

Travail décent – les défis à relever en Suisse

ZOLTAN DOKA, Union syndicale Suisse (USS)

Le « travail décent » figure explicitement sous l'ODD 8 de l'Agenda 2030. Cette thématique présente toutefois des liens évidents avec l'ODD 1 « Éliminer la pauvreté ». Des salaires minimaux permettant de couvrir les besoins vitaux et la sécurité sociale sont des facteurs déterminants pour remplir l'ODD 1.

Promouvoir l'égalité salariale et la reconnaissance des emplois dans le secteur des services à la personne fait partie de l'ODD 5 pour parvenir à l'égalité des sexes. L'ODD 10.4 prévoit explicitement des mesures en matière de politique salariale et de protection sociale afin de réduire les inégalités. L'ODD 16 et ses sous-objectifs relatifs

à l'accès à la justice et à la promotion de l'état de droit sont des conditions nécessaires pour parvenir à garantir un travail décent à toutes et à tous et protéger les travailleuses et travailleurs syndiqués, en situation de précarité, ainsi que les migrantes et migrants.

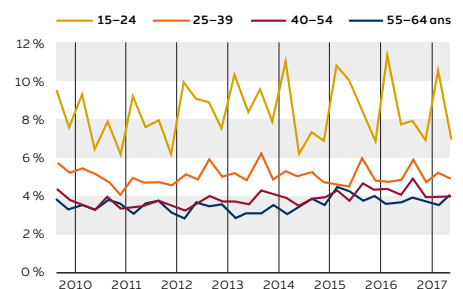
L'objectif de développement durable (ODD) 8 formulé dans l'Agenda 2030 entend promouvoir « une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour toutes et tous ». Avec le terme « travail décent », l'Agenda 2030 se réfère ici au « Decent Work Agenda » de l'Organisation internationale du travail (OIT). Développé en 1999 par l'OIT, celui-ci est la pierre angulaire de la « Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable » adoptée en 2008 par l'OIT. Ce « Decent Work Agenda » de l'OIT propose quatre approches permettant de parvenir à un travail décent : création de places de travail, sécurité sociale, droit du travail et dialogue social. Dans chacun de ces quatre domaines, la Suisse a de gros défis à relever, notamment quant à la protection des travailleuses et travailleurs contre les licenciements, l'exercice de la liberté syndicale, la protection contre les discriminations et un accès équitable au marché du travail pour les groupes de personnes vulnérables, les salaires minimaux, la lutte contre la sous-enchère salariale et sociale ainsi que la lutte contre les rapports de travail atypiques précaires. La réflexion ci-après présente l'engagement de la Suisse à la lumière de ces quatre approches ainsi que les lacunes à combler selon les syndicats.

Création de places de travail

Quand bien même le taux de chômage (selon la statistique du chômage de l'OIT) en Suisse est relativement bas en comparaison européenne, il existe des groupes de personnes vulnérables spécifiquement frappés par le chômage. Il s'agit, d'une part, des jeunes, dont le taux de chômage est plus élevé, tout comme celui des travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans, qui, une fois sans emploi, ont moins de chances de réintégrer le marché du travail. Tandis que le taux de chômage est faible dans cette tranche d'âge, il se traduit par un risque bien plus élevé de connaître le chômage de longue durée.

Taux de chômage au sens du BIT par groupes d'âges

Moyennes trimestrielles, population résidente permanente



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active

Quant aux femmes, elles ne sont qu'environ 41 % à travailler à plein temps. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer ce phénomène : d'une part, ce chiffre englobe aussi les femmes qui n'obtiennent pas un taux d'activité plus élevé bien qu'elles le souhaitent. Il regroupe, d'autre part, également les femmes forcées de travailler à temps partiel en raison du manque ou du prix trop élevé des offres en matière de garde d'enfants. En outre, les femmes fournissent encore une part très importante de travail non rémunéré dans le secteur des services à la personne, ce qui représente aussi un obstacle pour un emploi à plein temps. En 2016, 9,2 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été fournies au total. La Confédération estime à 408 milliards de francs la valeur de ce travail non rémunéré, soit environ 62 % de la performance économique rémunérée (PIB). Environ 61 % de ce travail a été fourni par des femmes.

> voir également : Les droits des femmes*

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap ainsi que les travailleuses et travailleurs issu-e-s de la migration font partie des groupes vulnérables.

> voir également : Personnes en situation de handicap

S'agissant des jeunes, une tendance consiste à les employer avant et après leur apprentissage professionnel dans des stages précaires. Dans ces deux domaines, la politique n'a jusqu'à présent pris aucune mesure de régulation pour réduire la précarité de ces rapports de travail.

> voir également : Migrations

En outre, il faut reconnaître que le plein emploi n'est pas un objectif suffisant. Il faut, en effet, également se demander dans quelle mesure les salaires versés permettent de couvrir le minimum vital et de se pencher sur les conditions de travail dans leur ensemble (cf. section concernant le droit du travail).

Sécurité sociale

Bien que la Suisse dispose d'un système de sécurité sociale équilibré, il est nécessaire d'agir dans les domaines de la **pauvreté des personnes âgées** et de **l'assurance maladie**. S'agissant de la pauvreté des personnes âgées, cela concerne principalement l'AVS. Dans ce domaine, le débat politique se concentre sur les coupes dans les prestations. Quant aux caisses maladie, la charge pour la population active se situe au niveau de l'évolution des primes qui érode la valeur réelle des salaires, en partie plus rapide que l'évolution salariale. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs plus âgé-e-s qui souhaitent reprendre pied sur le marché du travail après un licenciement, voient leur retour dans la vie professionnelle sérieusement entravé par les coûts élevés de leur prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) ainsi que par d'autres facteurs.

> voir également : Pauvreté en Suisse
> voir également : Santé pour toutes et tous

Droit du travail

En comparaison européenne, le droit du travail suisse peut être qualifié de très ouvert et flexible ; un avantage à l'égard de la concurrence qui se paie toutefois très cher.

A peine 50 % des travailleuses et travailleurs sont assujetti-e-s à une convention collective de travail (CCT)¹ et seuls 49 % d'entre eux/elles bénéficient de la protection d'un salaire minimal. Sur les 35 pays européens, la Suisse fait partie des onze qui n'ont pas introduit de salaire minimum.²

La Suisse monitorise les **inégalités salariales** entre hommes et femmes dans le système de statistiques MONET. 37 ans après l'introduction dans la Constitution fédérale de l'article sur l'égalité, l'égalité salariale n'est toujours pas une réalité. Globalement, les femmes gagnent en Suisse 18,1 % (et même 19,5 % dans l'économie privée) de moins que les hommes. Tous secteurs confondus, le salaire moyen dans l'économie privée est de 7 661 francs pour les hommes et 6 166 francs pour les femmes. Cela signifie qu'en travaillant à 100 % une femme touche environ 1 495 francs de moins par mois qu'un homme.³ Jusqu'à présent les projets politiques contraignants visant à supprimer les inégalités salariales ont été rejetés par la majorité au Parlement.

> voir également : Les droits des femmes*

> voir également : Moyens de mise en œuvre

Les licenciements abusifs, antisyndicaux et discriminatoires restent la norme en Suisse. À cet égard, le droit suisse en matière de licenciement n'est conforme ni aux règles de l'OIT, ni à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

Un autre domaine dans lequel il faut agir est le traitement des migrantes et migrants dans le droit du travail. D'une part, les personnes en provenance de l'UE ne sont pas traitées de la même manière que les personnes issues d'Etats non membres de l'UE. Ces dernières sont généralement moins bien loties que les personnes issues de l'UE (accès au marché du travail, statut de séjour). Les **sans-papiers** sont particulièrement durement touché-e-s par ces inégalités et peuvent se retrouver dans des situations de travail forcé. Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) estime qu'entre 85 000 et 110 000 sans-papiers vivent en Suisse.⁴ Une grande partie d'entre eux/elles travaille et vit en Suisse dans une insécurité juridique quotidienne. Actuellement, le canton de Genève régularise des sans-papiers, dans le cadre de son projet Papyrus. Dans d'autres cantons, des projets similaires ont été balayés.

> voir également : Migrations

On observe, en outre, une augmentation constante des rapports de travail atypiques précaires conduisant encore à davantage de discriminations. Selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), en 2016, environ 2,5 % (113 000) des personnes en emploi se trouvaient dans des rapports de travail atypiques précaires.⁵ Les *freelancers* (ou indépendants sans employés), dont l'activité présente des conditions qui ressemblent à celles d'un emploi précaire, représentent environ 6,5 % de toutes les personnes en emploi. Avec la création de nouvelles formes d'emploi dans l'économie numérique, il faut s'attendre à rencontrer de plus en plus ces emplois atypiques précaires.

Dans chacun de ces domaines, les mesures de régulation sont inadaptées et mènent à une précarisation du travail et à la discrimination de certains groupes pour finalement **déstabiliser** l'entier de la société.

> voir également : Politique de paix

Dialogue social

Depuis 2002, la libre circulation des personnes et ses mesures d'accompagnement ont renforcé le dialogue social et le partenariat social en Suisse. Preuve en est l'augmentation des CCT dont le champ d'application a été étendu. Cependant, de grosses lacunes persistent, notamment dans le secteur des services, quant aux branches possédant une CCT déclarée de force obligatoire ou dont les conditions de travail contraignantes ont été étendues. Sur le chemin de la numérisation, l'économie va ainsi voir apparaître de nouvelles formes d'emploi qu'il faudra doter de conditions de travail équitables. Il faudra élaborer dans ces domaines des CCT de force obligatoire.

Recommandations

Pour parvenir aux objectifs de l'Agenda 2030, la Suisse a besoin d'une politique du marché du travail inclusive et sans discriminations. À cet effet, les conditions de travail de tous les groupes de personnes vivant en Suisse (hommes, femmes, seniors, jeunes, migrantes et migrants, personnes en situation de handicap) doivent répondre aux principes du « travail équitable et décent ».

Les éléments clés de ce travail équitable et décent sont :

- La garantie d'une indemnisation adéquate et un travail productif.
- Le respect d'horaires de travail décents.
- La possibilité de concilier vie professionnelle, familiale et personnelle.
- La garantie du respect de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement à l'embauche.
- La garantie de la sécurité sociale.

- L'encouragement du dialogue social, des représentations des travailleuses et travailleurs et du patronat.

Il convient pour cela tout d'abord de développer ou de déployer les mesures de régulation suivantes :

1. La Confédération et les cantons encouragent de manière conséquente le potentiel de toutes les personnes vivant en Suisse. Priorité est donnée, dans ce cadre, à la création et au soutien de structures permettant de concilier vie professionnelle et familiale (p. ex. des crèches à prix abordables), ainsi qu'à des mesures visant à simplifier la reconnaissance des diplômes étrangers.
2. Grâce à un cadre politique efficace, la Confédération met un terme à la précarisation qu'entraînent la réduction des prestations de prévoyance vieillesse ou la hausse constante des primes d'assurance maladie. Elle déploie en particulier des mesures afin de maintenir dans la prévoyance professionnelle les personnes de plus de 58 ans sans emploi.
3. La Confédération prend des mesures afin d'améliorer la protection contre le licenciement en cas de licenciement antisyndical et d'inclure dans le champ d'application de la loi sur le travail toutes les formes d'emploi, notamment le travail dans les ménages privés. En outre, elle prévoit des salaires minimaux généralisés pour empêcher la sous-enchère salariale.
4. Lors des négociations autour d'un accord-cadre avec l'UE, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ne doivent pas être affaiblies. Par ailleurs, des mécanismes de contrôle doivent être développés dans les domaines d'activité précaires (frontalières et frontaliers, économie numérique travail temporaire) et leur application généralisée doit être garantie.
5. La Confédération prend des mesures afin de mettre un point final à l'inégalité salariale. Elle prévoit ainsi des contrôles par échantillonnage menés par des autorités fédérales dans les entreprises (comme ceux menés par les inspecteurs du travail). Elle prononce des sanctions d'état contre les entreprises qui ne respectent pas les prescriptions légales.
6. La Confédération et les cantons permettent une régularisation des sans-papiers en application de la législation actuelle. La discrimination envers les sans-papiers n'est pas tolérée à l'embauche. Le canton de Genève doit servir d'exemple.

NOTES

- 1 Statistique de l'OCDE : Collective bargaining coverage (situation en mai 2018) (sur mandat de l'Office fédéral de la statistique) : Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014, 2017 (en allemand uniquement).
- 2 Eurostat tient une statistique des salaires minimaux dans les pays européens. Celle-ci peut être consultée à l'adresse suivante : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en
- 3 Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS
- 4 B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung : Les sans-papiers en Suisse en 2015, 2015
- 5 Secrétariat d'État à l'économie SECO : L'évolution des emplois atypiques précaires en Suisse, 2017, Page 3.

LITTÉRATURE COMPLÉMENTAIRE

- Dossier 126 de l'USS: Importance de l'OIT pour les syndicats en Suisse, 2018
- Dossier 122 de l'USS: Les droits d'accès à l'entreprise et d'informer des syndicats, 2017
- Dossier 120 de l'USS: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht, 2017 (en allemand uniquement)
- Dossier 117 de l'USS: Rapport 2016 sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune, 2016