 ou avant, vous devez remplir un nouveau contrat tenant compte du salaire minimum requis réactualisé.

**02** Envoyer les documents obligatoires mentionnés dans « myHR Self Service » à l'adresse : hroperations@worldbank.org. Le formulaire de demande en ligne doit être rempli et tous les documents nécessaires doivent être envoyés dans les 10 jours calendaires suivant l'arrivée du titulaire du visa de G5. La Banque est tenue de signaler l'arrivée de la personne au Département d'État américain.

### Tâches à effectuer par les ressources humaines

**03** Effectuer les tâches suivantes :  
Ajouter les coordonnées du titulaire du visa G5 au dossier familial du membre du personnel. Enregistrer le titulaire du visa G5 auprès du Département d'État américain.

Envoyer une invitation au membre du personnel pour qu'il assiste au séminaire d'orientation G5 obligatoire, avec le titulaire du visa de G5.

Si un membre du personnel reçoit trois de ces invitations sans participer au séminaire, le département des ressources humaines saisit le service chargé des enquêtes, qui examine le dossier et prend éventuellement une sanction disciplinaire conformément aux articles 3.00 et 8.01 du Règlement du personnel.

### Tâches à effectuer par le personnel

**04** Assister à un séminaire d'orientation G5 avec le titulaire d'un visa G5. Si vous employez un autre titulaire de visa G5, vous devez également participer au séminaire d'orientation avec lui. Un(e) conjoint(e), même s'il/elle est également un membre du personnel, ne peut pas assister au séminaire d'orientation de G5 en votre nom.

Remarque : Les sessions d'orientation ont généralement lieu en janvier, avril, juillet et octobre de chaque année. La session d'orientation G5 pour l'année 2014 est la suivante :

Mardi 28 janvier 2014

Mercredi 16 avril 2014 (Banque mondiale)

Mercredi 9 juillet 2014 (Banque mondiale)

Mardi 21 octobre 2014 (FMI)

La date et le lieu de la session seront communiqués dans l'invitation. La Banque mondiale et le FMI ont des procédures de sécurité strictes concernant les titulaires de visas G5 qui assistent au séminaire d'orientation :

Les demandes de participation ne sont pas acceptées après la date limite qui est spécifiée sur l'invitation. Le titulaire du visa G5 doit présenter une pièce d'identité avec une photo, de préférence un passeport, pour participer à la session.

**05** Compléter et conserver le formulaire de vérification de l'éligibilité de l'emploi. Ne pas déposer ce formulaire auprès de l'USCIS (Services de la citoyenneté et de l'immigration). Vous devez le conserver pendant trois ans après la date d'embauche ou pendant un an après la cessation d'emploi, la date la plus tardive étant retenue. Le formulaire doit pouvoir être contrôlé par des fonctionnaires autorisés du gouvernement américain, comme le ministère de la Sécurité intérieure et le ministère du Travail.

**06** Obtenir une assurance médicale obligatoire pour le titulaire du visa G5.

**07** Aider le titulaire du visa G5 à ouvrir un compte bancaire. Reportez-vous aux instructions sur la façon d'ouvrir un compte bancaire à la Bank-Fund Staff Federal Credit Union (BFSCU) pour un titulaire de visa G5. Le Département d'État américain exige que le titulaire d'un visa G5 soit payé par chèque ou par un virement électronique sur un compte bancaire ouvert uniquement au nom du titulaire de ce visa et ce 90 jours après le début de l'activité salariée. Aucun paiement en espèces n'est autorisé.

**08** Conserver un dossier complet et détaillé de toutes les opérations financières relatives à l'emploi du titulaire du visa G5.

**09** Respecter tous les principes du Code de conduite et les clauses du contrat de travail pendant la période d'activité salariée du titulaire du visa G5.

D'autres tâches sont à prendre en considération. Reportez-vous pour cela aux ressources en ligne sur la fiscalité et les obligations légales relatives aux titulaires de visas G4 qui emploient des domestiques ayant obtenu des visas G5.

© 2013 The World Bank Group  
Tous droits réservés. Juridique.

## Action de l'OSCE visant à promouvoir le respect des droits de l'homme et de l'éthique

Le **Code de conduite de l'OSCE** est la base du cadre éthique de l'Organisation. Chaque fonctionnaire qui signe sa lettre de nomination s'engage à respecter le Code de conduite. Un certain nombre de statuts, règles, circulaires et instructions complètent et renforcent l'application du Code de conduite. Le code de conduite s'applique à tous les agents de l'OSCE, y compris le Secrétaire général, les chefs d'institutions et les chefs de mission.

Par exemple, l'OSCE a adopté une circulaire pour informer le personnel des conditions d'emploi de travailleurs domestiques privés. Son but est de résumer et de clarifier les conditions d'emploi de travailleurs domestiques privés par le personnel de l'OSCE compte tenu des informations fournies par le ministère fédéral autrichien des Affaires européennes et internationales et de l'Intégration.

En outre, le coordonnateur de l'OSCE pour les questions d'éthique est chargé de faire respecter le cadre déontologique de l'Organisation et de fournir des avis et des recommandations sur les dilemmes éthiques. Un **cours de formation interactif en ligne** présente le cadre institutionnel pertinent aux agents de l'OSCE et leur fournit des conseils sur la façon d'aborder et de résoudre les questions éthiques.



### Extrait du Code de conduite de l'OSCE

#### **4. Respect des normes acceptées en matière de droits de l'homme**

*Les agents de l'OSCE doivent s'abstenir de toute conduite qui pourrait nuire aux objectifs de l'Organisation. Par là, on entend surtout mais pas exclusivement le fait d'avoir des liens avec toute personne suspectée de se livrer à des activités qui enfreignent la législation nationale ou internationale ou les normes acceptées en matière de droits de l'homme, ou d'entretenir des liens avec toute personne qui peut raisonnablement être suspectée de se livrer à la traite des êtres humains. Les agents de l'OSCE doivent être conscients que le recours aux services d'une personne suspectée d'être une victime de la traite contribue à la fois au profit réalisé par les trafiquants et au tort subi par les victimes. Les agents de l'OSCE doivent adopter des normes exemplaires de comportement personnel afin que l'OSCE contribue à lutter contre la traite des êtres humains et n'aggrave pas encore le problème. Les agents de l'OSCE sont comptables envers leurs autorités nationales et, le cas échéant, les autorités locales, de toute activité illégale incitant à ce commerce criminel ou d'un comportement contrevenant aux normes susmentionnées.*

#### **5. Relations avec le pays hôte**

*Sans préjudice des privilèges et immunités qui peuvent être accordés aux agents de l'OSCE par le pays hôte dans l'intérêt de l'OSCE et non pas à leur propre profit, les agents de l'OSCE doivent respecter les lois et règlements du pays hôte, ainsi que ses coutumes et traditions locales. Les privilèges et immunités accordés aux agents de l'OSCE ne dispensent pas les agents de l'OSCE qui en jouissent de se conformer à leurs obligations privées.*



Le **texte intégral** du Code de conduite de l'OSCE peut être consulté à l'adresse : <http://www.osce.org/secretariat/31781?download=true>

# Traiter les allégations ou les plaintes concernant des abus ou une exploitation plus grave, y compris la servitude domestique



- Orientation des victimes de la servitude domestique
- Des solutions en interne
- Ouvrir des enquêtes
- Règlement des litiges : la médiation

La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques énonce clairement que « sans préjudice de leurs privilèges et immunités, toutes les personnes qui bénéficient de ces privilèges et immunités ont le devoir de respecter les lois et règlements de l'État de résidence ». Néanmoins, l'immunité diplomatique peut conduire dans certains cas à un manque de protection pour les travailleurs domestiques privés maltraités.

Les allégations ou les plaintes peuvent avoir des niveaux de gravité différents allant d'une violation contractuelle civile « simple » à des infractions pénales diverses, notamment la traite des êtres humains, le travail forcé ou d'autres crimes apparentés tels que la fraude au visa. Il convient donc d'adopter une approche au cas par cas, parce que chaque affaire est unique et que les procédures juridiques peuvent être entravées par l'immunité de l'employeur.

La servitude domestique est un crime grave qui doit faire l'objet d'une enquête et, si possible, de poursuites, même quand il est commis par un membre du personnel diplomatique. En effet, à la fin de leur affectation, les diplomates n'ont plus l'immunité totale dont ils jouissaient dans l'État accréditaire et leurs conjoints ou d'autres membres de la famille ne bénéficient plus d'aucune immunité. Dans la plupart des pays hôtes, l'embauche d'un travailleur domestique privé n'est pas considérée comme faisant partie des fonctions officielles de l'employeur diplomate.

L'immunité peut gravement entraver les poursuites engagées contre des diplomates qui ont exploité des travailleurs domestiques et empêcher la fourniture d'une assistance aux victimes de la servitude domestique. Dans de nombreux pays, les mesures adoptées par le gouvernement pour protéger les victimes de la traite des êtres humains, notamment la servitude domestique, présupposent que l'auteur est ou sera poursuivi, et sont subordonnées à la participation de la victime à la procédure pénale. Lorsque l'immunité diplomatique est un obstacle aux poursuites dans les États où l'assistance à une personne victime de la traite est subordonnée à la participation de celle-ci à la procédure pénale, la personne victime de la traite ne peut pas bénéficier du statut de victime et des mesures de protection connexes même si elle est prête à participer à la procédure. De ce point de vue, l'immunité est un obstacle à l'introduction d'un recours et à la fourniture d'une assistance puisque la participation de la victime à l'enquête et aux poursuites dirigées contre l'employeur abusif n'est pas possible.

## Que peut-on faire?

- 1. Orienter la victime de la servitude domestique vers des services de soutien et d'assistance appropriés**
- 2. Évaluer la situation en interne**
- 3. Ouvrir une enquête**
- 4. Parvenir à un règlement extrajudiciaire du litige grâce à la médiation**
- 5. Demander une levée d'immunité** (art.32 de la CVRD et art.45 de la CVRC)
- 6. Déclarer l'employeur persona non grata**



**Le Conseil des États de la Mer baltique, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'OSCE/BIDDH** ont publié des manuels sur la façon de consulter et d'aider les victimes de la traite :  
<http://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/CBSS-TF-THB-Handbook-for-Diplomatic-and-Consular-Personnel.pdf>

[http://publications.iom.int/bookstore/free/IOM\\_Handbook\\_Assistance.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/IOM_Handbook_Assistance.pdf)

<http://www.osce.org/fr/odihr/13972>



## **1. Orienter la victime de la servitude domestique vers des services de soutien et d'assistance appropriés**

La gestion des cas litigieux sera facilitée si une coopération multidisciplinaire est établie, notamment avec un réseau d'ONG ou de prestataires de services spécialisés, des bureaux consulaires (par exemple, pour la délivrance du nouveau passeport), des autorités nationales compétentes et des avocats, chacun dans son rôle respectif.

## **2. Évaluer la situation en interne**

Selon la gravité de l'abus, les services du protocole doivent, dans un premier temps, vérifier si le diplomate qui emploie un travailleur domestique jouit de l'immunité ou non, si l'immunité est un obstacle au recours et si la médiation, le cas échéant, doit être tentée :

- Si l'employeur ne bénéficie pas de l'immunité ou ne bénéficie de l'immunité que pour les actes officiels, il pourrait être conseillé au travailleur domestique privé de demander réparation en justice, notamment par une action civile, et les autorités pourraient ouvrir une enquête.
- Si l'employeur bénéficie d'une immunité totale, il convient dès lors de donner la priorité à des solutions « amiables » permettant aux travailleurs domestiques de récupérer les salaires qui leur sont dus et/ou d'obtenir un dédommagement de l'employeur tant qu'il est encore dans le pays. Une solution « amiable » ne s'applique pas en matière pénale.

## **Médiation efficace et règlement extrajudiciaire au ministère des Affaires étrangères autrichien**

En 2014, deux travailleurs domestiques privés se sont enfuis de la résidence viennoise d'un diplomate bilatéral et ont trouvé refuge auprès de l'Organisation LEFÖ - IBF de soutien aux victimes. Ils prétendaient avoir reçu, sur une période de trois mois, moins de la moitié de leurs salaires dus au titre des clauses du contrat de travail et se plaignaient des horaires de travail excessifs. Le ministère des Affaires étrangères a envoyé un questionnaire à LEFÖ et à la Mission du diplomate et les réponses lui ont permis d'identifier un écart sensible entre les salaires versés et promis. Des négociations ont été engagées entre les deux parties sur la base du salaire fixé contractuellement et un compromis a été trouvé deux semaines plus tard. L'organisation LEFÖ (au nom des travailleurs domestiques privés) et l'employeur ont signé un règlement extrajudiciaire. Un montant de 8 000 euros a été accordé aux travailleurs domestiques privés pour tous les salaires qu'ils auraient dû toucher au titre de leurs contrats de travail. Le diplomate a pu rester à son poste. Ainsi, une solution relativement rapide a été trouvée sans l'intervention coûteuse des avocats et sans frais de justice.

## **3. Ouvrir une enquête**

Une enquête établit des conditions préalables qui permettent de régler et de parvenir à un accord entre les parties, d'étayer la procédure d'identification des victimes, et de faciliter les poursuites. Notez que les actes d'accusation peuvent être publiés après le départ de l'agent diplomatique. Une action en justice peut être intentée mais elle sera rejetée en raison de l'immunité. Les actes d'accusation sont néanmoins conservés dans le dossier. Notez également que les agents des organisations internationales jouissent en général d'une immunité beaucoup plus limitée que les membres du personnel diplomatique.

#### 4. Parvenir à un règlement extrajudiciaire du litige grâce à la médiation

La Suisse et la Belgique ont mis en place un mécanisme de médiation spécifique pour résoudre les conflits de travail qui opposent les employeurs diplomatiques et les travailleurs domestiques privés. Il est à noter que les règlements extrajudiciaires ne peuvent jamais remplacer la poursuite pénale des crimes graves.



##### Pour de plus amples

informations sur le Bureau de l'Amiable Compositeur voir : <http://www.eda.admin.ch/eda/en/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manlab/manla1.html>

## La pratique suisse de la médiation

### Le Bureau de l'Amiable Compositeur (BAC)

Le Bureau de l'Amiable Compositeur est une structure de médiation créée par les autorités genevoises en 1995 sur demande du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE).

### Mission

- Résoudre les conflits de travail impliquant des personnes bénéficiant de privilèges diplomatiques et immunités diplomatiques ;
- Intervenir lorsqu'un litige civil oppose un travailleur domestique privé à son employeur ;
- Rechercher une solution amiable pour régler un conflit de travail.

### Composition

- Une équipe de 3 médiateurs (ou Amiables Compositeurs) nommés par le Conseil d'État de la République et canton de Genève.
- L'équipe actuelle comprend la Présidente, Mme Martine Brunschwig Graf, ancienne conseillère nationale et ancienne Présidente du Conseil d'État de la République et canton de Genève, et deux membres, Mme Isabel Rochat, ancienne Conseillère d'État et M. Francis Amar, ancien délégué du CICR.

### Modalités d'application

- Tout membre de la communauté internationale, employeur ou employé, peut adresser une demande au BAC ;
- L'intervention est gratuite.

### Médiation

- La plainte du travailleur domestique privé est examinée et l'employeur est ensuite invité à en discuter. L'objectif est que les parties au litige parviennent à un accord à l'amiable sur le montant de l'indemnité que l'employeur doit verser au travailleur domestique privé.
- Les termes de l'accord conclu sous l'égide du BAC sont couverts par le principe de la confidentialité.

Le BAC travaille en étroite collaboration avec le DFAE et coopère également avec les syndicats et les avocats, tout en respectant le principe de la confidentialité des affaires.

Si la médiation du Bureau échoue, les parties peuvent toujours saisir les tribunaux compétents.

# Pratique belge de la médiation

## La Commission des Bons offices

La Commission des Bons offices a été créée le 23 mai 2013 par le Service public fédéral « Affaires étrangères », le Service public fédéral « Emploi » et le Service public fédéral « Sécurité sociale ».

### Mission

- Analyser les litiges en cours et proposer des avis pour trouver une solution par accord mutuel ;
- Informer les ambassades de leurs obligations juridiques et proposer un code de bonnes conduites à l'intention des missions diplomatiques ;
- Formuler des propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel occupé dans les ambassades.

### Composition

- Le Service public fédéral (SPF) « Emploi » (inspection des lois sociales) ;
- Le Service du Protocole du Service public fédéral « Affaires étrangères » ;
- Le Service public fédéral « Sécurité sociale » ;
- Le Service public fédéral « Finances » (Trésor public) ;
- Les syndicats.

Le président est un représentant du SPF « Emploi » et le vice-président est un représentant du service du Protocole du Service public fédéral « Affaires étrangères ».

La demande de médiation doit être envoyée au président de la Commission ou à un de ses membres.

### Médiation

- Une lettre officielle est adressée au diplomate qui emploie un ou plusieurs travailleurs domestiques privés ;
- Dans des cas graves de mauvais traitements, un employeur qui ne coopère pas ou ne répond pas à la demande de la Commission est invité (ou le chef de la Mission) à participer à une réunion à l'amiable avec le président et le vice-président de la Commission afin de trouver une solution. La situation lui est expliquée ainsi que ses obligations au regard du droit du travail belge.

La Commission travaille en s'appuyant sur une approche multidisciplinaire qui lui permet de traiter les plaintes d'une manière d'autant plus rapide et efficace que tous les acteurs principaux font partie de ses membres.

La Commission ne se comporte pas comme un tribunal. Lorsqu'aucune solution ne peut être trouvée, le plaignant peut toujours attaquer son employeur diplomate devant les tribunaux, à condition que son immunité ne soit pas un obstacle.



**Des plus amples informations** sur la Commission des Bons offices peuvent être consultées à l'adresse suivante : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=39861#>.

<http://myembassy.be/>

## Affaire UNESCO

Les ONG françaises, le *Comité contre l'esclavage moderne et l'enfance et le partage*, ont informé le Parquet de Nanterre d'un cas possible d'esclavage domestique dans la maison d'un haut fonctionnaire travaillant à l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture).

M. M., ancien ministre du gouvernement burundais, occupait un poste de fonctionnaire auprès de l'UNESCO. Il jouissait à ce titre d'une immunité diplomatique. Les époux M. étaient propriétaires d'un pavillon comprenant quatre chambres situées à Ville d'Avray dans le département des Hauts de Seine. Ils avaient sept enfants, dont l'un était handicapé. Les victimes, deux sœurs orphelines originaires du Burundi et âgées de 16 et 10 ans, étaient contraintes d'effectuer toutes les tâches ménagères au domicile de leur tante et de leur oncle sans rémunération.

Dès leur arrivée, les requérantes furent logées dans ce qu'elles décrivent comme étant une cave non aménagée et mal chauffée, située au sous-sol du pavillon. La pièce comportait une chaudière, une machine à laver et deux lits. Les requérantes déclarent qu'elles furent, dès leur arrivée, chargées de s'occuper de l'ensemble des tâches ménagères et domestiques que réclamait l'entretien du pavillon et de la famille M., composée alors de neuf personnes. Elles allèguent avoir ainsi été utilisées comme « bonnes à tout faire ». La sœur la plus âgée affirme qu'elle devait de plus s'occuper du fils handicapé des époux M. et de l'entretien du jardin. Elles n'obtinrent, selon leurs allégations, aucune rétribution en échange, ni aucun jour de repos. Les deux sœurs n'étaient pas dans une situation illégale vis-à-vis des autorités françaises parce que leurs noms figuraient dans le passeport diplomatique de leur tante.

Une enquête sur une suspicion de mauvais traitements fut ouverte et en 1999, pour la première fois, l'ancien Directeur général de l'UNESCO décida, à la demande du parquet, de lever l'immunité diplomatique du fonctionnaire concerné,

qui pu ainsi être poursuivi. Celui-ci utilisa son immunité et la procédure fut arrêtée en février 2001 par une ordonnance de rejet, qui fut ensuite infirmée par la Cour de cassation. L'affaire fut renvoyée à un autre tribunal.

S'agissant de l'étendue de l'immunité de M. M., le tribunal jugea qu'aucune immunité ne s'appliquait en raison des motifs suivants :

« *Considérant que les termes explicites de la lettre adressée le 20 janvier 2003 à la Cour par le responsable du service du protocole du Ministère des affaires étrangères, au nom du Ministre, habilité à interpréter et à apprécier l'étendue de l'immunité accordée par celles-ci aux diplomates, ont permis de lever toute incertitude sur la situation de Monsieur [M.] ; qu'il en résulte, en effet, que celui-ci a cessé ses fonctions à l'U.N.E.S.C.O. le 30 novembre 2001 ; que s'agissant des actes commis en dehors de l'exercice de ses fonctions, il ne bénéficie plus de l'immunité diplomatique ; qu'il s'en déduit qu'il n'existe aucun obstacle à l'exercice de l'action publique ; »*

En 2009, la cour d'appel de Versailles infirma le jugement sur le délit de soumission de plusieurs personnes vulnérables à des conditions de travail et d'hébergement indignes, qui avait été prononcé par le tribunal de Nanterre en 2007. En effet, la cour d'appel fit valoir que les délinquants avaient agi pour des motifs de solidarité familiale et non pour des raisons d'exploitation (Cour d'appel de Versailles, *Époux Mpozagara c. Ministère public*, 29 juin 2009).

La Cour européenne des droits de l'homme a examiné l'affaire sur le terrain des allégations de servitude ou de travail forcé ou obligatoire en 2012 (CN et V. c. France (requête n° 67724/09), 11 octobre 2012). La Cour a conclu à la violation de l'article 4 (interdiction de l'esclavage et du travail forcé) de la Convention européenne des droits de l'homme à l'égard de l'une des requérantes car l'État n'a pas mis en place « *un cadre législatif et administratif permettant de lutter efficacement contre la servitude et le travail forcé* ».

Source : Georgina Vaz Cabral, *La traite des êtres humains. Réalités de l'esclavage contemporain* (Editions La Découverte, novembre 2006), p. 139 ; Cour européenne des droits de l'homme, C.N. et V. c. France (requête n° 67724/09), 11 octobre 2012. [http://hudoc.echr.coe.int/fre#{"itemid":\["001-113407"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/fre#{)

## 6. Déclarer l'employeur *persona non grata*

L'état accréditaire peut à tout moment, le cas échéant et conformément à l'art. 9 de la CVRD et à l'art. 23 de la CVRC, informer l'État accréditant que l'employeur diplomate (chef de mission ou tout autre membre du personnel diplomatique de la mission) est *persona non grata*.

## Comment pouvez-vous appliquer une approche multidisciplinaire pour traiter un cas de servitude domestique dans un foyer diplomatique, régler le litige tout en protégeant la victime?

En Belgique, une circulaire adoptée en 2008 par le Gouvernement et le Collège des procureurs généraux sur la mise en œuvre d'une coopération multidisciplinaire concernant les victimes de la traite des êtres humains et de certaines formes aggravées de traite donne une réponse sur la façon d'offrir une protection aux travailleurs domestiques privés exploités dans des foyers diplomatiques. La circulaire contient des directives spécifiques visant à proposer une solution au problème. Elle détaille et organise la manière dont les différentes parties doivent collaborer lors de la mise en œuvre des procédures engagées pour protéger les victimes de la traite des êtres humains.



2008 : Circulaire relative à la mise en œuvre d'une coopération multidisciplinaire concernant les victimes de la traite des êtres humains et/ou de certaines formes aggravées de trafic des êtres humains : <http://www.om-mp.be/omzendbrief/4232485/omzendbrief.html>

<b>Coopération multidisciplinaire</b> <b>Les différentes étapes</b>	<b>Partenaire responsable</b>
<b>1</b> Premier contact avec un travailleur domestique privé et déclaration de la victime	Inspection sociale/services répressifs ONG spécialisées (PAG-ASA/Bruxelles, Payoke/ Anvers, Surya/Liège)
<b>2</b> Début de la protection de la victime et du programme d'assistance	PAG-ASA
<b>3</b> Début de l'enquête	Auditeur du travail + Inspection sociale
<b>4</b> Informer le service du Protocole qu'une enquête a commencé	Auditeur du travail + PAG-ASA
<b>5</b> Informer la mission étrangère diplomatique ou l'organisation internationale qu'une enquête est menée et que les privilèges sont provisoirement suspendus (délivrance de cartes de légitimation/ d'identité spéciales pour les travailleurs domestiques privés)	Service du protocole
<b>6</b> Concertation pour décider du montant du salaire qui peut être demandé	Auditeur du travail + PAG-ASA
<b>7</b> Engager un avocat pour lancer le processus de règlement à l'amiable	PAG-ASA + avocat
<b>8</b> Interrogatoire volontaire éventuel du diplomate	Auditeur du travail + service du protocole
<b>9</b> L'échec du règlement à l'amiable peut déboucher sur un litige civil devant un tribunal du travail	Avocat ou auditeur du travail

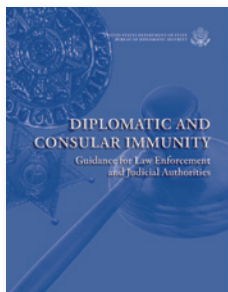
Source: « Protecting victims of trafficking in human beings exploited in the framework of private services performed in diplomatic households - Policy co-ordination, multidisciplinary approach and practices », événement parallèle, atelier de l'OSCE sur la prévention de la traite des êtres humaines aux fins de servitude domestique dans des foyers diplomatiques, Bruxelles, 13 mars 2014.



# Comment faire face aux difficultés et résoudre les problèmes?



- Difficultés et problèmes existants
- Enseignements tirés de l'expérience



Voir le document « Guidance for Law Enforcement and Judicial Authorities on Privileges and Immunities » : <http://www.state.gov/documents/organization/150546.pdf>

## Difficultés et problèmes existants

Un certain nombre de difficultés et de problèmes liés à la protection des travailleurs domestiques privés ont été recensés dans plusieurs pays, notamment les suivants :

- la communication d'informations aux travailleurs domestiques privés ;
- la fourniture d'une assistance adéquate ;
- les problèmes de communication avec les travailleurs domestiques privés ;
- la recherche de solutions équitables et décentes pour toutes les parties ;
- le manque de compréhension des services répressifs et judiciaires concernant les immunités dont bénéficient les employeurs diplomatiques, avec pour conséquences :
  - l'idée (fausse) que l'immunité est synonyme d'impunité ;
  - le refus d'enquêter et de poursuivre les formes sévères d'abus et de traite des êtres humains aux fins de servitude domestique ;
  - le refus de demander une levée d'immunité ;
- la recherche d'une réparation et d'une indemnisation pour le travailleur domestique privé ;
- la réduction des impacts collatéraux sur les relations diplomatiques entre le pays accréditaire et le pays accréditant.

## Le syndicat interprofessionnel des travailleurs diplomatiques et organisations internationales en Belgique.

Afin de lutter contre les abus dans les missions diplomatiques et les organisations internationales, les syndicats belges (CNE, LBC et SETCa-BBTK) ont travaillé ensemble pendant un an et demi. Créée à la fin de 2011, l'Intersyndicale du personnel des ambassades et des organisations internationales s'est fixée comme objectif principal de créer une plateforme pour défendre ces travailleurs.

Adresse Internet du site de l'Intersyndicale du personnel des ambassades et des organisations internationales en Belgique : <http://myembassy.be/intersyndicale-ambassades/qui-sommes-nous>



## Enseignements tirés de l'expérience et mesures concrètes possibles :



- Dispenser une formation aux personnes susceptibles d'être en contact régulier avec des travailleurs domestiques, comme les travailleurs sociaux, les agents de la santé publique, le personnel consulaire, les fonctionnaires de police, les procureurs et les juges afin de les aider à identifier les victimes de la traite à des fins de servitude domestique et à détecter les infractions. Il est notamment recommandé de dispenser une formation transversale multidisciplinaire afin de mieux faire comprendre à chacun les rôles des différents acteurs et la nécessité d'une coopération mutuelle ;
- Sensibiliser et éduquer les services judiciaires et de répression aux immunités diplomatiques ainsi qu'aux restrictions de ces immunités ;
- Prendre des mesures en tant que pays accréditaire pour que les victimes bénéficient d'une assistance et que ce soutien soit fourni aux victimes de la traite des êtres humains, quel que soit le degré d'immunité (totale ou partielle) de l'auteur présumé de l'infraction ;
- Coopérer avec des ONG spécialisées qui fournissent des services aux travailleurs domestiques victimes de la traite afin qu'elles prêtent une assistance adéquate, notamment des prestations sociales, médicales, psychologiques, juridiques et administratives, et surtout qu'elles accompagnent les victimes pendant les procédures judiciaires, en particulier lorsqu'elles demandent une réparation ;
- Fournir des orientations claires aux autorités gouvernementales compétentes sur leurs rôles et responsabilités ;
- Veiller à ce que les travailleurs domestiques privés puissent accéder aux systèmes d'indemnisation existants pour les victimes d'actes criminels, notamment des fonds publics en cas de servitude domestique ;
- Favoriser une solution à l'amiable permettant aux travailleurs domestiques privés d'obtenir la restitution des salaires ainsi qu'une réparation du préjudice causé par l'employeur diplomate lorsqu'il n'est pas possible de saisir la justice en raison de l'immunité de ce dernier ;
- Renforcer la coopération internationale et faire usage du réseau des services du protocole.

**Voir** le Plan d'action du Canada pour lutter contre la traite des êtres humains qui recommande de se servir des protocoles diplomatiques pour établir des politiques et des partenariats régionaux et internationaux, et de renforcer les capacités pour lutter contre la traite de personnes et l'exploitation des enfants » : <http://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/ntnl-ctn-pln-cmbt/index-fra.aspx>

**« La coopération internationale devrait être renforcée entre les Membres et avec les organisations internationales et régionales concernées, lesquels devraient se prêter mutuellement assistance en vue de parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, notamment par :  
d) la coopération pour combattre et prévenir le recours au travail forcé ou obligatoire par le personnel diplomatique »**

### **N'oubliez pas que :**

- vous n'êtes peut-être pas informés de la situation qui règne dans votre pays et qu'un certain nombre de travailleurs domestiques privés sont employés illégalement voire non enregistrés officiellement
- recours au personnel de service de la mission au lieu de travailleurs domestiques privés pour contourner vos règlements
- des enfants peuvent être utilisés comme travailleurs domestiques privés
- l'État accréditant peut avoir une réaction disproportionnée

### **Récapitulation :**

#### **Mesures à prendre pour prévenir les abus et l'exploitation**

- Élaborer et adopter une politique claire et transparente
- Sensibiliser et informer les acteurs concernés
- Établir des règles et procédures pour l'emploi de travailleurs domestiques privés
- Contrôler la situation avant le renouvellement de la carte de légitimation ou du visa
- Offrir la possibilité de changer d'employeur
- Mettre en place un mécanisme de dépôt de plaintes
- Encadrer le mécanisme de règlement des litiges avec plusieurs options

# Annexes



- Extrait de l'Additif au Plan d'action de l'OSCE visant à lutter contre la traite des êtres humains : une décennie plus tard
- Exemples de politiques nationales et de règlements liés à l'emploi de travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques et publiés en ligne
- Ressources supplémentaires
- Politiques et pratiques nationales

## Annexe 1

### Extrait de l'Additif au plan d'action de l'OSCE visant à lutter contre la traite des êtres humains : une décennie plus tard

(PC.DEC/1107/ 6 Décembre 2013)



Pour de plus amples informations sur l'Additif au Plan d'action de l'OSCE visant à lutter contre la traite des êtres humains : une décennie plus tard, voir : <http://www.osce.org/node/110370>

#### III. Prévention de la traite des êtres humains

##### Action recommandée au niveau national

[...]

1.8. Encourager des mécanismes de plainte accessibles et une information pertinente à l'intention des travailleurs afin de leur permettre de notifier aux autorités des pratiques abusives qui favorisent la traite des êtres humains, et prendre des mesures pour prévenir de tels abus ;

[...]

1.10. Promouvoir des mesures de prévention de la TEH à des fins de servitude domestique, entre autres dans les ménages diplomatiques, pour protéger les travailleurs domestiques et les informer de leurs droits en tant qu'employés ainsi que des moyens de signaler les abus ; veiller à ce que les victimes de la TEH bénéficient d'une assistance pertinente quel que soit le statut de l'employeur ; reconnaître qu'il incombe aux États participants de veiller à ce que leur propre personnel diplomatique respecte la législation locale, notamment en ce qui concerne l'emploi de travailleurs domestiques ;

[...]

##### Action des institutions et organes de l'OSCE

[...]

3. La Représentante spéciale et Coordinatrice, en coopération avec les structures exécutives compétentes de l'OSCE, continuera à promouvoir l'échange des meilleures pratiques de prévention de la TEH à des fins de servitude domestique, entre autres dans les ménages diplomatiques, ainsi que de protection des victimes.

#### IV. Protection et assistance

##### Action recommandée au niveau national

[...]

2. Accès à la justice et à des réparations appropriées

2.1 Faciliter l'accès des victimes de la traite, à titre individuel, à des consultations et à une assistance juridiques afin qu'elles puissent, conformément à la législation nationale, user des possibilités d'obtenir une réparation appropriée, et notamment une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi

2.2 Établir, s'il y a lieu, un fonds public d'indemnisation ou d'autres mécanismes pertinents conformément au droit national ou en faciliter l'accès aux victimes de la TEH, quel que soit leur statut juridique ou leur nationalité ;

[...]

## Autres engagements de l'OSCE sur la traite des êtres humains

Décision n° 1/03 du Conseil ministériel de l'OSCE sur le renforcement des efforts de l'OSCE pour combattre la traite des êtres humains (Vienne, 28 novembre 2000).

Déclaration du Conseil ministériel de l'OSCE sur la traite des êtres humains (Porto, 7 décembre 2002).

Décision n° 2/03 du Conseil ministériel de l'OSCE sur la lutte contre la traite des êtres humains (Maastricht, 2 décembre 2003).

Décision n° 13/04 du Conseil ministériel de l'OSCE sur les besoins spéciaux des enfants victimes de la traite en matière de protection et d'assistance (Sofia, 7 décembre 2004).

Décision n° 2/05 du Conseil ministériel de l'OSCE sur les migrations (Ljubljana, 6 décembre 2005).

Décision n° 13/05 du Conseil ministériel de l'OSCE sur la lutte contre la traite des êtres humains (Ljubljana, 6 décembre 2005).

Décision n° 557/Rev.1 du Conseil permanent : *Plan d'Action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains.*

Décision n° 14/06 du Conseil ministériel sur le *renforcement des efforts visant à lutter contre la traite des êtres humains, notamment à des fins d'exploitation de leur travail, par une approche globale et proactive* (Bruxelles, 5 décembre 2006).

Décision n° 8/07 du Conseil ministériel de l'OSCE sur la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail (Madrid, 30 novembre 2007).

Décision n° 5/08 du Conseil ministériel de l'OSCE sur le renforcement des réponses de la justice pénale à la traite des êtres humains dans le cadre d'une approche globale (Helsinki, 5 décembre 2008).

Déclaration du Conseil ministériel de l'OSCE sur la lutte contre toutes les formes de traite des êtres humains, MC.DD/27/11/Rev.1 (Vilnius, 7 décembre 2011).

## Annexe 2

# Exemples de politiques nationales et de règlements liés à l'emploi de travailleurs domestiques privés dans les foyers diplomatiques et publiés en ligne

<b>Australie</b>	<b>Directives du service du protocole pour les travailleurs domestiques privés</b> <a href="https://www.dfat.gov.au/protocol/Protocol_Guidelines/10.html">https://www.dfat.gov.au/protocol/Protocol_Guidelines/10.html</a>
<b>Belgique</b>	<b>Domestiques privés : Conditions et modalités d'octroi des cartes d'identité spéciales</b> <a href="http://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/notes_circulaires/missions_diplomatiques/">http://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/notes_circulaires/missions_diplomatiques/</a>
<b>Canada</b>	<b>Embauche d'un travailleur domestique et programme d'accréditation connexes</b> <a href="http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers_domestiques-privés.aspx?lang=fra">http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers_domestiques-privés.aspx?lang=fra</a>
<b>Estonie</b>	<b>Manuel sur les immunités diplomatiques et les privilèges en Estonie</b> <a href="http://vm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/kasiraamat_2014_1_0.pdf">http://vm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/kasiraamat_2014_1_0.pdf</a>
<b>Finlande</b>	<b>Privilèges et immunités diplomatiques en Finlande : personnel domestique privé</b> <a href="http://formin.finland.fi/Public/download.aspx?ID=13943&amp;GUID={A811E070-2712-4E7E-81DB-F223DB58CC1E}">http://formin.finland.fi/Public/download.aspx?ID=13943&amp;GUID={A811E070-2712-4E7E-81DB-F223DB58CC1E}</a>
<b>France</b>	<b>Personnel domestique dans les foyers diplomatiques</b> <a href="http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/protocole/social/article/le-personnel-privé">http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/protocole/social/article/le-personnel-privé</a>
<b>Irlande</b>	<b>Lignes directrices relatives à l'emploi de domestiques privés par des membres accrédités de la Mission</b> <a href="https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/FINAL-GUIDELINES-RELATING-TO-THE-EMPLOYMENT-OF-PRIVATE-DOMESTIC-EMPLOYEES-BY-ACCREDITED-MEMBERS-OF-THE-MISSION.pdf">https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/FINAL-GUIDELINES-RELATING-TO-THE-EMPLOYMENT-OF-PRIVATE-DOMESTIC-EMPLOYEES-BY-ACCREDITED-MEMBERS-OF-THE-MISSION.pdf</a>
<b>Pays-Bas</b>	<b>Personnel des missions étrangères et des organisations internationales - domestiques privés</b> <a href="https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations">https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations</a>
<b>Norvège</b>	<b>Diplomates en Norvège et domestiques privés</b> <a href="https://www.regjeringen.no/en/dep/ud/about_mfa/diplomatic_relations/diplomat-in-norway/id2354407/">https://www.regjeringen.no/en/dep/ud/about_mfa/diplomatic_relations/diplomat-in-norway/id2354407/</a>
<b>Portugal</b>	<b>Guide pratique pour le corps diplomatique accrédité au Portugal</b> <a href="http://www.portugal.gov.pt/media/1499954/20140813-manual-diplomatico-eng-ultima-ver-sao-april-2014.pdf">http://www.portugal.gov.pt/media/1499954/20140813-manual-diplomatico-eng-ultima-ver-sao-april-2014.pdf</a>
<b>Suisse</b>	<b>Manual : Domestiques privés - employés domestiques privés (ordonnance du 6 juin 2011)</b> <a href="https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/fr/home/manual-application-regime/introduction/ordonnance-domestiques-privés.html">https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/fr/home/manual-application-regime/introduction/ordonnance-domestiques-privés.html</a>
<b>Suède</b>	<b>Emploi de domestiques privés</b> <a href="http://www.government.se/sb/d/16264/a/194937">http://www.government.se/sb/d/16264/a/194937</a>
<b>Turquie</b>	<b>Guide pour les missions diplomatiques en Turquie</b> <a href="http://www.mfa.gov.tr/data/Guide-to-Diplomatic-Missions-in-Turkey.pdf">http://www.mfa.gov.tr/data/Guide-to-Diplomatic-Missions-in-Turkey.pdf</a>
<b>États-Unis</b>	<b>Visas pour les diplomates et les représentants de gouvernements étrangers : employés privés</b> <a href="http://travel.state.gov/content/visas/english/other/diplomat-foreign-government-official.html">http://travel.state.gov/content/visas/english/other/diplomat-foreign-government-official.html</a>  <b>Visas pour les employés des organisations internationales et de l'OTAN : employés privés</b> <a href="http://travel.state.gov/content/visas/english/other/employee-of-international-organization-nato.html">http://travel.state.gov/content/visas/english/other/employee-of-international-organization-nato.html</a>

## Annexe 3

### Ressources supplémentaires

Ban Ying, *Female Domestic Workers in the Private Households of Diplomats in the Federal Republic of Germany – Information Collected for the CEDAW Committee to Open an Inquiry Procedure According to Article 8 OP/CEDAW*(2003).

German Institute for Human Rights (Kartusch, A.), *Domestic Workers in Diplomats' Households Rights Violations and Access to Justice in the Context of Diplomatic Immunity*(2011).  
[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/domestic\\_workers\\_in\\_diplomats\\_households\\_03.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/domestic_workers_in_diplomats_households_03.pdf)

Organisation internationale du Travail (OIT), *Trafficking for Forced Labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Training Manual (2006).  
[http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/projects/WCMS\\_081894/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/projects/WCMS_081894/lang-en/index.htm)

International Labour Review (Oelz, M.), *The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: a window of opportunity for social justice*, Vol. 153, no. 1 (2014).  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2014-153-1\)143-172.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2014-153-1)143-172.pdf)

King Baudouin Foundation, *Working as a Homehelp at the Private Residence of a Diplomat* (2005).  
<http://www.kbs-frb.be/publication.aspx?id=294857&langtype=1033>

Kalayaan, *Submission to the UN Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery* (4 June 2010)  
[http://www.kalayaan.org.uk/documents/SR%20contemporary%20forms%20of%20slavery%20-%20Kalayaan%20submission%20final%20\\_names%20now%20deleted%20for%20publication\\_.pdf](http://www.kalayaan.org.uk/documents/SR%20contemporary%20forms%20of%20slavery%20-%20Kalayaan%20submission%20final%20_names%20now%20deleted%20for%20publication_.pdf)

Bureau de l'OSCE pour les institutions démocratiques et les droits de l'homme (BIDDH), *Les mécanismes nationaux d'orientation. Renforcer la coopération pour protéger les droits des victimes de la traite - Un manuel pratique* (Varsovie, 2004). <http://www.osce.org/odihr/13967>

Prasad, N., "Domestic workers working for diplomats", in *Trafficking in Women in Germany*, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, KOK (ed.) (2008).  
[http://www.kok-buero.de/fileadmin/user\\_upload/medien/kok\\_flyer\\_brosch/KOK\\_Brosch\\_2008\\_englisch.pdf](http://www.kok-buero.de/fileadmin/user_upload/medien/kok_flyer_brosch/KOK_Brosch_2008_englisch.pdf)

Conseil des droits de l'homme (Nations Unies), *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Gulnara Shahinian, A/HRC/15/20 (2010).  
[http://www.ohchr.org/documents/issues/slavery/sr/a.hrc.15.20\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/issues/slavery/sr/a.hrc.15.20_en.pdf)

Vandenberg, M. E. and Levy, A. F., *Human Trafficking and Diplomatic Immunity: Impunity No More?*, 7 Intercultural Hum. Rts. L. Rev. 77 (2012).  
<http://www.htprobono.org/wp-content/uploads/2014/04/Diplomatic-Immunity-Article-St-Thomas-1.pdf>



# Autriche

## I – Contexte général et politique nationale

Vienne est un véritable pôle de missions diplomatiques bilatérales et multilatérales puisqu'elle compte :

- 119 ambassades, 54 missions permanentes
- 30 organisations internationales
- près de 17 500 personnes qui jouissent de privilèges et d'immunités

Environ 200 travailleurs domestiques privés sont employés par des diplomates et membres du personnel des missions ou des organisations internationales. La politique de l'Autriche consiste à utiliser toutes les possibilités de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et à continuer à autoriser l'emploi de travailleurs domestiques privés tout en élaborant un ensemble complet de règlements et de mesures visant à soutenir et protéger ces personnes contre l'exploitation au travail.

Le service du protocole du ministère des Affaires étrangères joue un rôle central dans ces efforts, car il contrôle l'emploi des travailleurs domestiques privés à toutes les étapes du processus : demande de visa à l'ambassade d'Autriche à l'étranger, entretiens avec la personne au ministère des Affaires étrangères après son entrée en Autriche et au moins une fois par an jusqu'à l'annulation de l'enregistrement et juste avant le départ. Le ministère des Affaires étrangères collabore avec l'Organisation LEFÖ - IBF de soutien aux victimes concernant la prévention des abus et des cas d'exploitation lorsque le travailleur domestique privé cherche un refuge, des conseils et un soutien. Cette collaboration comprend des activités de communication et de coopération avec les autorités policières et judiciaires ainsi qu'avec la mission diplomatique ou l'organisation internationale de l'employeur.

## II – Règles et procédures

Démarches préalables à l'arrivée du travailleur :

- procédure spécifique d'obtention de visa auprès des missions autrichiennes à l'étranger (visa Schengen de type D uniquement) ;
- présentation de documents supplémentaires pour la demande de visa (contrat de travail, déclaration sous serment de l'employeur, contrat d'assurance, contrat de bail avec indication de la pièce d'habitation réservée au travailleur) ;
- entretiens individuels menés à l'ambassade avec les travailleurs domestiques privés qui postulent à un emploi (entretiens personnels et sans interférences de l'employeur ou du personnel de la mission diplomatique de l'employeur).

Démarches à l'arrivée en Autriche :

- conduite d'entretiens individuels avec les travailleurs domestiques privés qui postulent à un emploi dès leur arrivée en Autriche (entretiens personnels et sans interférences de l'employeur ou du personnel de la mission diplomatique de l'employeur) ;
- vérification de l'enregistrement obligatoire des travailleurs domestiques privés auprès de l'ambassade du pays de nationalité.
- L'employeur et le travailleur domestique privé sont informés que toute rémunération doit être versée sur un compte bancaire.



- vérification de la police d'assurance santé/accidents souscrite couverte par la sécurité sociale ou une compagnie d'assurance privée ;
- la carte de légitimation (carte d'identité personnelle et titre de séjour) doit être remise en mains propres au travailleur domestique privé ;
- diffusion d'informations sur l'Organisation LEFÖ - IBF de soutien aux victimes, qui gère un centre d'intervention et un refuge pour les femmes.

Conditions à remplir pour embaucher un travailleur domestique privé :

- Le contrat de travail doit mentionner un salaire égal ou supérieur au montant du salaire minimum fixé par décret, qui est actuellement de 1100 EUR par mois.
- Les travailleurs domestiques privés doivent disposer de leur propre pièce d'habitation privée à la résidence de l'employeur.
- L'ouverture d'un compte bancaire au seul nom du travailleur domestique privé est nécessaire, et la personne doit savoir se servir d'une carte bancaire et d'un guichet automatique bancaire.

Suivi et Contrôle :

- prolongation annuelle de la validité de la carte de légitimation du travailleur domestique privé (toutes les autres cartes ont une validité de deux ans).
- La présence physique des travailleurs domestiques privés au ministère des Affaires étrangères est nécessaire pour la procédure de prolongation de la carte, car ces personnes sont interrogées sur leurs conditions de vie, leurs horaires et le versement de leurs salaires.
- Les relevés bancaires d'une année complète doivent être présentés ; une suite est donnée en cas d'anomalies détectées.
- Un rapport de synthèse sur l'entretien est rédigé et conservé par le ministère des Affaires étrangères.
- Des séances d'information annuelles sont organisées par le ministère des Affaires étrangères et le ministère de l'Intérieur à l'intention des travailleurs domestiques privés.

Si l'on soupçonne que le travailleur domestique privé est une victime de la traite des êtres humains :

- la mission de l'employeur est invitée à fournir des éclaircissements à ce sujet.

### **III – Règlement des litiges**

- Coopération étroite avec des ONG et avec la mission ou l'organisation internationale concernée
- Évaluation du degré d'immunité pour la procédure pénale
- Mécanisme de vérification pour les plaintes visant à obtenir une réparation financière
- Médiation entre les missions/organisations internationales et les (anciens) travailleurs domestiques privés qui ont déposé une plainte
- Accord sur les règlements extrajudiciaires au ministère des Affaires étrangères



# Belgique

## Politiques et pratiques

### I – Contexte et politique nationale

La Belgique accueille actuellement :

- 203 missions diplomatiques étrangères
- 109 organisations internationales, dont les plus importantes sont l'Union européenne et l'OTAN

Depuis 2001, la Belgique a progressivement mis en place des règlements et des procédures pour prévenir et combattre l'exploitation des travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques, informer les travailleurs et protéger les victimes de la servitude. Le service du protocole du ministère fédéral des Affaires étrangères intervient dans les domaines suivants : prévention, contrôle, médiation et sanction administrative.

La politique belge repose sur :

- des règles et des procédures objectives et transparentes
- un cadre de mesures visant à traiter les plaintes et les problèmes qui sont détectés

### II – Règles et procédures

L'employeur qui demande une autorisation d'embaucher un travailleur domestique privé est systématiquement invité à respecter les règles suivantes :

- Les contrats de travail doivent être conformes au droit du travail applicable en Belgique; l'utilisation de « contrats-types » est une obligation; le contrat définit :
  - le salaire, qui est aligné sur celui du personnel domestique belge
  - les heures de travail, les horaires de travail, les congés, les avantages en nature
  - la sécurité sociale et/ou une assurance médicale complète
- Le contrat impose également le respect de certaines conditions, notamment la fourniture d'un logement décent ou l'ouverture d'un compte bancaire au seul nom du travailleur concerné.
- Les travailleurs peuvent passer d'un employeur diplomate à un autre et donc changer de résidence.
- Seuls les agents diplomatiques accrédités (ou les rares fonctionnaires internationaux qui ont un statut équivalent) peuvent employer un travailleur domestique conformément aux dispositions de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques.

Démarches préalables à l'arrivée du travailleur :

- Le service du protocole examine chaque demande avant d'autoriser un diplomate à employer un travailleur domestique, et vérifie qu'il n'y a pas eu précédemment de non-respect de clauses juridiques, de litiges, d'exploitation, etc.
- Le service du protocole vérifie les contrats de travail avant d'autoriser la délivrance d'un visa pour le travailleur.
- Le travailleur est informé de ses droits et devoirs avant son arrivée en Belgique au cours d'un entretien à l'ambassade de Belgique.

Démarches à l'arrivée du travailleur et procédure de suivi :

- Le service du protocole contrôle l'entrée et la trajectoire professionnelle du travailleur domestique en Belgique afin de détecter d'éventuelles violations des droits.
- Dans le cadre de la procédure, le travailleur domestique est tenu chaque année de se rendre en personne au service du protocole pour recevoir son permis de séjour. Comme

il s'agit d'un permis spécial valable pendant un an, les travailleurs doivent venir chaque année, ce qui permet au service du protocole de contrôler leurs conditions de travail. Un entretien est organisé à cette occasion avec le travailleur, qui est informé de la teneur du contrat et de ce qu'il peut faire en cas de questions, de problèmes ou de plaintes. Lui sont communiquées également diverses informations utiles, notamment des adresses et numéros de téléphone est fourni.

### III – Règlement des litiges

Médiation et accords extrajudiciaires :

- En cas de plainte crédible sur des problèmes « mineurs », le service du protocole :
  - peut informer la mission ;
  - peut demander au chef de la mission de normaliser la situation ;
  - peut entendre les deux parties et servir de médiateur en cas de litige ;
  - peut suspendre l'embauche de nouveaux travailleurs domestiques privés.
- Dans des cas plus graves, notamment des négligences concernant les normes juridiques applicables au travail et à l'emploi :
  - Le service du protocole communique avec le ministère du Travail : pour une analyse des aspects « techniques » de la législation du travail, le travailleur peut rencontrer un interlocuteur privilégié au sein du ministère du Travail.
  - La médiation permet de trouver une solution extrajudiciaire : en mai 2013, la Belgique a officiellement mis en place une « Commission des bons offices ». Cette Commission prend les mesures appropriées, en fonction des nécessités. Elle analyse les différents aspects des plaintes au regard de la législation du travail, entend l'employé et l'employeur, et invite les parties au conflit à prendre des mesures en vue de normaliser la situation.

Une approche multidisciplinaire est mise en place, visant à protéger les victimes présumées de la traite des êtres humains ou de l'exploitation :

- En cas d'abus aggravés, une procédure officielle est mise en place depuis 2008 pour protéger les victimes de la traite des êtres humains :
  - la victime présumée de la traite sera soutenue par une ONG spécialisée qui fournit une assistance ;
  - le travailleur peut déposer une plainte contre l'employeur ;
  - le ministère public peut décider de procéder à des enquêtes, et ce quelle que soit l'immunité de l'employeur;
  - si, aux termes d'une enquête, le ministère public estime qu'il s'agit bien d'une situation d'exploitation et/ou de traite des êtres humains, le travailleur domestique peut demander le statut de victime de la traite et se voir accorder un permis de séjour.

Tout litige non réglé concernant des cas crédibles d'abus peut déboucher sur une interdiction faite aux diplomates ou à la mission diplomatique concernée d'embaucher de nouveaux travailleurs.



#### **Pour de plus amples informations :**

Sur les conditions et procédures d'octroi du permis de séjour spéciales aux domestiques privés, voir:  
[http://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/notes\\_circulaires/missions\\_diplomatiques/](http://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/notes_circulaires/missions_diplomatiques/)

Circulaire sur la mise en œuvre de la coopération multidisciplinaire concernant les victimes de la traite des êtres humains et de certaines formes aggravées de trafic des êtres humains:  
<http://www.om-mp.be/circulaires.html>



# Canada

## Politiques et pratiques

### I – Contexte général et politique nationale

Désireux de soutenir et d'intensifier les efforts de lutte contre la traite des personnes ainsi que ceux visant la suppression de l'exploitation de la main-d'œuvre, le Canada est engagé dans la création et le maintien des meilleures conditions possibles favorisant la protection contre la servitude des domestiques privés dans les foyers diplomatiques, recensés à 82 individus en 2015.

Déterminé à réduire les vulnérabilités sociales et financières des domestiques employés dans des foyers diplomatiques, le Canada met en œuvre une vaste stratégie de prévention, de détection et de contrôle de la traite et de l'exploitation ouvrière, axée sur la sensibilisation et l'élaboration de politiques et d'outils de diagnostic ciblés, dont les principales lignes sont exposées ci-dessous. Ceci est conforme au Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes du Canada.

### II – Règles et procédures

- Seuls les chefs et chefs adjoints de mission diplomatique, et leurs équivalents au sein des organisations internationales, peuvent employer et demander l'accréditation des ressortissants étrangers en tant que domestiques. Les chefs de mission et les employeurs doivent veiller au respect des dispositions du programme d'accréditation des domestiques et des normes en matière d'emploi applicables à leurs conditions de travail.
- Les employeurs potentiels doivent fournir un contrat de travail devant contenir des modalités d'emploi équitables, ainsi que des renseignements assurant que le domestique reçoive les protections que lui confèrent les lois et règlements canadiens. Les contrats de travail doivent être conformes aux normes du travail provinciales et doivent être approuvés par le Bureau du protocole.
- L'employé éventuel doit être en mesure de parler, lire et comprendre le français ou l'anglais suffisamment pour se débrouiller seul dans un environnement non supervisé et pour être capable de communiquer avec les autorités locales.

Procédures préalables à l'arrivée au Canada :

- L'État d'envoi doit déclarer que l'employeur éventuel dispose des moyens financiers nécessaires pour assumer le salaire de l'employé.
- Dans la mesure où le Bureau du protocole approuve le contrat de travail, l'employé potentiel doit demander et obtenir un visa de résident temporaire (VRT). Il est alors interviewé par la mission canadienne en poste à l'étranger chargée de délivrer le VRT. Il reçoit alors de la part de l'agent intervieweur la brochure "Domestiques accrédités dans des ménages diplomatiques - Vos droits et votre protection" qui offre de l'information sur les droits consentis aux domestiques.
- À sa discrétion, le Bureau du protocole pourrait demander des preuves de la mission diplomatique qu'elle a mise en œuvre un programme de sensibilisation et d'apprentissage, ou un code de conduite, à l'endroit de ses membres en affectation au Canada au sujet des protections que jouissent les domestiques au Canada.

En cours d'affectation au Canada :

- Le Bureau du protocole recueille et analyse des données sur l'exploitation ouvrière des domestiques, notamment à travers la tenue d'entrevues systématiques et aléatoires

dès leur arrivée au Canada et tout au long de leur séjour, permettant entre autres de réviser et d'expliquer leur contrat de travail afin d'assurer le respect des droits ouvriers et pour éviter les abus ou mêmes les activités illicites potentiels. Des rapports ministériels sont aussi préparés.

- Le salaire de l'employé doit être payé sous forme de chèque ou de virement bancaire et une preuve de paiement doit être fournie au Bureau du protocole par l'employeur sur demande afin d'assurer que les domestiques soient payés à temps et en entier. Les preuves d'un compte de banque établie au Canada et une carte ATM au nom de l'employé doivent également être fournies.
- L'employeur ne peut confisquer le passeport, la carte d'identité, la carte bancaire, le contrat de travail et les autres biens personnels de son employé.
- Les services d'information permettent de renforcer les moyens d'actions des domestiques. Le Bureau du protocole multiplie les sessions d'information et de sensibilisation à l'ensemble de la communauté diplomatique et aux travailleurs domestiques à propos des droits et protections dont bénéficient ces derniers.

### III – Mesures correctives

- L'immunité n'équivaut pas à l'impunité. Le gouvernement du Canada condamne tous les gestes d'exploitation de la main-d'œuvre impliquant les représentants étrangers accrédités, y compris la traite des personnes.
- Dans la mesure où un représentant étranger ne respecte pas les modalités du contrat de travail approuvé, le Bureau du protocole l'interdira d'embaucher un domestique à l'avenir. D'autres mesures ou procédures pénales pourraient aussi, selon les cas, être poursuivies selon les immunités en place et dans le respect des instruments internationaux applicables. La mission à laquelle il se rattache pourrait elle aussi être touchée par une interdiction globale, notamment dans les cas répétés ou systématiques d'entorses aux contrats.
- Le Bureau du protocole du MAECD collabore avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC), ainsi qu'avec les autorités policières provinciales et municipales pour appuyer les enquêtes et les poursuites ainsi qu'avec les experts en matière de traite des personnes. Le Bureau du protocole fournit en plus une expertise aux services de police et auprès des intervenants relativement aux questions d'immunité. La GRC a créé le Centre national de coordination contre la traite de personnes (CNCTP), servant de point de liaison aux organismes d'application de la loi qui cherchent à réprimer les activités des personnes et des organisations criminelles qui se livrent à la traite de personnes.
- Dans les cas où un domestique est victime de traite, le gouvernement du Canada lui fournit les numéros de téléphone pour joindre la police de juridiction, y compris les numéros d'« Échec au crime » et celui du CNCTP de la GRC. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) aide à protéger les victimes de traite de personnes en sécurisant leur statut d'immigrant avec un permis de séjour temporaire (PST) spécial de 180 jours. Le cadre législatif canadien est exhaustif et permet les enquêtes et les poursuites en matière de traite de personnes.



#### **Pour de plus amples informations, voir:**

Sur l'embauche d'un domestique privé et le programme d'accréditation connexe :

[http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers\\_domestiques-privés.aspx?lang=fr](http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers_domestiques-privés.aspx?lang=fr)

Sur les droits et protections des domestiques privés accrédités dans des ménages diplomatiques :

[http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers\\_domestiques-privés-droits.aspx?lang=fr](http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers_domestiques-privés-droits.aspx?lang=fr)



# États-Unis d'Amérique

## I – Contexte général et politique nationale

Le département d'État est résolu à protéger le bien-être des travailleurs domestiques employés par le personnel de la mission étrangère aux États-Unis, en vue de prévenir les abus qui pourraient être commis contre ces travailleurs et de traiter les allégations de mauvais traitements lorsqu'ils surviennent. Les ressortissants étrangers qui sont employés comme travailleurs domestiques par la communauté diplomatique sont particulièrement vulnérables aux abus et mauvais traitements. La volonté du ministère de protéger ces personnes est incarnée dans une série de mesures qui ont été mises en œuvre au cours des dernières années afin de fournir des garanties accrues aux travailleurs domestiques.

## II – Règles et procédures

Le Bureau du chef du Protocole envoie périodiquement des notes circulaires à la communauté diplomatique pour rappeler aux chefs de mission les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. Ces conditions sont les suivantes :

- les missions étrangères avisent préalablement le Bureau du Chef du protocole qu'un travailleur domestique est susceptible d'être embauché avant qu'un visa lui soit octroyé. La notification doit provenir de la mission, étant entendu que le chef de la mission a examiné préalablement la proposition d'embauche soumise par un de ses membres. Ce processus garantit que la direction de la mission connaît l'existence de tous les travailleurs domestiques qui sont au service du personnel de la mission et qu'elle assume une part de responsabilité dans le traitement équitable de ces personnes. L'obligation de notification préalable donne également au département d'État un moyen de recenser le nombre de travailleurs domestiques présents aux États-Unis.
- Le salaire ne doit être pas versé en espèces au travailleur domestique. Le paiement peut être effectué par un chèque certifié ou un virement électronique sur un compte au nom du travailleur. Le premier versement doit avoir lieu au maximum 90 jours après le début du service. Cette obligation est une protection pour les membres de la mission et pour les travailleurs domestiques en cas de litiges liés au paiement du salaire.
- Les membres de la mission étrangère qui emploient un travailleur domestique doivent lui fournir un contrat comprenant des dispositions spécifiques notamment : une description des tâches à accomplir, le nombre d'heures de travail, le salaire minimum (qui doit être supérieur au salaire minimum fixé par les lois fédérales et étatiques américaines ou au salaire en vigueur localement, le taux le plus élevé étant retenu), le paiement des heures supplémentaires par l'employeur, le paiement des frais de transport (vers et depuis les États-Unis au début et à la cessation du service) par l'employeur et l'obligation faite aux deux parties (l'employeur et l'employé) de respecter toutes les lois américaines. Si le travailleur domestique ne parle pas l'anglais, le contrat doit être écrit en anglais et dans une langue qu'il comprend. Le contrat doit également indiquer que les documents de voyage (passeport, etc.) doivent rester en la seule possession du travailleur domestique.
- Pour bien montrer que le ministère considère que la question du paiement des travailleurs domestiques est importante et pour faciliter les recours, les employeurs sont tenus de conserver les contrats de travail et les fiches de paie pendant trois ans après la cessation d'emploi.
- Le gouvernement américain interdit toute retenue sur salaire concernant la nourriture et le logement. L'ancienne indemnité pour « déductions raisonnables » était souvent utilisée abusivement pour priver les travailleurs domestiques d'un salaire décent.

Outre les mesures prises concernant le traitement des travailleurs domestiques aux États-Unis, les agents consulaires américains à l'étranger sont tenus d'interroger les travailleurs domestiques qui demandent un visa et sont formés pour rechercher des indicateurs de la traite des êtres humains. En ce qui concerne les travailleurs domestiques qui cherchent à être employés par des membres du personnel d'une mission dont le rang est inférieur à celui de ministre ou de conseiller, les agents consulaires sont également tenus de vérifier si les membres qui souhaitent employer le demandeur de visa ont un niveau de salaire suffisant pour payer au travailleur domestique le salaire minimum légal ou le salaire en vigueur localement, le taux le plus élevé étant retenu. Les agents consulaires vérifient que les contrats des travailleurs domestiques sont conformes à toutes les dispositions du droit du travail. Ils donnent également à tous les travailleurs domestiques qui demandent un visa une brochure intitulée « Know your Rights Pamphlet », qui fournit des informations sur leurs droits en matière d'emploi, décrit les signes de la traite des êtres humains, donne une vue d'ensemble de la procédure d'octroi d'un visa de non-immigrant ainsi que le numéro de téléphone de la ligne spécialisée du Centre national de ressources sur la traite des êtres humains, si nécessaire. Ce centre répond aux besoins en plusieurs langues.

Le département d'État communique chaque année à toutes les missions étrangères et aux organisations internationales les taux de rémunération en vigueur qui ont été actualisés par le ministère du Travail pour les travailleurs domestiques. Il exige que tous les nouveaux contrats passés entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs tiennent compte des nouveaux salaires minimums ou en vigueur localement et que tous les contrats en cours soient modifiés et paraphés par le travailleur domestique et l'employeur. Le ministère organise également des séances d'information à l'intention des chefs et sous-chefs des missions afin de les informer des dispositions en vigueur concernant l'emploi des travailleurs domestiques.

### **III – Poursuites judiciaires**

Le Département d'État prend au sérieux toute allégation d'abus commis contre un travailleur domestique et a mis en place un service chargé de la traite des personnes au sein de la Division des enquêtes criminelles du Bureau de la sécurité diplomatique. Ce service travaille en étroite collaboration avec l'unité de lutte contre la traite des êtres humains du Département de la Justice et avec d'autres organismes fédéraux de répression participant aux enquêtes dans ce domaine. Tous les rapports sur des abus présumés sont portés à l'attention du chef de la Mission concernée, qui doit mener une enquête sur la question et faire rapport rapidement au Bureau du chef du Protocole. L'organisme chargé de l'enquête peut également demander un entretien, à titre volontaire, avec l'employeur visé par les allégations. Le ministère encourage les services répressifs à enquêter sur les allégations dans toute la mesure possible. Le cas échéant, il contribue à ces enquêtes en demandant des levées d'immunité pour faciliter les poursuites et en exigeant le départ des États-Unis des membres de la mission étrangère dont la levée d'immunité n'a pas été accordée.

Les agents consulaires affectés en dehors de la capitale peuvent être arrêtés et inculpés pour crime grave. Ils peuvent être arrêtés et inculpés dans tous les cas de figure. Le personnel diplomatique étranger jouit d'une immunité lorsqu'il est accrédité auprès des États-Unis. Dès que l'affectation d'un diplomate étranger prend fin et que celui-ci quitte les États-Unis, il ne bénéficie plus d'une immunité diplomatique totale et peut être poursuivi pour des actes non officiels. Les épouses des diplomates ne bénéficient d'aucune immunité résiduelle.



#### **Informations supplémentaires :**

Brochure « Know your Rights Pamphlet »:

<http://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/English%20Online%20Reading%205-20-2013.pdf>

<http://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce%20Final%20version%2020140429.pdf>



# Irlande

## Politiques et pratiques

### I – Contexte général et politique nationale

L'Irlande accueille 57 ambassades résidentes et trois organisations internationales.

En septembre 2014, le ministre des Affaires étrangères et du Commerce, Charles Flanagan, T.D., a présenté officiellement des « Lignes directrices relatives à l'emploi des travailleurs domestiques privés par des membres accrédités de missions diplomatiques ». Ces lignes directrices sont le résultat d'une vaste consultation qui a eu lieu en interne avec le ministère de la Justice et de l'Égalité, notamment l'Unité de lutte contre la traite des êtres humains, le ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation, l'Autorité nationale des droits du travail et An Síochána Gardaí (la police irlandaise); et en externe avec la Représentante spéciale et Coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains, des États participants aux vues similaires ainsi que des organisations non gouvernementales.

Ces lignes directrices ont pour objectif de prévenir et de décourager l'exploitation des travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques, et d'aider les victimes. A son stade le plus grave, l'exploitation peut relever de la traite des êtres humains aux fins de travail forcé, ce qui est un crime grave dans le droit irlandais.

### II – Règles et procédures

Démarches préalables à l'arrivée du travailleur en Irlande :

Une note verbale est soumise à l'ambassade ou au consulat honoraire d'Irlande confirmant que l'employeur respectera les conditions suivantes :

- se conformer à toutes les dispositions pertinentes du droit du travail irlandais ;
- payer les frais de voyage de retour de l'employé au terme de son affectation ou à la rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif ;
- contracter une assurance maladie/accidents qui fournit une couverture 24 heures sur 24 ;
- laisser le travailleur domestique en possession de son passeport;
- il est également convenu qu'en cas de besoin, l'employeur et le travailleur domestique privé seront prêts à rencontrer un inspecteur du travail et à présenter les documents liés à l'emploi, notamment le contrat de travail, les fiches de paie, les relevés indiquant les heures de début du travail, le nombre d'heures travaillées chaque jour et chaque semaine ainsi que les congés accordés à l'employé depuis trois ans.

La note verbale doit être accompagnée d'une copie signée du contrat précisant les clauses et les conditions de travail (voir le lien ci-dessous) et d'une photocopie du passeport du travailleur. Si ces documents sont valables, le candidat sera invité à se présenter pour un entretien à l'ambassade ou au consulat honoraire d'Irlande. Il convient de noter que le travailleur qui postule à un emploi doit se présenter seul et que la présence d'un employeur, de son conjoint ou d'un tiers à l'entretien, y compris à des fins d'interprétation, n'est pas autorisée.

Lors de cet entretien, l'agent explique au travailleur les droits dont il bénéficie au titre de la législation du travail irlandaise : un salaire au moins égal au taux minimum de 8,65 EUR/heure, versé sur un compte bancaire ; un horaire de travail hebdomadaire ne dépassant pas 48 heures ; des pauses durant la journée ; des congés annuels payés et un bulletin de paie à chaque versement.



Les documents et le compte rendu de l'entretien sont envoyés au service du protocole. Dès que la demande est approuvée, le travailleur peut solliciter, en cas de besoin, un visa à entrée unique valable pour un séjour de 90 jours au maximum pour se rendre en Irlande. L'employeur qui souhaite faire des déductions doit respecter les montants fixés dans la loi sur le salaire minimum: pour l'hébergement et la nourriture un maximum de 54,13 EUR/semaine ou 7,73 EUR/jour ; pour la nourriture seul, un maximum de 32,14 EUR/semaine ou 4,60 EUR/jour ; pour l'hébergement seul, un maximale de 21,85 EUR/semaine ou 3,14 EUR/jour.

### **Démarches à l'arrivée en Irlande :**

- Le travailleur remplit un formulaire de demande de carte de légitimation conforme à l'art. 10. Le formulaire est transmis au service du protocole accompagné d'une note verbale, du passeport, d'une copie du contrat de travail et de la police d'assurance
- Si ces documents sont valables, le candidat est invité à se présenter au service du protocole pour un entretien pendant lequel il lui sera communiqué des informations sur la législation du travail. Le travailleur doit se présenter seul ; l'interprétation est assurée le cas échéant par le service du protocole. Un inspecteur du travail peut se joindre à l'entretien.
- Le travailleur se voit remettre en main propre une carte de légitimation d'un an qui lui permet de demander un visa d'un an à entrées multiples.

### **Contrôle et suivi annuel :**

- Avant l'expiration de la carte de légitimation, l'ambassade doit soumettre une note verbale demandant son renouvellement. Elle doit être accompagnée du formulaire conforme à l'art. 10, du passeport du travailleur et, si l'employé a besoin d'un visa, du formulaire de renouvellement de visa.
- Un agent du service du protocole invite le travailleur pour un entretien. Certains documents pourront de nouveau lui être demandés (fiches de paie, relevés bancaires et preuves de souscription de polices d'assurance). Si tout est en ordre, la carte de légitimation est renouvelée pour un an et le visa est délivré par la suite.

## **III – Règlement des litiges**

En cas d'allégations de violation des droits d'un travailleur domestique privé, le service du protocole envisage des mesures à prendre en concertation avec le travailleur concerné. Elles consistent notamment à inviter l'employeur à se rendre au ministère en vue de concilier les deux parties et à orienter le travailleur vers une ONG de soutien aux migrants. Si l'on soupçonne qu'une infraction a été commise, le travailleur est encouragé à déposer une plainte auprès des services de police, qui peuvent l'orienter, vers l'unité de lutte contre la traite des êtres humains.

Si une enquête criminelle est engagée, le ministère étudie la possibilité de demander à l'État accréditant de lever l'immunité diplomatique de l'employeur. Le service du protocole communique avec toutes les parties concernées tout au long du processus.



### **Pour de plus amples informations, voir :**

<https://www.dfa.ie/news-and-media/press-releases/press-release-archive/2014/september/minister-guidelines-private-domestic-employees/>

<https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/final-guidelines-relating-to-the-employment-of-private-domestic-employees-by-accredited-members-of-the-mission.pdf>

<https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/annex-1-written-undertaking-of-terms-of-employment.pdf>



# Pays-Bas

## I – Contexte et politique nationale

Les Pays-Bas comptent :

- 108 ambassades
- 34 organisations internationales
- Environ 20 000 diplomates et membres du personnel des organisations internationales, membres de la famille inclus (ci-après « la communauté internationale ») résident aux Pays-Bas
- Environ 170 travailleurs domestiques privés, qui sont actuellement enregistrés auprès du service du protocole du ministère des Affaires étrangères comme étant employés par des représentants du corps diplomatique

La politique néerlandaise relative aux travailleurs domestiques privés repose sur le postulat que ces personnes sont dans une position juridique relativement vulnérable et que leur relation avec l'employeur diplomate peut être facilement sujette à un déséquilibre des pouvoirs. Le service du protocole est chargé de vérifier que toutes les obligations découlant de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et des accords de siège contractées par l'État accréditaire à l'égard des organisations situées aux Pays-Bas sont respectées, notamment les dispositions relatives au statut juridique des travailleurs domestiques privés employés par des représentants du corps diplomatique.

Le service du protocole supervise le Guide du protocole pour les missions diplomatiques et les postes consulaires et le Guide du protocole pour les organisations internationales, qui contiennent des informations pratiques basées sur l'interprétation des autorités néerlandaises des règles concernant les personnes privilégiées du corps diplomatique, notamment les règles et procédures concernant la situation de domestiques privés. Les deux guides sont publiés en ligne.

## II – Règles et procédures

Les principaux objectifs de la politique néerlandaise relative aux domestiques privés sont d'apporter le soutien nécessaire à ces personnes lorsqu'elles arrivent aux Pays-Bas et tout au long de leur séjour, et d'encourager les employeurs à respecter les règles et normes relatives aux conditions de travail décentes et à s'y conformer. À cette fin :

- La mission diplomatique pour laquelle travaille l'employeur doit enregistrer le travailleur domestique privé auprès du service du protocole du ministère des Affaires étrangères dans les huit jours qui suivent son arrivée aux Pays-Bas et soumettre un justificatif prouvant que le travailleur est couvert par une assurance médicale ainsi qu'une garantie que l'employeur couvrira tous les frais qui pourraient être engagés durant le séjour du travailleur domestique aux Pays-Bas, ainsi que tous les frais de rapatriement.
- Le service du protocole invitera alors le travailleur domestique privé à venir au ministère en personne pour une réunion d'information sur les conditions de travail décentes et les normes du travail obligatoires applicables aux Pays-Bas. Il recevra également sa carte de légitimation et une brochure d'information sur ces normes.
- Les travailleurs domestiques privés et les employeurs sont informés spécifiquement des dispositions de la législation du travail néerlandais qui doivent être obligatoirement

respectées dans le contrat de travail, notamment le salaire minimum légal, les jours fériés payés, les droits aux congés de maladie, l'obligation de l'employeur de virer à intervalles réguliers un salaire sur un compte bancaire, le nombre maximum légal d'heures de travail par semaine, le droit au paiement des heures supplémentaires et les obligations liées à la sécurité sociale. Il est rappelé aux travailleurs que les employeurs ne sont pas autorisés à confisquer leurs papiers d'identité, et qu'ils doivent avoir ces documents sur eux en permanence. Ils reçoivent également des informations concernant le ministère néerlandais des Affaires étrangères, la police ainsi qu'un certain nombre d'organisations non gouvernementales qu'ils peuvent contacter s'ils estiment que leurs droits ont été violés.

- Les cartes de légitimation sont délivrées pour une période d'un an. À l'expiration de la carte, le service du protocole invite le travailleur domestique privé à la renouveler et l'interroge sur sa situation personnelle pour déterminer si les clauses du contrat de travail sont respectées et si les conditions de travail sont conformes aux normes.

En principe, un travailleur domestique privé est autorisé à rester aux Pays-Bas aussi longtemps que l'employeur qui a enregistré son entrée dans ce pays. En vertu de la politique actuelle, le travailleur est autorisé à changer d'employeur à condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les deux relations de travail. Au bout de dix années de travail ininterrompues, le travailleur domestique privé a le droit de demander un titre de séjour permanent. Pendant la période d'emploi, le regroupement familial est possible à condition que l'employeur fournisse les garanties nécessaires mentionnées précédemment.

### III – Règlement des litiges

Si le contrat de travail du travailleur domestique privé n'est pas respecté, le service du protocole, en concertation avec l'intéressé :

- invite l'employeur à une réunion au ministère et sert de médiateur dans le conflit ;
- si nécessaire, le service du protocole aide le travailleur domestique privé à contacter un avocat bénévole et/ou des ONG spécialisées en la matière ;
- si l'on soupçonne qu'une infraction a été commise, le service du protocole aide le travailleur domestique privé à contacter la police et l'Inspection chargée de l'emploi et des affaires sociales. Le travailleur domestique privé concerné peut bénéficier pendant trois mois de secours d'urgence et d'un hébergement afin qu'il puisse décider en toute sécurité s'il souhaite déposer une plainte pénale auprès de la police ;
- si l'on décide qu'une enquête criminelle doit être effectuée pour déterminer si l'employeur a commis un délit pénal, le ministère des Affaires étrangères et le ministère public néerlandais examinent la question de savoir s'il est faisable et opportun de demander à l'État accréditant ou à l'organisation internationale de lever l'immunité diplomatique de l'employeur. Le service du protocole communique avec toutes les parties concernées tout au long du processus.



#### Informations supplémentaires :

Informations à l'intention du personnel des missions diplomatiques étrangères et des organisations internationales : <http://www.government.nl/issues/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations/staff-of-international-organisations/private-servants>

Guide du protocole pour les missions diplomatiques et les postes consulaires et Guide du protocole pour les organisations internationales :

<http://www.denhaag.nl/fr/residents/to/Protocol-Department-at-Ministry-of-Foreign-Affairs.htm>



# Pologne

## I – Contexte général et politique nationale

La Pologne compte :

- 104 missions diplomatiques
- 18 organisations internationales
- Près de 3 500 membres de missions diplomatiques (membres de la famille compris) qui résident sur son territoire
- Environ 40 travailleurs domestiques, qui sont actuellement enregistrés auprès du service du protocole du ministère des Affaires étrangères et qui sont employés par des représentants du corps diplomatique (il s'agit en grande majorité de femmes originaires des Philippines, d'Indonésie, de Thaïlande et d'Ukraine)

Depuis le 1er avril 2014, la Pologne a mis en place de nouvelles dispositions régissant l'emploi des travailleurs domestiques privés afin d'éviter les abus, notamment l'exploitation de travailleurs domestiques employés dans des conditions proches de l'esclavage dans les foyers de membres de missions diplomatiques, de postes consulaires et d'organisations internationales.

## II – Règles et procédures

Démarches préalables à l'arrivée du travailleur en Pologne :

- Le service du protocole du ministère des Affaires étrangères est informé qu'un membre d'une mission diplomatique a l'intention d'employer un travailleur domestique privé.
- Une procédure spécifique d'obtention de visas dans les missions polonaises à l'étranger est engagée (visa « C » unique délivré en vue de l'exercice de fonctions officielles). Le consul remet au travailleur domestique privé une brochure intitulée « Connaissez vos droits et responsabilités en Pologne » et contenant les informations nécessaires.
- Une copie du contrat de travail de la personne embauchée comme domestique privé doit être jointe à la demande de visa. La copie doit être rédigée dans une langue compréhensible pour le travailleur et son futur employeur ou dans une des langues suivantes: polonais, anglais, français ou allemand.
- Le contrat doit définir, en particulier, les droits et obligations de l'employeur et du travailleur, indiquer le lieu de travail, garantir au travailleur une rémunération mensuelle minimale prescrite par la loi polonaise, prévoir le paiement des cotisations de sécurité sociale, obliger l'employeur à veiller à ce que le travailleur domestique privé dispose d'une somme d'argent suffisante pour payer son voyage de retour dès l'expiration de son contrat. Le contrat doit également définir les conditions de travail.
- Le travailleur domestique privé est informé de ses devoirs et de ses droits avant d'arriver en Pologne lors d'un entretien mené à une ambassade polonaise à l'étranger (un dépliant est remis à cette personne, rédigé dans une langue qu'il comprend).

Démarches à l'arrivée en Pologne :

Le ministère des Affaires étrangères est informé de l'arrivée d'un travailleur domestique privé. La mission joint à la note verbale les documents suivants:

- une demande de permis de travail qui autorise le travailleur domestique privé à travailler en Pologne ;
- une demande de carte de légitimation qui donne au travailleur domestique privé le droit d'entrer en Pologne et d'y séjourner ;
- une copie du contrat de travail du travailleur domestique privé dans une langue compréhensible pour l'employé et l'employeur ;
- un certificat garantissant que le travailleur domestique privé bénéficie de prestations de soins de santé (ou d'une assurance médicale) en Pologne ;
- un certificat garantissant le versement de cotisations de sécurité sociale (si elle est obligatoire dans le pays de nationalité du travailleur).

Le travailleur domestique privé se voit remettre le permis de travail et la carte de légitimation (les deux documents ne sont valables que pour un an) en personne au service du protocole du ministère des Affaires étrangères lors d'un entretien. Le travailleur présente à l'agent du protocole une copie de son relevé de compte bancaire.

Le renouvellement annuel des documents dépend des conditions suivantes :

- organisation d'une entrevue personnelle au ministère des Affaires étrangères ;
- présentation d'une copie des virements confirmant que l'employeur a viré le salaire mensuel dû au titre du contrat de travail sur le compte bancaire du travailleur domestique privé ;
- présentation de documents confirmant que l'employeur a payé des cotisations de sécurité sociale ;
- présentation d'une preuve que le travailleur domestique privé bénéficie de soins médicaux en Pologne.

### **III – Circonstances particulières**

Si des indices montrent que le travailleur domestique pourrait être une victime de la traite des êtres humains, le service du protocole prend les mesures suivantes:

- inviter l'employeur à une réunion au ministère et tenter de concilier les deux parties au litige;
- demander au chef de la mission de normaliser la situation ;
- suspendre l'embauche de nouveaux travailleurs domestiques privés ;
- informer le ministère des Affaires étrangères de l'État accréditant qu'un membre de sa mission commet des abus ;
- informer et soutenir le Bureau du Procureur de la Pologne et la fondation La Strada de lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage (le travailleur domestique peut demander le statut de victime de la traite).



# Suisse

## I – Contexte général et politique nationale

Pendant de nombreuses années, la Suisse a réglementé les conditions d'entrée sur son territoire ainsi que les conditions de résidence et de travail pour les travailleurs domestiques privés. De 1998 à 2011, ces conditions étaient régies par une directive du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). Le 6 juin 2011, le gouvernement suisse a adopté l'ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2011. Il s'agit d'un règlement moderne qui prend en compte tous les intérêts de manière équitable. En favorisant la transparence et la clarté dans les relations de travail entre les employés et les employeurs privés, l'ordonnance contribue ainsi à réduire les risques de malentendus qui pourraient conduire à des conflits de travail, ou à des risques de violations encore plus graves tels que les violations des droits de l'homme.

Cette ordonnance est conforme aux obligations internationales découlant de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, de la Convention de Vienne sur les relations consulaires ainsi que d'un certain nombre d'accords relatifs aux privilèges et immunités conclus par la Suisse avec les organisations internationales sises sur son territoire. Elle est également conforme à la Convention de l'OIT n° 189 concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques, qui a été adoptée en 2011.

## II – Règles et procédures

L'ordonnance fixe un certain nombre de conditions d'embauche et de rémunération, notamment un contrat de travail écrit rédigé conformément à la loi suisse, un salaire minimum obligatoire, une protection sociale, une méthode de versement des salaires, le nombre d'heures de travail et un nombre de jours de congé/vacances aligné sur la pratique d'autres pays hôtes. Cette ordonnance impose d'autres conditions, telles que :

- l'obligation de mener des entretiens individuels avec le travailleur domestique privé, avant et après son arrivée en Suisse, afin que les autorités suisses soient certaines qu'il a bien reçu toutes les informations utiles pour son travail ou concernant ses droits et obligations, et qu'il sait qui contacter en cas de difficultés.
- L'obligation de vérifier que le travailleur domestique privé a une compétence linguistique suffisante dans l'une des six langues requises (à savoir les langues officielles suisses : le français, l'allemand, l'italien, l'anglais, le portugais ou l'espagnol) afin de pouvoir communiquer avec les autorités suisses à tout moment. Cette obligation facilite également l'intégration sociale du travailleur privé sur le lieu de résidence.
- La possibilité pour le travailleur privé de changer d'employeur tant que le délai de préavis prévu par le contrat de travail est respecté. Pour ce faire, l'employé privé peut s'inscrire à la « bourse d'emploi » qui a été créée spécifiquement pour faciliter l'échange des offres et des demandes d'emploi.
- L'obligation pour l'employeur qui est déjà en Suisse de rechercher un employé privé qui est déjà sur place avant de demander l'autorisation d'embaucher une personne de l'étranger. L'employeur peut pour cela utiliser la « bourse d'emploi ».

### III – Règlement des litiges

D'après les dispositions de l'ordonnance, les parties sont encouragées à conclure un règlement à l'amiable dans le cas d'un conflit de travail. En 1995, le canton de Genève a créé le Bureau de l'Amiable compositeur-médiateur (BAC) à cet effet. Ce bureau fournit une assistance gratuite à la demande de l'employé privé ou de l'employeur. En concertation avec les parties, le Bureau tente de parvenir à un règlement à l'amiable du litige. Les accords conclus sous les auspices du Bureau de l'Amiable compositeur sont confidentiels et favorisent le règlement formel des litiges qui opposent un travailleur domestique privé à son employeur.

### Mesures prévues par l'ordonnance sur les domestiques privés en vue d'éviter les abus :

- Une réglementation claire et précise des conditions d'engagement, d'emploi et de salaire.
- Permettre au travailleur domestique privé de changer d'employeur.
- Stipuler que le travailleur domestique privé doit avoir une compétence suffisante dans une langue qui est parlée sur le lieu de travail/résidence afin de pouvoir communiquer avec les autorités du pays hôte.
- Stipuler qu'un employeur qui est déjà en Suisse doit d'abord rechercher sur place un travailleur domestique privé qui est familier avec l'environnement et les conditions de travail locales avant de recevoir l'autorisation d'embaucher une personne de l'étranger.
- Donner la préférence à des contacts directs et individuels avec le travailleur domestique privé avant son arrivée en Suisse et pendant son séjour (entretiens individuels avec la représentation suisse et les services de la DFAE).
- Procédure amiable de règlement des conflits de travail (Bureau de l'Amiable compositeur-médiateur).



#### **Pour de plus amples informations, voir:**

Ordonnance sur les domestiques privés (ODPr) :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20091113/index.html>

Bourse d'emploi :

<https://www.eda.admin.ch/content/dam/eda/fr/documents/serv/Bourse%20d%20emploi%20-%20notice%20francais%20juin%202011.pdf>

Bureau de l'Amiable Compositeur (BAC):

<https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/fr/home/activites-etat-hote/introduction/manuel-droit-travail/bureau-amiable-compositeur.html>

L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) œuvre en faveur de la **stabilité**, de la **prospérité** et de la **démocratie** dans 56 États à travers le dialogue politique autour de valeurs partagées et par des activités concrètes qui changent durablement les choses.

Bureau de la  
Représentante spéciale  
et Coordinatrice pour  
la lutte contre la traite  
des êtres humains

**Secrétariat de l'OSCE**

Wallnerstrasse 6  
A-1010 Vienne, Autriche  
Tél. +43 1 514 36 6627  
info-cthb@osce.org  
osce.org/cthb

