



26 juillet 2005

Circulaire*

Circulaire de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines

Destinataires: Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet: **Employé(e)s de maison pour lesquels un visa G-5
a été demandé ou obtenu**

1. Le Secrétaire général a reçu de la Mission permanente des États-Unis d'Amérique auprès de l'Organisation des Nations Unies une vote verbale datée du 1^{er} novembre 2004 dans laquelle la Mission informe le Secrétariat des conditions régissant l'emploi des domestiques et employé(e)s de maison qui sont ou projettent de venir aux États-Unis au titre d'un visa G-5.
2. Le texte de la note verbale est annexé à la présente circulaire. Un exemplaire de la fiche d'information qui sera remise aux domestiques et employé(e)s de maison lorsqu'ils obtiendront leur visa G-5 est joint à la note verbale (appendice 2).
3. Le salaire pratiqué localement qui figure à l'appendice 2 correspond au montant indiqué dans la circulaire ST/IC/2005/34.
4. La présente circulaire remplace la circulaire ST/IC/2004/45 du 15 septembre 2004.

* La présente circulaire restera en vigueur jusqu'à nouvel avis.



Annexe

Note verbale datée du 1^{er} novembre 2004, adressée au Secrétaire général par la Mission permanente des États-Unis d'Amérique auprès de l'Organisation des Nations Unies

La Mission permanente des États-Unis d'Amérique auprès de l'Organisation des Nations Unies présente ses compliments au Secrétariat de l'Organisation et a l'honneur de se référer à sa note diplomatique HC-04-00 du 18 février 2000 concernant l'emploi des domestiques et employé(e)s de maison qui sont ou projettent de venir aux États-Unis au titre d'un visa G-5. La présente note remplace la note HC-83(S)-04 de la Mission permanente, datée du 9 juillet 2004.

La Mission des États-Unis souhaite informer le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et les institutions apparentées des conditions régissant l'emploi des employé(e)s de maison. Tout futur employeur (fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU et/ou d'une institution apparentée) est tenu de proposer un contrat de travail écrit à l'employé(e) de maison. Ce contrat doit être rédigé en anglais et, si l'employé(e) ne comprend pas l'anglais, dans une langue qu'il ou elle comprend. Deux exemplaires du contrat doivent être signés par les deux parties, l'un destiné à l'employeur et l'autre à l'employé(e) de maison.

Un(e) employé(e) de maison demandant un visa G-5 pour entrer aux États-Unis doit joindre une copie de contrat signé à sa demande de visa. Les fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU ou d'une institution apparentée qui souhaitent engager des employé(e)s de maison qui sont déjà aux États-Unis au titre d'un visa G-5 sont également tenus de leur offrir un contrat de travail écrit. En outre, lorsqu'une demande de prorogation d'un visa G-5 est présentée, copie du contrat en cours ou révisé doit être jointe à la demande qui est adressée à la Mission des États-Unis.

Un contrat de travail est exigé pour aider l'employeur et l'employé(e) à établir une relation de travail de bonne foi. Les deux parties au contrat doivent en observer les termes. Ce contrat doit comprendre :

- **Description des fonctions.** Le contrat doit décrire le travail à effectuer, par exemple ménage, jardinage ou garde d'enfants, et également préciser que l'employé(e) de maison ne travaillera que pour l'employeur qui a signé le contrat.
- **Horaires.** Le contrat doit indiquer les horaires de travail normaux et le nombre d'heures de travail hebdomadaires. En général, un minimum de 35 à 40 heures par semaine de travail rémunéré sera fourni. Le contrat doit aussi indiquer que l'employé(e) de maison a droit au minimum à une journée entière de congé chaque semaine. Il doit aussi préciser si l'employé(e) de maison a droit à des jours chômés (jours fériés), de congé maladie et de congé payés.
- **Salaires minimum.** Le contrat doit indiquer le salaire horaire qui sera versé à l'employé(e) de maison, étant entendu que ce salaire doit être supérieur au salaire minimum prévu par la loi fédérale et celle de l'État ou au salaire pratiqué localement pour la totalité des heures travaillées. Le contrat doit prévoir que le salaire sera versé à l'employé(e) de maison chaque semaine ou

chaque quinzaine et indiquer quelles déductions seront opérées. Si une déduction est opérée pour les repas ou le logement, elle ne doit pas être supérieure à ce qui est raisonnable.

- **Transport de l'employé(e) vers les États-Unis et au départ de ce pays.** Le contrat doit indiquer que l'employeur prend à sa charge le voyage effectué par l'employé(e) pour venir aux États-Unis et quitter ce pays.
- **Autres conditions d'emploi.** Le contrat doit indiquer que le passeport, le visa, un exemplaire du contrat et les autres effets personnels de l'employé(e) de maison ne seront en aucun cas retenus par le fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU ou d'une institution apparentée. De plus, il doit indiquer que la présence de l'employé(e) de maison au domicile du fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU ou d'une institution apparentée ne sera pas exigée hors des heures de travail. Il peut énoncer d'autres conditions d'emploi convenues, le cas échéant, dès lors qu'elles sont pleinement compatibles avec la loi des États-Unis. Toute modification du contrat doit être écrite.
- **Versement de l'impôt.** Tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, à l'exception de ceux qui jouissent du statut diplomatique conformément à la section 19 de l'article V de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, doivent faire délivrer une carte de sécurité sociale à leurs employé(e)s de maison et acquitter la part patronale des cotisations de sécurité sociale et de Medicare (assurance maladie des personnes âgées), ainsi que tous autres impôts et cotisations requis, notamment les cotisations fédérales et d'État d'assurance chômage et d'assurance contre les accidents du travail, correspondant à l'ensemble des salaires effectivement versés, qui ne sauraient être inférieurs au minimum réglementaire ou au salaire pratiqué localement. Le contrat de travail doit stipuler également que l'employé(e) de maison est tenu(e), sauf si le fonctionnaire les prend à sa charge, de verser l'impôt fédéral et d'État sur le revenu à raison de l'ensemble des salaires perçus, ainsi que la part salariale de la cotisation de sécurité sociale. Les employé(e)s de maison ressortissants de pays ayant conclu avec les États-Unis un accord visant à éviter le double versement des cotisations de sécurité sociale peuvent être exempté(e)s de cette participation à la sécurité sociale des États-Unis. On trouvera une liste de ces pays en appendice à la présente note (appendice 1).
- **Dossiers.** Pour éviter tout malentendu, l'employeur tiendra pendant la durée de la période d'emploi effectif et conservera pendant trois ans après la fin de celle-ci un dossier où doivent figurer les informations suivantes : 1) le nom complet, la date et le lieu de naissance et le sexe de l'employé(e) et le travail qu'il ou elle exerce; 2) l'adresse de l'employé(e) dans son pays d'origine et son numéro de téléphone aux États-Unis; 3) un registre des heures travaillées chaque jour et chaque semaine; et 4) pour chaque période de paie, copie d'un chèque ou un reçu daté, avec l'indication de toute déduction effectuée.

La Mission des États-Unis souhaite aussi rappeler aux fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU et/ou d'une institution apparentée qu'ils doivent adresser une notification à leur service administratif à chaque fois qu'un(e) employé(e) de maison prend ses fonctions, quitte son emploi (y compris en l'abandonnant) ou change d'employeur. Note : un(e) employé(e) de maison n'a pas le droit de travailler simultanément pour plus d'un employeur.

Si un employeur souhaite remplacer un(e) employé(e) ou accroître son personnel domestique, le visa G-5 peut être refusé s'il y a des raisons de croire que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations envers un(e) employé(e) ou un(e) ancien(ne) employé(e), par exemple en ne lui versant pas un salaire équitable. Les employé(e)s de maison se verront remettre un exemplaire de la fiche d'information ci-jointe lorsqu'ils/elles obtiendront leur visa. Cette fiche les informe en termes généraux de leurs droits coutumiers et juridiques pendant qu'ils/elles sont aux États-Unis et leur fournit également un numéro de téléphone (1-888-428-7581) qu'ils/elles peuvent appeler s'ils/elles pensent que leurs droits ne sont pas respectés.

La Mission permanente des États-Unis d'Amérique auprès de l'Organisation des Nations Unies saisit cette occasion de renouveler au Secrétariat de l'ONU et aux institutions apparentées les assurances de sa très haute considération.

Appendice 1**Pays ayant conclu avec les États-Unis d'Amérique un accord
visant à éviter le double versement des cotisations de sécurité sociale
(octobre 2004)**

Allemagne
Australie
Autriche
Belgique
Canada
Chili
Espagne
Finlande
France
Grèce
Irlande
Italie
Luxembourg
Norvège
Pays-Bas
Portugal
République de Corée
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Suède
Suisse

Appendice 2

Message du Gouvernement des États-Unis d'Amérique

Aux titulaires de visas A-3 et G-5

Vous avez obtenu un visa A-3 ou G-5 en qualité de domestique ou d'employé(e) de maison d'un fonctionnaire ou autre employé d'une mission diplomatique ou consulaire ou d'une organisation internationale.

Vous-même et votre employeur êtes liés par un contrat de travail écrit, que les États-Unis considèrent comme définissant exactement vos conditions d'emploi. On trouve notamment dans ce contrat les mentions qui suivent :

- **Le présent contrat prévoit que vous serez payé(e) au moins le salaire minimum ou le salaire pratiqué localement, si ce dernier est plus élevé, pour chaque heure que vous travaillez. Le salaire pratiqué localement dans l'agglomération de New York est actuellement d'environ 9,86 dollars de l'heure^a;**
- **Votre employeur ne peut exiger que lorsque vous ne travaillez pas vous restiez à son domicile ou sur votre lieu de travail;**
- **Votre passeport doit toujours être à votre disposition.**

Les employeurs doivent honorer toutes les dispositions du contrat, y compris celles relatives aux jours chômés et au salaire. Vous devriez conserver un exemplaire de ce contrat.

Lorsque vous êtes aux États-Unis, vous devez être traité(e) équitablement et conformément à la loi. Si vous devez habiter dans la maison de votre employeur, vos conditions de vie et de travail doivent satisfaire aux normes en vigueur aux États-Unis.

Les lois des États-Unis et des divers États peuvent vous conférer des droits supplémentaires, y compris une protection contre les abus, qui ne sont peut-être pas énoncés dans le contrat que vous avez signé. Ces droits sont les vôtres et on ne peut vous les dénier pour aucune raison.

Si, après votre arrivée aux États-Unis, vous croyez que ces droits ne sont pas respectés, vous pouvez demander une assistance en appelant le 1-888-428-7581. Pour bénéficier d'une assistance 24 heures sur 24, vous pouvez appeler le 1-888-373-7888.

Il peut être souhaitable que vous conserviez le présent message avec votre passeport ou vos autres documents importants (comme votre contrat de travail) pendant que vous êtes aux États-Unis.

^a Montant du salaire pratiqué localement indiqué dans la circulaire ST/IC/2005/34.