

Cahier de revendication des travailleuses de l'économie domestique Grève des femmes* / grève féministe du 14 juin 2019

Genève, le 29 mai 2019

Les revendications ci-dessous ont été rédigées lors de groupes de travail réunissant les travailleuses de l'économie domestique membres du syndicat Sit, du 12 décembre 2018 au 25 mai 2019, en vue de la grève des femmes*/grève féministe du 14 juin 2019.

Le secteur de l'économie domestique inclut **toutes les personnes qui travaillent dans les ménages privés, et dont les employeurs sont des personnes privées**. Cela concerne plus de 8'000 personnes. Le personnel est responsables de tâches extrêmement diverses : ménage, entretien de la maison, jardin, entretien animaux de compagnie, assistance au quotidien, gardes de nuit, soins à la personne dépendante, garde d'enfant. Ce secteur occupe une très large majorité de femmes.

Ce secteur **est exclu de la Loi sur le Travail, qui prévoit des dispositions pour la santé, la durée du travail, et la maternité**. Seul un Contrat-Type de travail genevois (ci-après CTT) prévoit, depuis 2004, des salaires minimaux impératifs calculés sur la base d'une semaine de 45h. Il n'existe à ce jour **pas de limitation formelle de la durée du temps de travail**. Parce que les ménages sont des lieux privés, les contrôles et les sanctions par l'Etat sur les conditions de travail (salaire minimum au sens strict excepté) sont très difficiles

Les travailleuses de l'économie domestiques sont également, pour la plupart, des **femmes migrantes, dont le statut de séjour est précaire** : sans papiers ou avec un permis de séjour dont le renouvellement dépend aussi du revenu et donc du salaire.

Travailler dans un ménage privé, c'est :

- **Ne pas disposer de documents complets décrivant les conditions de travail**
Contrats écrits, fiches de salaires, décomptes horaires et vacances, déclarations aux assurances sociales sont des documents souvent absents des relations de travail. La violation, par les employeurs, de leurs obligations formelles, a de graves conséquences pour les employées. Faire valoir ses droits, en cours ou après la relation de travail est parfois impossible.

- **Voir son lieu de travail se confondre avec le lieu de vie privée de ses employeurs**
Les employées de maison sont aussi logées chez leurs employeurs, dans des conditions parfois misérables : chambre à partager, chambre en sous-sol, chambre débarras, etc. La dépendance envers le patron est alors double : revenu, mais logement dépendent de l'employeur.
- **Prendre soin des personnes dépendantes**
Aide au coucher, au lever, à l'habillement, à la toilette, à la prise de médicament, veille de nuit avec un grand nombre d'interventions : toutes ces tâches relèvent aussi des responsabilités des travailleuses de l'économie domestique.
- **Etre à disposition de l'employeur, y compris pour le travail du soir ou de nuit, sans être correctement rémunérée**
Les heures de présence à disposition de l'employeur ne sont souvent pas rémunérées selon les salaires minimaux. Sans les limites posées par la Loi sur le travail, les horaires mis en place par l'employeur peuvent être exténuants. Etre à disposition du matin à la nuit tombée, avec des interventions parfois aussi la nuit, empiète sur la sphère privée et rend difficile la participation à la vie genevoise.
- **Avoir un salaire qui ne prend pas en compte le niveau de qualification, ni la fonction spécifique de soutien, d'aide aux tâches de la vie quotidienne et de soins de confort**
Le CTT actuel ne prévoit pas de catégorie salariale spécifique pour le personnel spécialisé dans l'assistance à la personne dépendante. Les diplômes étrangers ne sont pas reconnus, même lorsqu'ils concernent le domaine des soins.
- **Ne pas recevoir de salaire en cas de maladie ou accident, ou se voir reprocher d'être en arrêt pour maladie**
Certains employeurs refusent de payer le salaire en cas de maladie ou d'accident. Lorsque l'atteinte à la santé a lieu sur le lieu de travail, l'accès à des soins médicaux est parfois difficile. L'assurance maladie perte de gain n'est toujours pas obligatoire dans l'économie domestique.
- **Être moins protégée que les autres travailleuses en cas de maternité**
La non-déclaration aux assurances sociales, l'absence d'assurance maladie perte de gain en cas de grossesse difficile, et la non application de la LTr créent le risque de ne pas voir la nature du travail s'adapter aux circonstances, de ne pas toucher de salaire si une grossesse nécessite un arrêt de travail de longue durée, voir même de ne pas toucher d'allocations maternité.
- **Voir son travail régulièrement dévalorisé, alors même que l'activité des employées de maison permet à des milliers de foyers genevois d'être actifs professionnellement ou de se maintenir à domicile**
Le travail d'une employée de maison nécessite force physique, connaissances techniques, disponibilité, polyvalence, mais aussi empathie, capacité d'écoute et de communication, contact humain, patience et persévérance.
- **Subir du chantage en lien avec son statut de séjour**
Les employeurs utilisent bien souvent l'argument de la dénonciation aux autorités, ou le non renouvellement d'un contrat, pour imposer des conditions de travail indignes.

- **Risquer le licenciement immédiat lorsqu'on fait valoir ses droits**

Les licenciements à la suite d'une demande de droit aux vacances, de contrat écrit, d'un courrier demandant plus d'information sur les conditions de travail, ou d'un salaire conforme aux heures réellement travaillées sont courants. Beaucoup de licenciements sont prononcés par l'employeur avec effet immédiat comme mesure de rétorsion.

Face à ces constats, les travailleuses de l'économie domestiques dénoncent **les infractions récurrentes aux éléments minimaux de la relation de travail**: non versement des cotisations aux assurances, déclaration à un taux d'activité inférieur au taux d'activité réel, **licenciements avec effet immédiat** et/ou pour des motifs abusifs, **pression et chantage** sont monnaie courante. Alors que les salarié-e-s sont peu protégés en Suisse, **cette protection est encore plus faible pour les employées de maison.**

En conséquence, les travailleuses de l'économie domestique, unies et solidaires, exigent :

- 1. Des conditions de travail définies par des documents écrits et le respect des assurances sociales**

- Des contrats écrits, des fiches de salaires, des décomptes horaires et vacances ;
- De vraies délimitations entre le temps à disposition de l'employeur et le temps libre et le respect des périodes de repos et de pauses prévues par le CTT ;
- La déclaration aux assurances sociales de tous les éléments de salaire : en plus du salaire de base, les travailleuses nourries et logées bénéficient d'un salaire dit « en nature » qui doit aussi être déclaré. Il en va de même du salaire pour la rémunération des heures supplémentaires.
- L'obligation pour les employeurs de conclure une assurance maladie perte de gain, et la création d'une assurance APG Maladie cantonale permettant aux travailleuses cumulant les temps partiels d'en bénéficier également ;
- L'obligation pour les employeurs des personnes cumulant les temps partiel d'annoncer et payer les cotisations LPP des travailleuses concernées ;

- 2. Un salaire digne pour un travail qualifié**

- Un salaire minimum brut à 23 francs de l'heure pour une durée du travail limitée à 40h par semaine, pour la catégorie 1 du CTT ;
- La reconnaissance des qualifications, de la valeur de leur travail, et la reconnaissance d'une catégorie spécifique de salaire pour les travailleuses qui font des soins à la personne ;
- La rémunération juste de toutes les heures passées à disposition de l'employeur, même si le domicile est partagé. Cela s'applique particulièrement pour les veilles de nuit et le travail du week-end, et le travail en soirée.

- 3. La protection de leur santé et de la personnalité**

- La réduction de leur temps de travail de façon à permettre la préservation de leur santé physique et mentale ;
- Cinq semaines de vacances annuelles pour toutes les travailleuses, afin de pouvoir véritablement récupérer d'un travail difficile et nécessitant un fort investissement personnel ;
- La mise en place de mesure pour mettre fin à toute forme de harcèlement moral et physique de la part de l'employeur ;
- La fin de tout chantage lié à leur statut de séjour : les obligations des employeurs en termes de conditions de travail et assurances sociales sont impératives en toutes circonstances ;

- En cas de maladie ou accident : l'accès à des soins qualifiés, le respect de l'arrêt de travail prononcé par un médecin, et le paiement du salaire pendant l'incapacité de travail, via une assurance maladie perte de gain obligatoire ;
- En cas de domicile commun avec l'employeur : une chambre décente et fermant à clé, un accès à une connexion internet sans fil, de vrais moments de repos, ainsi que le droit à une vie privée ;

4. L'intégration du travail dans les ménages privés au champ d'application de la Loi sur le travail

Comme exposé en introduction, les protections prévues par la Loi sur le Travail, Loi fédérale de droit public, ne s'applique pas aux employées de maison embauchées par des personnes privées. Cette inégalité doit être corrigée sur le plan fédéral, afin que les travailleuses de l'économie domestique soient également protégées quant à leur santé, la durée de leur travail, le travail de nuit, et la pénibilité du travail, particulièrement en cas de maternité.

Contact :

Camille Stauffer – cstauffer@sit-syndicat.ch –

Mirella Falco – mfalco@sit-syndicat.ch –

Secrétaires syndicales