

CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)
LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL
RECONNUES A L'ECHELON INTERNATIONAL EN SUISSE ET
AU LIECHTENSTEIN

RAPPORT EN PREVISION DE L'EXAMEN PAR LE CONSEIL GENERAL
DE L'OMC DES POLITIQUES COMMERCIALES DE LA SUISSE ET DU
LIECHTENSTEIN

(Genève, 15 - 17 Décembre 2008)

ABREGE

La Suisse a ratifié les huit normes fondamentales du travail de l'OIT. Le Liechtenstein qui n'est pas un membre de l'OIT, n'a ratifié aucune de ces Conventions. Toutefois, dans chaque domaine, la Suisse et le Liechtenstein doivent, dans la législation comme dans la pratiques adopter des mesures pour satisfaire aux engagements auxquels ils ont souscrit à Singapour, à Genève et à Doha dans les Déclarations ministérielles de l'OMC au cours de la période 1996-2001, et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en juin 1998.

Si la Suisse a ratifié les deux Conventions fondamentales de l'OIT protégeant les droits syndicaux, la protection légale octroyée aux syndicalistes y est insuffisante. En pratique la négociation collective est parfois entravée par la mauvaise foi et des problèmes d'ingérence. Les limitations au droit de grève persistent depuis plusieurs années à tel point que les grèves sont légalement interdites par certains cantons et communes. Le gouvernement ne cherche pas à promouvoir les Conventions.

La Suisse a ratifié les deux Conventions fondamentales de l'OIT contre la discrimination. Malgré plusieurs initiatives fédérales afin de lutter contre celles-ci, la situation des femmes sur le marché du travail reste moins favorable que celle des hommes. Elles sont plus nombreuses à occuper des emplois de moindre qualité. Une part substantielle des différences salariales entre les hommes et les femmes est imputable à la discrimination. De nombreux travailleurs et travailleuses non-Européens sont discriminés à l'embauche et ils sont surreprésentés dans les emplois précaires et de mauvaise qualité.

La Suisse a ratifié les deux normes fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants. L'âge légal minimum pour le travail des enfants est fixé à 15 ans et l'école est obligatoire jusqu'à cet âge. La législation suisse concernant la prostitution infantile n'est cependant pas en conformité avec la Convention. En pratique le travail des enfants n'est pas un problème majeur en Suisse.

La Suisse a ratifié les deux Conventions fondamentales sur le travail forcé et la loi l'interdit. Les autorités publiques tentent d'enrayer le trafic de femmes à des fins de prostitution. En pratique les conditions de travail de certaines travailleuses domestiques peuvent s'apparenter au travail forcé.

Le Liechtenstein a promu des lois dans tous les domaines relatifs aux huit normes fondamentales du travail. En pratique les droits des travailleurs sont respectés mais il existe des problèmes de discrimination sur le marché de l'emploi auxquels le gouvernement tente de faire face.

LA SUISSE ET LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL, RECONNUES À L'ÉCHELON INTERNATIONAL

Introduction

Ce rapport sur le respect par la Suisse et le Liechtenstein des normes fondamentales du travail reconnues à l'échelon international s'inscrit dans une série de rapports produits par la CSI conformément à la Déclaration ministérielle adoptée lors de la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Singapour, 9-13 décembre 1996) et ratifiée lors de la deuxième Conférence ministérielle de l'OMC (Genève, 18-20 mai 1998) dans laquelle les ministres déclaraient: "Nous renouvelons notre engagement envers le respect des normes fondamentales du travail reconnues à l'échelon international". La quatrième Conférence ministérielle (Doha, 9-14 novembre 2001) a réitéré cet engagement. Ces normes ont été à nouveau défendues dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par les 174 pays membres de l'OIT lors de la Conférence internationale du travail de juin 1998.

L'Union Syndicale Suisse (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) est affilié à la CSI.

L'économie suisse figure parmi les plus prospères et les plus développées au monde en dépit de l'absence de matières premières et de son absence de débouché maritime. Le taux de chômage y est structurellement bas, de même que le taux d'inflation. L'industrie, tournée vers l'exportation, est largement spécialisée dans les produits à haute valeur ajoutée, alors que les services sont dominés par le secteur bancaire. L'agriculture représente environ 1.5% du PIB, l'industrie compte pour 34% et les services pour 64.5%. La Suisse est un refuge sûr pour les investisseurs. Ceci s'explique en partie par le maintien de son secret bancaire. La Suisse a également su maintenir la valeur à long terme de sa monnaie.

D'une manière générale, la Suisse importe des matières premières et exporte des produits manufacturés de haute qualité. Selon des estimations de 2007, les exportations se chiffrent à environ 200 milliards de dollars tandis que les importations se montent à 187 milliards. Les principaux produits d'exportation sont les machines et équipements, les produits chimiques et pharmaceutiques et l'horlogerie. Les marchés d'exportations les plus importants sont Européens avec l'Allemagne en tête. Les produits les plus importés sont les produits agricoles et les minéraux, les automobiles, les métaux et textile. Les importations proviennent majoritairement de pays Européens.

La Suisse est membre de la l'Association européenne de libre-échange (AELE) regroupant la Norvège, l'Islande, et le Liechtenstein. Elle a signé des accords bilatéraux avec l'Union Européenne. L'AELE a, pour sa part, signé des accords bilatéraux avec de nombreux pays, y compris le Canada, le Chili, le Mexique, la Corée et tout récemment la Colombie. En 2008, les négociations avec le Conseil de coopération du Golfe et le Japon sont sur le point d'être finalisées.

I. Liberté syndicale et droit de négociation collective

La Suisse a ratifié en 1975 la Convention N° 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et en 1999 la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Une clause de la Constitution fédérale (article 28), entrée en vigueur en janvier 2000, reconnaît explicitement le droit des travailleurs à former des syndicats et à s'y affilier. La législation suisse n'autorise pas le licenciement de représentants syndicaux, exception faite des cas où le licenciement est justifié au regard de la loi. Cependant la loi ne prévoit pas la réintégration des leaders syndicaux injustement licenciés. Tout au plus, le juge peut condamner l'employeur fautif à payer une indemnité compensatoire équivalente à six mois de salaire aux victimes de tels agissements.

Bien que relativement peu nombreux, les licenciements antisyndicaux ont tendance à s'accroître en Suisse en l'absence de protection efficace empêchant la résiliation abusive du contrat de travail. De plus, étant donné que les tribunaux ne peuvent ordonner la réintégration dans l'entreprise, ceci exerce un effet dissuasif certain quant à l'exercice concret de la liberté syndicale.

Ceci a amené le Conseil d'administration du BIT en novembre 2006 à approuvé à l'unanimité une décision du Comité de la liberté syndicale qui demande à la Suisse de mieux protéger les représentants des travailleuses et des travailleurs au sein des entreprises. Le Conseil fédéral a été prié de prendre des mesures visant à procurer, aux victimes de licenciements antisyndicaux abusifs, le même type de protection que pour celles victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris la possibilité d'une réintégration au sein de l'entreprise fautive.

Le droit à négocier collectivement est reconnu par la loi. Cependant dans la pratique il existe plusieurs limitations:

L'absence de règles clairement établies relatives à la représentativité des organisations syndicales conduit certains employeurs à choisir parmi les organisations de salariés, les partenaires les plus accommodants, fussent-ils non représentatif au niveau de l'entreprise. Dans certains cas des associations de personnel partiellement financées par les employeurs ont été créées afin de ne pas avoir à négocier avec les syndicats.

Selon les syndicats, l'Etat Fédéral manifeste depuis plusieurs années un désintérêt et un immobilisme à l'égard de la mise en œuvre des conventions collectives. Les pouvoirs publics ne prennent pas d'initiatives en vue d'encourager les négociations volontaires. Ainsi selon les dernières statistiques fédérales, la couverture des conventions collectives se rétrécit.

De plus plusieurs cas de mauvaise foi dans les négociations collectives ont été récemment relevés. Ainsi aucune convention collective ne s'applique à l'industrie de la construction depuis l'automne 2007. La Société suisse des entrepreneurs (SSE), l'organisation des employeurs du secteur de la construction, a mis fin unilatéralement à la négociation collective au niveau sectoriel, provoquant un conflit du travail. Le gouvernement a essayé d'agir en tant que

médiateur mais la direction de la SSE n'a pas tenu sa promesse de défendre l'accord auprès de ses membres: les membres de la SSE ont été informés que le résultat des négociations n'était pas définitif et n'ont par conséquent pas ratifié l'accord. Suite à de nombreuses grèves, l'accord a finalement été ratifié et est entré en vigueur au 1^{er} mai 2008.

Implanté depuis peu en Suisse, Aldi, le géant allemand de la distribution, interdit à ses employés de parler aux médias et aux syndicats pour les informer de leurs conditions de travail. Le Syndicat Unia, qui a demandé l'ouverture de négociations collectives avec la direction, a essuyé un refus. Le syndicat n'a pas pu vérifier si l'entreprise a apporté, comme elle le prétend, les corrections élémentaires des contrats individuels de travail requises pour assurer le respect de la liberté syndicale.

Le droit de grève est prévu par la Constitution fédérale. Ainsi la grève est un droit constitutionnel, pour autant qu'elle se rapporte aux relations de travail et soient conformes aux obligations « de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation ». La Constitution prévoit en effet la résolution des conflits au travail moyennant soit des négociations soit une médiation. A cette fin, il importe que la grève soit menée par une organisation ayant la capacité de conclure des conventions collectives de travail, en ce qui concerne les questions qui peuvent être traitées moyennant la négociation collective. En outre, la grève doit respecter les principes de la conduite équitable du conflit collectif, notamment celui de la proportionnalité.

Si une grève est déclarée illicite, l'employeur a le droit de résilier immédiatement le contrat de travail de tout(e) travailleur/euse y ayant participé. Il peut, en outre, faire valoir une indemnisation d'un quart du salaire mensuel et, le cas échéant, la réparation de dommages supplémentaires. Les syndicats peuvent également faire l'objet d'une poursuite pénale.

L'article 357a du Code des obligations prévoit l'obligation de préserver la paix sociale pour toutes les questions régies par une convention collective. Environ deux tiers des conventions collectives en vigueur en Suisse contiennent une clause, selon laquelle les syndicats s'engagent à s'abstenir d'entreprendre toute action de grève tant que la convention est en vigueur.

Les syndicats suisses signalent cependant l'absence de mécanismes de compensation pour les fonctionnaires de l'État qui ne peuvent toujours pas mener d'actions de grève. Il n'y a, par exemple, pas de procédures de conciliation et d'arbitrage pour résoudre les différends dans le secteur public.

De plus la grève est légalement interdite pour le personnel travaillant dans certains cantons et communes. En effet le demi-canton de Nidwalden et le canton de Fribourg ont introduit l'interdiction du droit de grève pour leur personnel. Certaines communes fribourgeoises ont repris ces dispositions cantonales dans leur réglementation. Dans quelques autres cantons, certains changements sont en cours pour mettre la législation en conformité avec la Constitution fédérale.

La Constitution fédérale reconnaît le droit de l'employeur de refuser temporairement le travail aux employés (lock-out) au titre des mêmes conditions qui reconnaissent le droit de grève. Selon les syndicats suisses, les lock-out peuvent être appliqués de manière sélective, par exemple en ne visant que les grévistes.

Enfin le système juridique suisse requiert la mise en œuvre des traités internationaux par la législation nationale. A défaut de dispositions nationales spécifiques, les Conventions de l'OIT n'attribuent aucun droit aux individus ni aux syndicats qui puisse être défendu auprès d'un tribunal national. Par exemple, en 2005, le Tribunal fédéral a déclaré que le syndicat Comedia ne pouvait se baser sur les Conventions 98 et 154 pour demander une protection contre les actes d'ingérence. Bien qu'un tel système existe dans de nombreux pays, en Suisse le gouvernement fait preuve d'une attitude sélective en ce qui concerne la mise en œuvre des Conventions. Malgré plusieurs recommandations de l'OIT, le gouvernement maintient que son système est adéquat et qu'aucun changement n'était nécessaire.

Conclusion :

La protection légale octroyée aux syndicalistes est insuffisante en Suisse. En pratique la négociation collective est parfois entravée par la mauvaise foi et des problèmes d'ingérence. Les limitations au droit de grève persistent depuis plusieurs années à tel point que les grèves sont légalement interdites par certains cantons et communes. Le gouvernement ne cherche pas à promouvoir les Conventions.

II. Discrimination et égalité de rémunération

En 1972, la Suisse a ratifié la Convention N° 100 (1951) de l'OIT sur l'égalité de rémunération et en 1961 la Convention N° 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession.

L'article 8 de la nouvelle Constitution fédérale, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2000, prévoit que nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. L'article 8 2) prévoit que l'homme et la femme sont égaux en droits et que la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.

Il existe un Bureau Fédéral pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, et la Commission Fédérale pour les femmes travaille à l'élimination de la discrimination directe et indirecte entre les genres. Plusieurs cantons et grandes villes ont des bureaux qui s'occupent des questions de genre.

Malgré certaines initiatives gouvernementales pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes celui-ci reste d'environ 23% dans le secteur privé et 10% dans le secteur public selon des sources publiques. Un rapport publié par le gouvernement en juin 2006 estime que 40% des différences salariales entre les hommes et les femmes peut être attribué à la discrimination. De plus dans la pratique les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés et obtiennent des promotions professionnelles moins facilement que les hommes.

La loi interdit le harcèlement sexuel. Cependant selon une étude du gouvernement, 6.5% des personnes interrogées affirment avoir souffert de harcèlement sexuel au cours des derniers

douze mois et 18% affirment en avoir déjà été sujet au moins une fois dans leur carrière professionnelle.

La loi facilite l'accès aux tribunaux à ceux qui se sentent victimes de discrimination ou de harcèlement. Les employeurs ne prenant de mesures raisonnables afin de prévenir le harcèlement sexuel sont passibles d'amendes allant jusqu'à 6 mois de salaire.

Les communautés étrangères affirment qu'elles sont victimes de discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail. Elles estiment ne pas avoir le même accès aux opportunités de formation et d'avancement dans la carrière professionnelle. Les musulmans sont réputés être des cibles fréquentes. Certains employeurs interdisent le port du foulard islamique sur le lieu de travail. En pratique les travailleurs étrangers sont surreprésentés dans les emplois précaires.

Une étude de 2006 de l'Université de Neuchâtel confirme cette tendance. Elle indique que les jeunes adultes dont les parents sont originaires de pays en dehors de l'Union Européenne sont victimes de discrimination sur le marché de l'emploi. En effet, ces secondes générations d'immigrants qui ont fait les mêmes études que les jeunes nés de parents suisses ou Européens ont beaucoup moins de chance de trouver un emploi.

Un autre rapport de 2003 du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population se penche spécifiquement sur les discriminations à l'embauche. Selon cette étude, les minorités issues de pays en dehors de l'Union Européenne sont les plus discriminées à l'embauche.

Conclusion:

Malgré plusieurs initiatives fédérales afin de lutter contre les discriminations, la situation des femmes sur le marché du travail reste moins favorable que celle des hommes. Elles sont plus nombreuses à occuper des emplois de moindre qualité. Une part substantielle des différences salariales entre les hommes et les femmes est imputable à la discrimination. De nombreux travailleurs et travailleuses non-Européens sont discriminés à l'embauche et ils sont surreprésentés dans les emplois précaires et de mauvaise qualité.

III. Travail des enfants

En 1999 la Suisse a ratifié la Convention N° 138 (1973) de l'OIT sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et en 2000 la Convention N° 182 (1999) sur les pires formes de travail des enfants.

L'âge minimum pour accéder à un emploi est de 15 ans et l'école est obligatoire jusqu'à cet âge. En juin 2006 l'Assemblée Fédérale a adopté un amendement à la loi du travail en vue d'abaisser l'âge limite de 20 à 18 ans pour l'application d'une protection légale renforcée. Ainsi l'emploi des jeunes de 15 à 18 ans est scrupuleusement réglementé. Ces jeunes ne peuvent pas travailler la nuit ni le dimanche et ne peuvent exécuter des tâches dangereuses pour leur santé ou leur sécurité. Les enfants à partir de 13 ans sont autorisés à travailler au maximum 9 heures par semaine durant la période scolaire et 15 heures par semaine hors période scolaire.

La Commission d'Experts de l'OIT sur l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a cependant noté que la législation pénale suisse n'est pas complètement en conformité avec la Convention en ce qui concerne la prostitution infantile. La loi n'interdit pas la prostitution d'enfants de 16 ans, âge légal du consentement sexuel en Suisse. Cependant, selon le CEARC l'âge de consentement sexuel ne saurait comprendre la liberté d'exercer la prostitution sans porter atteinte à l'un des objectifs de la convention, à savoir interdire les pires formes de travail des enfants. En effet selon les termes de la Convention l'acte sexuel avec un enfant de moins de 18 ans contre rémunération reste interdit même si celui-ci y a consenti. La Commission a donc instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour interdire et sanctionner l'utilisation d'un enfant âgé entre 16 et 18 ans à des fins de prostitution.

Conclusion :

L'âge légal minimum pour le travail des enfants est fixé à 15 ans et l'école est obligatoire jusqu'à cet âge. La législation suisse concernant la prostitution infantile n'est cependant pas en conformité avec la Convention. En pratique le travail des enfants n'est pas un problème majeur en Suisse.

IV. Travail forcé

En 1940 la Suisse a ratifié la Convention N° 29 (1930) de l'OIT sur le travail forcé et en 1958 la Convention N° 105 (1957) de l'OIT sur la l'abolition du travail forcé.

Le code pénal interdit le travail forcé et le trafic des personnes. Cependant plusieurs rapports semblent indiquer que des êtres humains sont transportés de force vers la Suisse, principalement dans le but de leur exploitation sexuelle. La police fédérale affirme qu'entre 1.500 and 3.000 victimes de trafic de personnes résident dans le pays, la plupart étant des femmes venant d'Europe centrale, des pays de l'ex Union Soviétique ou d'Asie du Sud Est.

Des cas de travailleuses domestiques employées dans des conditions assimilables au travail forcé ont aussi été dénoncés.

Conclusions :

La loi interdit le travail forcé. Les autorités publiques tentent d'enrayer le trafic de femmes à des fins de prostitution. En pratique les conditions de travail de certaines travailleuses domestiques peuvent s'apparenter au travail forcé.

LE LIECHTENSTEIN ET LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL RECONNUES À L'ÉCHELON INTERNATIONAL

L'Economie du Liechtenstein est très ouverte et dominée par les services financiers. Le Liechtenstein est membre de l'Association Européenne de Libre Echange (AELE).

La loi prévoit que tous les travailleurs et travailleuses, y compris les étrangers, ont le droit de former et de rejoindre un syndicat de leur choix et de choisir leur représentants. La loi cependant ne prévoit pas la protection des syndicalistes contre les actes discriminatoires. En pratique les travailleurs jouissent de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Environ 25% des travailleurs sont couverts par une convention collective.

Le droit de grève n'est pas reconnu dans la Constitution ni dans la loi du travail. Les fonctionnaires ne sont pas autorisés à se mettre en grève.

La loi interdit la discrimination du fait de la race, du sexe, de la langue ou du statut social y compris sur le marché du travail. En mai 2006 le parlement a adopté des amendements aux lois régissant le contrat de travail et l'égalité des chances afin de combattre la discrimination sexuelle sur le lieu de travail. Depuis le 1 janvier 2007 une nouvelle loi sur l'égalité des chances interdit les discriminations contre les personnes handicapées en matière d'emploi et d'éducation.

Cependant en pratique les femmes n'ont que peu de chances d'accéder à des emplois occupés traditionnellement par les hommes. Les hommes gagnent plus que les femmes, et dans les faits, le principe d'un salaire égal pour un emploi de valeur comparable n'est pas respecté.

Un rapport gouvernemental sur l'intégration des populations étrangères publié en Aout 2007 indique que celles-ci sont en moyenne moins qualifiées et ont plus de chance de tomber sous le seuil de pauvreté.

L'âge minimum d'accès à l'emploi est de 16 ans. Quelques exceptions sont faites pour les enfants à partir de 14 ans qui peuvent être autorisés à travailler dans des emplois non-pénibles quelques heures par semaine. Des lois, des politiques et des programmes protègent les enfants d'exploitation sur le lieu de travail. En pratique le travail des enfants n'est pas un problème.

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire et en pratique, cela ne semble pas avoir lieu.

Conclusions et Recommandations

1. Les gouvernements de la Suisse et du Liechtenstein doivent améliorer leur législation sur la protection des syndicalistes et prévoir la réintégration des syndicalistes abusivement licenciés
2. Le gouvernement suisse doit renforcer la promotion de la Convention No 98 de l'OIT sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective
3. Tous les Cantons et Communes suisses doivent aligner leurs législations sur les conventions internationales et limiter l'interdiction du droit de grève aux fonctionnaires travaillant dans les services essentiels au sens strict du terme.
4. Des mesures actives sont nécessaires afin de réduire les contraintes auxquelles les femmes font face en matière d'emploi aussi bien en Suisse qu'au Liechtenstein.
5. Les deux gouvernements doivent se concentrer sur l'élimination des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.
6. Le gouvernement suisse doit prendre des mesures urgentes pour lever les discriminations à l'embauche dont les minorités étrangères sont victimes.
7. Le gouvernement suisse doit mettre sa législation en matière de prostitution infantile en conformité avec les Conventions internationales
8. La situation des employées domestiques étrangères doit être étudiée de plus près par le gouvernement suisse.
9. De plus amples efforts de la part du gouvernement suisse sont requis afin de mettre fin au trafic de femmes en vue de leur exploitation sexuelle.
10. Conformément aux engagements pris par la Suisse et le Liechtenstein lors des conférences ministérielles de l'OMC de Singapour et de Doha, et aux obligations de la Suisse en tant que membre de l'OIT, les gouvernements devraient fournir des rapports réguliers à l'OMC et à l'OIT sur leurs changements législatifs et leurs programmes de mise en œuvre relatifs à toutes les normes fondamentales du travail.
11. L'OMC devrait attirer l'attention des autorités de la Suisse et du Liechtenstein sur les engagements qu'elles ont pris pour respecter les normes fondamentales du travail lors des conférences ministérielles de l'OMC de Singapour et de Doha.

Références

- Confédération syndicale internationale (CSI), *Rapport annuel des violations des droits syndicaux*, éditions 2000 à 2007
- Département d'Etat des États-Unis, *Rapport sur les pratiques en matière de droits humains pour 2000-2007*
- EFTA site internet
- Internationale de l'éducation (IE) *Baromètre des droits humains et syndicaux dans le secteur de l'éducation*, 2006
- OIT, *Rapports de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations*, éditions 2000 à 2007
- Site internet du gouvernement suisse