

CONGRÈS DE L'USS 25/26 NOVEMBRE 2022

Berne, le 24 octobre 2022

Propositions à l'att. du Congrès de l'USS 2022

Nr.	Déposée par	Thème		
1	CGAS	Défendons les salaires minimaux cantonaux ! Pas de passe-droit pour du partenariat social au rabais !	LC	accepter
2	Unia	Protection contre le licenciement	LC	pour examen
3	CGAS	Protégeons enfin les salarié-e-s contre les licenciements !	LC	pour examen
4	APC	Droits d'accès virtuels	LC	accepter
5	Unia	« Plus de temps pour vivre » : pour une réduction de la durée de travail	LC	accepter
6	syndicom	Redéfinir en partenariat social la répartition du travail via une réduction du temps de travail	LC	accepter
7	Unia	Lutte contre l'ubérisation du marché du travail !	GM	accepter
8	Comm. des retraité-e-s	Pour que les rentes soient enfin conformes à la Constitution fédérale !	GM	accepter
9	Unia	Pour une Suisse sociale au cœur d'une Europe sociale	DL	accepter
10	Union cant. BE	Assurer une protection salariale autonome	DL	accepter
11	SSP	Une fiscalité juste pour des services publics forts !	DL	accepter
12	Union cant. BE	Une caisse unique et sociale plutôt qu'une concurrence fictive et coûteuse	RW	Pour examen
13	SSP	Une véritable sécurité d'approvisionnement maintenant !	RW	accepter
14	Commission LGBT	Intégration de clauses antidiscriminatoires dans la politique conventionnelle (CCT)	RW	accepter
15	Commission féministe	Charte pour un syndicalisme féministe	RB	accepter
16	Commission féministe	Grève féministe le 14 juin 2023	RB	accepter
17	Unia	Actions sur les lieux de travail lors de la Grève des femmes 2023	RB	accepter
18	Commission féministe	Campagne contre la violence sexiste et sexuelle au travail	RB	accepter
19	Commission d. migrations	La pauvreté n'a pas à être punie !	RB	accepter
20	Unia	Égalité des droits pour les réfugié-e-s, quelle que soit leur origine	RB	accepter

21	Commission d. migrations	Changement de paradigme en politique de naturalisation : soutien à l'initiative populaire de la société civile pour un droit de naturalisation moderne	RB	pour examen
22	Commission d. migrations	Permettre à tout le monde d'apprendre tout au long de la vie !	NC	accepter
23	Union cant. St.-Gall	Exiger une formation continue attrayante et abordable pour tous les salarié-e-s	NC	accepter
24	Commission d. migrations	Renforcer les ressources de la politique migratoire des syndicats	DL	pour examen
25	Unia	Politique d'association et collaboration intersyndicale	DL	accepter

Proposition 1 : Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Défendons les salaires minimaux cantonaux !

Pas de passe-droit pour du partenariat social au rabais !

L'Union syndicale suisse et ses fédérations refusent d'introduire des dérogations aux salaires minimaux cantonaux en cas de convention collective de travail étendue. A ce titre, elles s'opposent à la motion Ettlín 20.4738 « Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables ». Une campagne publique est mise sur pied pour empêcher l'adoption de cette motion par le Conseil national et combattre ce principe.

Exposé des motifs

L'introduction de salaires minimaux cantonaux a constitué une des avancées syndicales majeures de ces 10 dernières années. Alors que les négociations salariales ne permettaient pas d'avancées majeures dans des nombreux secteurs précaires (blanchisserie, restauration, nettoyage), l'introduction d'un salaire minimum cantonal a permis de réaliser de réels pas en avant.

Aujourd'hui, les associations patronales, et en particulier celle de l'hôtellerie et de la restauration, souhaitent défaire ses avancées sociales au nom de la protection du partenariat social. Une motion du Conseiller aux États Erich Ettlín vient d'être adoptée. Elle vise à limiter la portée des dispositions liées à des salaires minimaux cantonaux en excluant de son champ d'application les secteurs couverts par une Convention collective de travail de force obligatoire.

En cas d'aboutissement de cette motion, à Genève, pas moins de la moitié des travailleuses et travailleurs qui ont directement bénéficié du salaire minimum verrait leurs salaires diminuer !

*Avis du comité : **accepter***

Exposé des motifs du Comité

Les salaires minimums cantonaux doivent garantir des salaires qui suffisent pour vivre. Si des CCT devaient prévoir des salaires inférieurs aux salaires minimums – donc qui ne permettent pas de vivre –, ce serait non seulement une absurdité, mais aussi un camouflet en termes de politique sociale. L'USS combat cet abus des CCT qui entraîne de la précarité. L'USS s'engage avec les fédérations et les unions syndicales cantonales les plus concernées pour le rejet des projets de loi qui visent à porter atteinte aux salaires minimums cantonaux. La motion Baumann a déjà été balayée avec succès.

Proposition 2 : Syndicat Unia

Protection contre le licenciement

L'USS travaille sur l'élaboration d'une initiative fédérale pour une meilleure protection contre le licenciement. Elle prépare un projet de texte en vue de l'Assemblée des délégué-e-s.

Développement

Malgré des campagnes menées durant plusieurs années, la protection contre le licenciement, en particulier pour les représentant-e-s du personnel et les militant-e-s syndicaux n'a abouti à rien de satisfaisant. Ceci alors que la Suisse est à la traîne en comparaison internationale et est pointée du doigt dans le domaine de la protection contre licenciement. En effet, malgré une ratification des conventions n° 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse ne s'engage toujours à protéger de manière adéquate les membres des syndicats, les membres des commissions du personnel, les membres des conseils de fondation des CP, mais aussi les travailleurs en général, contre toute forme d'action discriminatoire susceptible de porter atteinte à leur droit d'association. De même, la protection des travailleurs contre les licenciements collectifs reste beaucoup trop faible. Sur la base de ces engagements, une protection étendue contre le licenciement doit enfin devenir une réalité. Il faut ainsi une protection particulière pour les représentant-e-s du personnel et les militant-e-s syndicaux, mais aussi pour les salarié-e-s qui risquent d'être exclu-e-s du marché du travail, comme les femmes après un congé maternité, les salarié-e-s âgé-e-s ou les personnes ayant un statut de séjour précaire, ainsi qu'une meilleure protection contre les licenciements collectifs. Les licenciements abusifs doivent être sanctionnés plus sévèrement et les conditions d'annulation des licenciements doivent être créées.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

La médiation sous l'égide du Conseil fédéral et dirigée par Franz Steinegger se poursuit jusqu'à l'automne. M. Steinegger a pour mandat de faire d'ici la fin de l'année au plus tard des propositions pour modifier la loi de telle sorte que la protection contre le licenciement soit enfin améliorée. Nous attendrons ces propositions et le processus qui suivra avant de décider ce qu'il sera le plus judicieux d'entreprendre par la suite pour les catégories de salarié-e-s mentionnées ci-dessus. Pour les salarié-e-s en fin de carrière, la jurisprudence a récemment apporté quelques avancées.

Proposition 3 : Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Protégeons enfin les salarié-e-s contre les licenciements !

L'Union syndicale suisse s'engage à lancer une initiative d'extension de la protection légale contre les licenciements.

Développement

Lors de son dernier congrès, Unia a voté pour le principe d'une initiative « sur une extension de la protection légale contre le licenciement ». La CGAS soutient cette revendication et appelle l'USS à faire de même. La quasi-absence de protection contre les licenciements en Suisse engendre une pression permanente sur tous les salarié-e-s et favorise une précarisation générale du travail.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau droit du contrat de travail, en 1971, aucune avancée significative en matière de protection matérielle contre les licenciements n'a pu être obtenue. Depuis 1989, la réglementation sur les licenciements abusifs n'a plus évolué à l'exception des dispositions prévues par la LEg.

Le manque de protection contre les licenciements antisyndicaux est un obstacle majeur à la construction syndicale et une entaille profonde dans la démocratie helvétique. Pour rappel, en 2019, l'Organisation International du Travail (OIT) avait placé la Suisse sur la liste noire des pays ne respectant pas les libertés syndicales, en particulier en raison de l'absence de protection contre les licenciements antisyndicaux. Seuls deux autres pays européens figuraient sur cette liste de la honte : la Grèce et la Biélorussie. Depuis, la Suisse a été retirée de la liste, grâce à la demande de l'USS, en échange d'une promesse du Conseil fédéral de mener une discussion avec les partenaires sociaux sur le sujet. Quatre ans plus tard, la situation n'a pas changé.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Voir exposé des motifs de la proposition 2.

Proposition 4 : APC

Droits d'accès virtuels

Contexte

Au cours de la pandémie, le contact direct et les échanges avec les travailleuses et travailleurs ont été fortement restreints, de sorte que le droit d'accès des syndicats garanti par la liberté syndicale a été gravement affecté. La pandémie liée au Covid-19 a accéléré la numérisation du monde du travail et entraîné une migration toujours plus marquée des lieux de travail de l'entreprise vers le télétravail. Ces nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail, le cloud-work et, plus généralement, l'effacement croissant des frontières entre lieu de travail et domicile ainsi qu'entre temps de travail et temps libre, accéléré par la numérisation, font que l'entreprise au sens classique du terme n'est plus du tout le lieu où les travailleuses et travailleurs peuvent être utilement atteints pour des informations syndicales (Kurt Pärli / Laura Kunz, «Besprechung des Urteils des Bundesgerichts 2C_499/2015 vom 6.9.2017, BGE 144 I 50», in ZSR 2019 I, p. 573). La mise en œuvre des droits d'accès des syndicats et des associations du personnel aux entreprises doit donc s'adapter aux changements intervenus dans le monde du travail. Les droits d'accès virtuels prennent une importance immense en raison de l'organisation numérique du travail (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, p. 42).

Daher fordern wir ein Zugangsrecht, das sich der modernen und mehrheitlich virtuellen Arbeitsumgebung anpasst, ohne dabei die analoge Präsenz vor Ort zu vergessen.

Revendications :

- Les fédérations membres de l'USS aspirent à trouver des solutions garantissant les droits d'accès virtuels.
- Les fédérations membres de l'USS s'engagent en faveur de la création des bases légales pour les droits d'accès virtuel au niveau de la Confédération et des cantons.
- Elles veillent à ancrer ces droits dans les CCT et les contrats-types de travail (CTT) dans le cadre de leurs relations en tant que partenaires sociaux.

Développement

Les droits d'information et d'accès des associations du personnel au lieu de travail des employé.e.s découlent directement de l'art. 28 de la Constitution fédérale. La composante collective de la liberté syndicale protège le droit des syndicats et des associations de personnel d'exercer librement leur activité ainsi que le droit de se syndiquer. Parmi les activités concernées figurent le recrutement de nouveaux membres, le maintien des relations avec les membres et toutes les activités susceptibles de préserver le caractère opérationnel du groupement et de poursuivre ses objectifs propres. La possibilité d'exercer véritablement la liberté syndicale implique également les composantes indispensables que sont les droits d'information et d'accès des syndicats et associations de personnel aux entreprises (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, p.42). Partant de la position selon laquelle la liberté syndicale représente essentiellement un droit de se défendre face à l'État et que ce droit oblige l'État à rendre possibles des activités syndicales, le Tribunal fédéral considère lui aussi que la protection du travail syndical est indispensable à l'existence des syndicats et des associations de personnel, ainsi qu'à la réalisation matérielle de la liberté syndicale dans ses grandes lignes (cf. BGE 144

I 50 E. 5.3.1 et 5.3.2). Dans ce contexte, le TF rappelle également que les syndicats ne peuvent invoquer la liberté syndicale que lorsqu'ils sont reconnus en tant que partenaires sociaux. Selon le TF, le recrutement de nouveaux membres et le maintien des contacts avec les membres existants sont justement des conditions préalables inhérentes au fait de garantir une « représentativité suffisante ». Sinon, « il s'agirait d'une liberté purement formelle » (cf. BGE 144 I 50 E. 5.3.2). En outre, le Tribunal fédéral a retenu que l'accès aux bâtiments de l'État (qui assume à la fois le statut d'employeur et de propriétaire) dans le but du maintien des relations avec les membres ou du recrutement de nouveaux membres dans le secteur public constitue un élément essentiel de la liberté syndicale (cf. BGE 144 I 50 E. 5.4). Selon le TF, le droit d'accès des syndicats aux bâtiments publics ne se fonde pas uniquement sur l'art. 28 Cst., mais également sur les Conventions 87 et 98 de l'OIT, elles-mêmes concrétisées par l'art. 11 CEDH et l'art. 22 du Pacte II de l'ONU (BGE 144 I 50, E. 5.3.3.1).

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS poursuit son travail de fond dans ce domaine et met à disposition des fédérations et du public juridique les résultats de ce travail. Les fédérations les mettent en œuvre dans le cadre de leurs rapports avec les entreprises.

Proposition 5 : Syndicat Unia

« Plus de temps pour vivre » : pour une réduction de la durée de travail

L'USS mène une campagne en faveur de la réduction de la durée de travail.

Développement

La lutte pour les temps de travail de demain est engagée depuis longtemps. Ce sont les salarié-e-s qui font les frais des flexibilités imposées ou exigées par le camp bourgeois et les employeurs. Elles peuvent même étendre insidieusement la durée du travail. En même temps l'intensité du travail et les cadences augmentent sans cesse au détriment de la santé des salarié-e-s et aggravent les risques d'accident.

Nous devons faire obstacle à cette évolution et nous battre pour réduire la durée du travail ! La réduction de la durée hebdomadaire du travail, l'augmentation du nombre de jours de congé et de vacances ainsi que des modèles de préretraite pour réduire la durée de travail à vie sont des approches possibles en fonction de la branche.

Les récentes évolutions démontrent que c'est la voie de l'avenir. Des expérimentations visant à réduire la durée du travail sont menées à différents endroits. Nos voisins européens ont mené à bien des conflits de travail permettant à la fois de réduire la durée hebdomadaire du travail et d'introduire de nouvelles approches telles que les options salaire-temps. Ces mouvements ont d'ailleurs contribué au renforcement des syndicats. La hausse de la productivité justifie la revendication de « plus de temps pour vivre » tandis que le débat sur la répartition équitable entre travail rémunéré et non rémunéré ainsi que sur la transformation nécessaire du monde du travail face à la crise climatique dynamise encore le mouvement. La SSE ne doit pas passer à côté de cette dynamique mais au contraire le mettre activement à profit en Suisse.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Depuis quelque temps déjà, l'évolution en matière de temps de travail va dans la mauvaise direction. L'USS définira après le Congrès la stratégie syndicale sur ce sujet. Elle combattra toute détérioration de la loi sur le travail, comme elle l'a fait jusqu'ici – avec succès.

Proposition 6 : syndicom

Redéfinir en partenariat social la répartition du travail via une réduction du temps de travail

Pour une nouvelle répartition du travail nous exigeons:

- Les conventions de partenariat social doivent à l'avenir aussi ouvrir la voie au progrès en ce qui concerne les conditions de salaire et de travail. C'est pourquoi les conventions collectives de travail sont au centre de notre travail syndical.
- Des modèles de temps de travail adaptés aux étapes de la vie doivent être discutés et convenus avec les partenaires sociaux.
- Les conventions collectives de travail doivent viser à réduire le temps de travail réellement effectué, neutre en termes de revenu. Pour que les travailleuses et travailleurs aient plus de temps libre à l'avenir.

Développement

Le travail occupe une place importante dans notre vie. Beaucoup effectuent leur travail avec plaisir. Notamment dans nos branches, nous nous y identifions très fortement. Le cœur des factrices et facteurs se déchire lorsqu'un colis est livré avec du retard. Les techniciennes et techniciens de Swisscom sont tristes lorsque l'Internet flanche. De fières imprimeuses et imprimeurs ainsi que de fières polygraphes le prennent presque personnellement lorsqu'une erreur se glisse dans un papier imprimé.

Mais notre rapport au travail s'est également considérablement modifié. La numérisation galopante crée de nouvelles activités et des perspectives d'emploi passionnantes. D'un autre côté, les tendances à surveiller augmentent, tout comme la pression et le stress induit par la densification du travail. A cela s'ajoute le décloisonnement du travail: même pour le télétravail à domicile, qui peut apporter de nombreux avantages pour les employé-e-s, il y a un risque d'effacement de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle – les pauses tendent à disparaître. Tout cela n'est pas sans conséquences: danger de burnout, problèmes de santé, accidents, maladies professionnelles. Des heures supplémentaires régulièrement effectuées augmentent le risque d'infarctus et d'attaques cérébrales.

Quiconque peut se le permettre travaille aujourd'hui déjà à temps partiel – surtout aussi les hommes. Dans un même temps, un grand nombre d'emplois précarisés ne sont attribués plus qu'à des employé-e-s à temps partiel. Dans les familles avec enfants, ce sont la plupart du temps les femmes qui travaillent à temps partiel car elles doivent concilier leur profession avec les tâches ménagères et de garde – aussi parce que des places abordables manquent dans les crèches. En conséquence, elles ont un revenu plus bas, des rentes plus basses et de moins bonnes perspectives de carrière.

Nous nous occupons intensément de ces thèmes et nous nous engageons auprès de nos partenaires sociaux pour des solutions progressistes. Une partie importante de la solution passe par une réduction du temps de travail: quiconque travaille moins longtemps, se sent mieux reposé, plus concentré et plus productif, et peut donc fournir du travail de meilleure qualité. Lorsque le travail est réparti sur plus d'employé-e-s, ils/elles peuvent mieux le concilier avec leur famille et leurs engagements privés.

En Suisse, la dernière vague de réduction du temps de travail remonte déjà à plus de trois décennies. A cette époque, la semaine de 40 à 42 heures a été établie comme norme. Nous avons besoin d'une

nouvelle vague. Et pas seulement pour notre santé et nos familles. Au cours des trois dernières décennies, la productivité du travail a augmenté de 35%, le produit intérieur brut par tête de 25%. Les salaires réels n'ont toutefois augmenté que de 15%. Cet accroissement de la productivité est aussi dû à la numérisation. Nous devons donc exiger que les employé-e-s participent eux aussi à ces gains de la numérisation. Nous avons maintenant une opportunité unique de contribuer aujourd'hui à façonner le monde du travail du futur.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Au niveau de la politique parlementaire, la situation reste tendue autour des questions de temps de travail. Raison de plus pour rechercher, dans le cadre du partenariat social, la voie royale de la réduction des temps de travail. Il faut trouver des solutions spécifiques aux branches, par exemple sous la forme de plus de vacances, de baisses du temps de travail hebdomadaire ou en offrant des modèles attrayants de temps partiels volontaires.

Proposition 7 : Syndicat Unia

Lutte contre l'ubérisation du marché du travail !

L'USS combat les modèles commerciaux à la Uber/Uber eats et s'oppose à l'introduction d'un "troisième statut" (motion Nantermod, 22.3630) entre le travail indépendant et le travail salarié. En revanche, elle s'engage pour des bases légales qui présument un rapport de travail dans le cas d'un travail de plateforme, tant que la plateforme ne prouve pas le contraire (renversement du fardeau de la preuve). Les syndicats de l'USS s'engagent à empêcher, dans leurs CCT, que les risques de l'entreprise soient reportés sur les travailleurs et travailleuses. Cela signifie par exemple que les syndicats de l'USS s'abstiennent de promouvoir des modèles de temps de travail qui reposent essentiellement sur le travail sur appel et qui mettent systématiquement les travailleurs et travailleuses en concurrence pour les heures de travail.

Développement

Les entreprises de plateformes tentent de transférer les risques entrepreneuriaux et sociaux sur leurs employés. Les travailleurs et travailleuses des plateformes sont censés absorber la demande fluctuante et augmenter les profits grâce à leur flexibilité et à leurs performances. Dans le même temps, les coûts de la protection de la santé au sein de l'entreprise et de la couverture sociale des risques tels que la vieillesse, la maladie et les accidents sont supprimés. Le manque de cotisations aux assurances sociales n'est pas seulement une charge pour les travailleurs et travailleuses, mais aussi pour la collectivité, qui doit amortir ces risques à long terme sans la participation des employeurs.

Le faux travail indépendant, le travail au noir et les contrats de travail sans garantie de revenu sont des pratiques courantes des plateformes pour contourner les obligations des employeurs et transférer le risque entrepreneurial sur les travailleurs et travailleuses. Les moyens juridiques du côté des travailleurs et travailleuses s'épuisent dans des procédures judiciaires longues et coûteuses. C'est pourquoi il faut, outre une meilleure application des lois existantes, une présomption légale qui considère d'office les travailleurs et travailleuses des plateformes comme des salarié-e-s.

D'autre part, il est essentiel de ne pas cautionner l'ubérisation du marché du travail par des CCT qui valident des pratiques consistant à reporter le risque d'entreprise sur les travailleurs, par exemple par la mise en place de modèles de temps de travail, de planification et d'indemnisation qui repose sur une mise en concurrence systématique des travailleurs.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Le Secrétariat de l'USS poursuit son travail de lobbying contre la libéralisation et l'affaiblissement des assurances sociales. Il s'engage pour que les travailleuses et travailleurs de plateformes soient reconnus comme employé-e-s. La politique de CCT est mise en œuvre par les fédérations.

Proposition 8 : Commission des retraité-e-s

Pour que les rentes soient enfin conformes à la Constitution fédérale !

Le Secrétariat de l'USS calcule et explique ce que représenterait concrètement un niveau de rente (AVS et 2e pilier) conforme à la Constitution fédérale. Il en informe régulièrement les instances de l'USS.

Développement

Selon l'article 112 de la Constitution fédérale, la rente AVS doit « *couvrir les besoins vitaux de manière appropriée* » et selon l'article 113, les deux piliers ensemble devraient permettre aux retraité-e-s « *de maintenir de manière appropriée [leur] niveau de vie antérieur* ». Ces deux objectifs ne sont de loin pas atteints. L'USS ne cesse de critiquer cet état de fait, à juste titre. Notre initiative populaire pour une 13^e rente AVS s'appuie sur ces objectifs constitutionnels. Elle est un pas important dans la direction de la garantie du minimum vital à travers l'AVS. À ce jour, on ne dispose pas d'indication concrète et étayée quant au niveau qui devrait être celui d'une rente AVS conforme à la Constitution fédérale. Il faudrait également traduire en chiffres le niveau que devraient atteindre les deux piliers ensemble. Même si ces montants ne pourront pas être immédiatement obtenus au plan politique, ils nous aideront beaucoup sur la voie de leur réalisation. En effet, les objectifs fixés par la Constitution ne sont pas tombés du ciel. Ils reposaient il y a 50 ans, lorsqu'ils ont été formulés, et reposent aujourd'hui encore sur des besoins matériels bien réels. Le fait qu'ils n'aient toujours pas été atteints est un scandale en termes de politique sociale. Pouvoir nommer et illustrer clairement la différence entre l'objectif constitutionnel et les rentes réelles aidera grandement à s'approcher de ce dernier.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Il est indéniable que les rentes de retraite sont trop basses. Le pouvoir d'achat des retraité-e-s est fortement mis sous pression et il est primordial de parvenir à inverser la tendance. L'USS prend comme ligne directrice les garanties constitutionnelles qui doivent être concrétisées et réalisées. Le Secrétariat propose aux organes de l'USS à quel moment et sous quelle forme ces calculs seront effectués.

Proposition 9 : Syndicat Unia

Pour une Suisse sociale au cœur d'une Europe sociale

L'USS développe une offensive de politique européenne qui place les intérêts des travailleuses et des travailleurs au centre des préoccupations. La campagne associe la revendication d'une forte protection des salaires suisses à la reconnaissance du fait que l'adoption de droits européens progressistes profite à la population dans son ensemble tout en créant la base d'une normalisation rapide des relations entre la Suisse et l'UE.

Développement

L'USS affirme sa position en matière de politique européenne avec une campagne orientée sur le long terme qui demande au Conseil fédéral de fonder les négociations avec l'UE sur les intérêts communs des travailleuses et des travailleurs. Au lieu de forcer la concurrence entre les sites économiques, il doit préparer l'adoption du droit social et du droit du travail progressistes de l'UE. Cela améliorerait la situation des travailleuses et travailleurs en Suisse et contribuerait à approfondir l'intégration socialement acceptable de la Suisse dans le marché intérieur européen.

Concrètement, cela concerne les dispositions clés des règles existantes de l'UE que voici : la sécurité du séjour des citoyennes et citoyens de l'UE en Suisse (directive relative au droit des citoyens de l'Union), le salaire égal dans la location de services (directive sur le travail intérimaire), l'amélioration de la sécurité et de la protection de la santé au travail avec le droit au « stop en cas de danger », la directive sur le temps de travail (prise en compte des périodes de disponibilité comme temps de travail) ainsi que la directive « collaboration dans l'entreprise ». De plus, il faut que le Conseil fédéral s'attèle à la reprise de la nouvelle directive de l'UE sur le salaire minimum et qu'il vise en conséquence une couverture des conventions collectives de travail d'au moins 80 % et un salaire minimum d'au moins 60 % du salaire médian. Le Conseil fédéral doit également anticiper l'adoption de directives en suspens en faveur de l'égalité salariale, contre l'indépendance fictive dans le travail de plateforme, mais aussi pour une plus grande responsabilité des entreprises, et qu'il s'engage à adopter les éléments sociaux fondamentaux.

Les démarches suivantes contribueraient aussi à la normalisation des relations : des allocations de chômage pour les frontaliers/-ères de l'UE qui cotisent au chômage en Suisse ; une collaboration plus intense avec, ou une adhésion à, l'autorité européenne du travail (ELA) et à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ; une pérennisation des prestations suisses en matière de cohésion, notamment dans le cadre du pacte vert et du paquet de mesures « Fit for 55 » et par le financement de la plateforme RebuildUkraine. Nous appelons le Conseil fédéral à prendre les mesures qui s'imposent.

Les relations bilatérales doivent aussi se développer sur le plan institutionnel. Quelle que soit la solution trouvée, elle doit prévoir des mesures fortes pour atténuer la pression sur les salaires afin de pouvoir obtenir l'adhésion de la majorité. Car au vu des disparités salariales au sein de l'Europe, un marché du travail suisse ouvert à l'échelle européenne a besoin de mesures de protection particulières et de contrôles renforcés. Du point de vue des travailleuses et des travailleurs en Suisse - quelle que soit leur origine -, il est impératif d'assurer une protection efficace contre la sous-enchère salariale, sous peine de dégradation de leurs salaires et de leurs conditions de travail. Voilà pourquoi les syndicats européens défendent aussi les mesures d'accompagnement de la Suisse. Par conséquent, le Conseil fédéral doit

faire tout ce qui est en son pouvoir pour repousser toutes les tentatives d'affaiblir la protection des salaires.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS s'engage avec les autres faitières européennes pour une amélioration des conditions des travailleuses et des travailleurs en Europe. Cela veut dire : une protection efficace des salaires, de meilleures conditions de travail et plus de droits.

Proposition 10 : Union syndicale du canton de Berne (GKB)

Assurer une protection salariale autonome

L'USS s'en tient à une protection salariale autonome avec des contrôles étendus. Un délai de préavis approprié, tel que défini dans les mesures d'accompagnement, en fait partie. C'est une condition essentielle pour que les contrôles salariaux puissent être effectués de manière efficace et en fonction des risques. Des exceptions au délai prescrit sont possibles, par exemple en cas d'urgence.

Développement

L'économie a besoin de main-d'œuvre supplémentaire en provenance de l'étranger. Grâce aux accords bilatéraux, elle peut recruter du personnel dans tout l'espace de l'UE. Cependant, l'écart salarial entre la Suisse et les pays de l'UE est considérable et le risque de dumping salarial est important. Les mesures d'accompagnement ont été introduites pour protéger les travailleurs en Suisse. Sans un contrôle efficace contre le dumping salarial, la libre circulation des personnes n'aurait pas pu réunir une majorité en Suisse.

En ce qui concerne le régime de contrôle, une annonce préalable de huit jours a été introduite pour les travailleurs détachés. Celle-ci doit donner aux cantons et aux autorités l'occasion d'agir de manière efficace et en fonction des risques. Cette mesure suscite des résistances au sein de l'UE. Un accord-cadre institutionnel aurait permis d'examiner la protection des salaires en Suisse. Nous nous y sommes opposés.

En Suisse aussi, on tente d'assouplir la règle des huit jours. La référence aux possibilités techniques ne suffit toutefois pas. Une protection salariale autonome doit être considérée dans le contexte des négociations avec l'UE. Des concessions techniques ne sont pas appropriées tant qu'il n'y a pas de reconnaissance fondamentale de notre dispositif contre le dumping salarial.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Les mesures d'accompagnement constituent l'un des grands progrès de l'histoire récente dans la protection des travailleurs et des travailleuses. L'USS défend le point de vue selon lequel la protection autonome des salaires doit être assurée. Pour pouvoir effectuer des contrôles efficaces, il faut aussi une procédure d'annonce qui fonctionne bien, afin que les contrôleuses et contrôleurs soient au bon endroit au bon moment.

Proposition 11 : SSP / soutenue par l'APC

Une fiscalité juste pour des services publics forts !

Notre objectif est une société démocratique sans discrimination, dans laquelle tous les êtres humains peuvent s'épanouir et participer à la prospérité, une société qui garantit la sécurité sociale, un environnement naturel sain et la paix. Les collectivités publiques de la Confédération, des cantons et des communes ont besoin de recettes fiscales suffisantes et perçues de manière équitable, afin qu'un service public bien développé et fonctionnel soit mis à la disposition de tous les habitants du pays. Les collectivités publiques de la Confédération, des cantons et des communes ont besoin de recettes fiscales suffisantes et perçues de manière équitable, afin de financer des mécanismes de redistribution et qu'un service public bien développé et fonctionnel soit mis à la disposition de tous les habitants du pays.

Que celui ou celle qui possède, donne

Celui ou celle qui possède et gagne beaucoup doit aussi contribuer largement aux tâches de la collectivité – car cette personne doit ce qu'elle possède et son revenu en particulier à une collectivité publique qui fonctionne. Ce principe de l'imposition selon la «capacité économique» est ancré dans l'article 127 de la Constitution fédérale, mais il n'est pas appliqué de manière conséquente dans de nombreuses lois fiscales ou il est totalement ignoré.

- Les barèmes d'imposition doivent être progressifs.
- Le minimum vital doit être exonéré d'impôt.
- L'impôt fédéral direct, fortement progressif, est l'impôt le plus social, car il pèse beaucoup plus sur les gros revenus et les grandes fortunes. Cet impôt ne doit en aucun cas être réduit ou remplacé par des impôts indirects.
- Les tarifs fiscaux cantonaux doivent également être progressifs, l'imposition des petits revenus doit être allégée, et celle des grands revenus et des grandes fortunes doit être renforcée.
- Les projets d'impôt à taux unique sans progressivité violent le principe constitutionnel et doivent être rejetés, car ils sont antisociaux.
- Il faut, dans la mesure du possible, renoncer aux déductions fiscales, car elles favorisent incomparablement plus les contribuables aisés (effet dégressif).
- Les impôts indirects, comme la TVA, ne sont pas conçus pour être progressifs et les impôts directs ne doivent pas être remplacés par des impôts indirects.
- Nous combattons les projets de cadeaux fiscaux répétés et insistants des partis bourgeois pour les riches, à commencer par le projet de droit de timbre (qui a échoué en février 2022), puis la suppression partielle de l'impôt anticipé sur les obligations (référendum déposé en mars 2022).

Pour une large assiette fiscale – éliminer les échappatoires fiscales

Les grandes fortunes et de nombreux revenus ne sont aujourd'hui que partiellement ou pas du tout imposés, et de nombreuses entreprises profitent d'un dumping fiscal systématique. En comblant les lacunes fiscales, on répartit la charge fiscale sur davantage d'épaules et sur celles des riches – et on allège la charge pour les revenus moyens et modestes.

- Les revenus des intérêts et du capital, les dividendes, les gains en capital et les revenus immobiliers doivent être enregistrés et imposés de la même manière que les revenus salariaux.
- Maintien et renforcement de l'impôt sur la fortune pour les super-riches et les oligarques, montants exonérés d'impôt uniformes pour les petites fortunes.
- Nous combattons la suppression des impôts cantonaux sur les successions et exigeons un impôt sur les successions harmonisé au niveau national ou un impôt national sur les successions.
- Abolition de l'imposition forfaitaire des super-riches et des oligarques, telle qu'elle existe encore dans certains cantons.
- Toutes les déductions fiscales doivent être conçues de manière sociale, en définissant des montants exonérés d'impôts réalistes, des montants fixes en francs, et non des possibilités de déduction définies en pourcentages.
- Nous demandons une plus grande harmonisation des impôts cantonaux et communaux et notamment un renforcement de la RPT défini de manière à ce que les cantons ne soient soutenus que si la base de leurs ressources structurelles est inférieure à la moyenne, mais non si l'exploitation de leur potentiel fiscal est insuffisante. En outre, il convient de fixer pour tous les types d'impôts des taux d'imposition minimaux nationaux afin d'empêcher une bataille improductive pour les ressources entre résidences fiscales.
- Les impôts sur les entreprises doivent être augmentés et harmonisés au niveau national. L'imposition minimale internationale selon les directives de l'OCDE doit être mise en œuvre.
- Suppression de tous les instruments d'évasion fiscale, comme la réévaluation des réserves latentes en franchise d'impôt pour les sociétés à statut ou les déductions pour les pots-de-vin.
- Les impôts sur les entreprises, en plus clairement plus élevés que ceux des standards internationaux, doivent être augmentés. Il faut une nouvelle puce pour « L'imposition minimale... ». L'imposition minimale internationale selon les directives de l'OCDE doit être mise en œuvre sans mesures « compensatoires ».
- L'abolition du maintien du secret sur l'évasion fiscale vis-à-vis des administrations fiscales étrangères doit également s'appliquer en Suisse, l'évasion fiscale doit être traitée comme une fraude fiscale et des obligations d'information correspondantes doivent être introduites pour les banques et les institutions financières.
- Simplification de la collecte de l'impôt par le biais de la retenue à la source.
- Des ressources suffisantes pour le contrôle et l'application des obligations fiscales.

Justice fiscale internationale

- La richesse doit être imposée là où elle est créée.
- Suppression des instruments d'évasion fiscale internationale, par exemple les «patent boxes» (boîtes à brevets).
- Mise en œuvre des directives internationales, en particulier de l'imposition minimale des entreprises.
- Soutien et mise en œuvre coordonnée d'une taxe internationale sur les transactions financières.
- Adoption des normes internationales de transparence.
- Adoption la plus large possible des normes fiscales internationales.
- Lutte contre le blanchiment d'argent.

Imposition individuelle indépendante de l'état civil

- L'état civil ne doit pas avoir d'influence sur le traitement fiscal. L'état civil ne doit pas avoir d'influence sur le traitement fiscal. En cas de changement de système, le substrat fiscal doit être maintenu.
- Les obligations d'entretien des parents doivent être prises en compte par le biais d'allocations pour enfants plus élevées et de bonifications pour enfants sur la facture d'impôt plutôt que par des déductions salariales (c'est ainsi que cela a été mis en œuvre dans le canton de BL : une déduction pour enfants de 750 francs est effectuée sur la facture d'impôt, ce qui allège la charge des petits revenus et n'a guère d'importance pour les gros salaires)..

Taxes d'incitation et impôts sur l'énergie

- La préservation des bases de la vie exige de toute urgence un tournant énergétique et une transformation écologique rapide de l'économie. Cela doit être prioritairement réalisé par des investissements publics, la définition de normes contraignantes et l'intégration des coûts environnementaux dans les prix. En règle générale, les taxes incitatives doivent être évitées, car elles ciblent principalement les plus pauvres et constituent une forme de « permis de polluer » pour les plus riches.
- Les coûts externes doivent être intégrés dans tous les prix, en particulier dans les prix de l'énergie.
- Les taxes d'incitation doivent être remboursées directement ou compensées indirectement par un amortissement social (p. ex. allègement des primes d'assurance maladie).

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Malgré la victoire de plusieurs référendums, la politique fiscale de la Confédération et des cantons reste dominée par une logique de baisses des impôts. L'USS s'engage pour une fiscalité juste qui permet aussi d'avoir un bon service public.

Proposition 12 : Union syndicale du canton de Berne (GKB)

Une caisse unique et sociale plutôt qu'une concurrence fictive et coûteuse

L'USS est chargée d'examiner le lancement d'une initiative populaire pour l'introduction d'une caisse maladie unique.

Développement

Les primes des caisses maladie ne cessent pas d'augmenter.

Le catalogue de prestations dans le domaine obligatoire des caisses maladie est le même pour toutes les caisses.

Les caisses investissent néanmoins des moyens importants dans la publicité, car les assurances obligatoires servent d'accès au marché financièrement lucratif des assurances complémentaires.

De plus, la multiplicité des caisses maladie entraîne un gonflement des structures administratives. Les organes de direction se font généralement très bien payer. Ils ont également des besoins considérables en matière de représentation de leurs caisses, ce qui se traduit par des solutions architecturales coûteuses pour leurs sièges administratifs.

En revanche, une caisse maladie unique se passerait en grande partie de publicité et réduirait considérablement les frais administratifs. Les moyens ainsi économisés profiteraient aux assurés.

La dernière fois qu'une caisse unique a été rejetée, c'était lors d'une votation populaire en septembre 2014. Au vu de la situation tendue, une nouvelle avancée est urgente. Nous sommes convaincus qu'au vu de l'évolution des coûts dans le domaine de la santé, celle-ci a plus de chances d'être acceptée.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Dans le cadre de la réforme « Financement uniforme des prestations ambulatoires et stationnaires de l'assurance-maladie (EFAS) », traitée actuellement au Parlement, nous risquons d'assister à l'introduction de facto d'une caisse unique basée sur les principes de l'économie privée. Cela ne ferait qu'aggraver la situation déjà intenable – très bien décrite dans la proposition – de la concurrence commerciale entre les caisses dans l'assurance obligatoire des soins. La Suisse a vécu suffisamment d'expériences avec des monopoles privés dans les domaines du service universel, et elles sont toutes négatives.

C'est pourquoi l'USS a pour priorité la lutte contre les tentatives politiques en cours visant à renforcer le pouvoir de pilotage de l'économie privée dans l'assurance de base. Si nous y parvenons, l'élan ainsi créé permettra de réfléchir à une nouvelle offensive en faveur de l'introduction d'une caisse publique d'assurance-maladie.

Nous devons toutefois modérer les espoirs démesurés : le problème du financement antisocial du système de santé ne peut être résolu que de manière très partielle par une caisse-maladie publique. Car le vice principal est et reste la prime individuelle, qu'il s'agit d'abolir au plus vite. Dans un premier temps, cela peut passer par une augmentation massive des réductions de primes (c'est l'idée de notre « Initiative 10 % »). Mais dans un deuxième temps, il faudra absolument introduire des primes en fonction du revenu.

Proposition 13 : SSP

Une véritable sécurité d'approvisionnement maintenant !

L'USS s'engage pour que l'approvisionnement en énergie ne soit plus laissé au marché, mais qu'il revienne au service public. En outre, une offensive syndicale doit garantir que les nouveaux emplois potentiels dans le domaine des énergies renouvelables soient dotés de bonnes conditions de travail.

Développement

Le changement climatique est sans aucun doute un problème urgent qu'il faut résoudre. Si nous ne le faisons pas, nous ne détruisons pas seulement notre nature, mais nous mettons également en danger notre existence sur cette planète. Le tournant énergétique nécessaire à cet effet, sous la forme de la Stratégie énergétique 2050, s'accompagne toutefois d'une série de défis. Nous savons que d'ici 2030, nous aurons besoin au total de 50 % d'électricité de plus qu'aujourd'hui (décarbonisation/électrification) pour que le tournant énergétique soit une réussite. Pour cela, il est indispensable que le développement et l'extension des énergies renouvelables et des nouvelles énergies renouvelables progressent rapidement. La loi prévoit que c'est le marché qui en est responsable. Nous constatons aujourd'hui que cette extension et ce développement ne décollent pas. Si nous laissons faire le marché, le tournant énergétique n'aura pas lieu et nous mettons en péril notre sécurité d'approvisionnement, car nous savons déjà qu'à partir de 2025, nous serons confrontés à une pénurie d'électricité pendant les mois d'hiver.

Il faut obliger la Confédération à ne plus laisser le marché se charger de l'approvisionnement énergétique. Pour cela, la Confédération doit définir de véritables mesures d'encouragement et des prestations de réserve concrètes, de même qu'il faut définitivement mettre fin à une libéralisation insensée du marché de l'électricité. Il faut en outre garantir le recrutement et la formation des spécialistes nécessaires à l'augmentation et au développement des énergies renouvelables. Enfin, une offensive syndicale doit garantir que les nouveaux emplois potentiels dans le domaine des nouvelles énergies renouvelables (surtout l'énergie solaire, l'énergie éolienne) soient dotés de bonnes conditions de travail adaptées à notre époque - et non pas comme en Allemagne, où les conditions de travail dans ce domaine se sont dégradées.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

C'est surtout grâce aux syndicats qu'il n'y a jusqu'ici pas eu de libéralisation du marché de l'électricité pour les petits clients (soit environ 90 %). Dans la crise actuelle du prix et de l'approvisionnement en électricité, c'est un avantage indéniable. Malgré cela, les lois du marché jouent un rôle beaucoup trop important, surtout dans le domaine de la production d'électricité, ce qui explique en partie pourquoi la transformation vers un approvisionnement exclusivement basé sur les énergies renouvelables n'avance pas depuis des années. Pour y remédier au plus vite, il faut trouver des solutions collectives et élaborer des programmes d'investissement substantiels. Mais de tels programmes requièrent aussi un renforcement du service public dans le secteur de l'énergie. C'est le seul moyen d'empêcher que les groupes d'électricité privés engrangent des bénéfices sur le dos de la collectivité et qu'ils se moquent des conditions de travail et de la sécurité d'approvisionnement.

Proposition 14 : Commission LGBT

Intégration de clauses antidiscriminatoires dans la politique conventionnelle (CCT)

L'égalité juridique des personnes LGBTIQ s'est fortement améliorée depuis le dernier Congrès. Ainsi, des succès importants ont été obtenus de haute lutte avec l'extension de la norme pénale contre le racisme et le « mariage pour tous ». Mis à part quelques petites différences, l'égalité a été atteinte au plan juridique.

Toutefois, cette évolution ne se reflète malheureusement pas dans la politique conventionnelle (négociation des CCT). D'importantes conventions collectives de travail nationales et déclarées de force obligatoire ne contiennent aucune réglementation en matière d'égalité des travailleurs et travailleuses LGBTIQ, ou seulement de façon marginale. La Commission LGBT a rendu à plusieurs reprises les fédérations attentives à cette anomalie et a mis à leur disposition des aides, comme par exemple des modèles de réglementations. L'écho rencontré est décourageant. Pendant ces dernières années, l'engagement des fédérations concernant l'intégration de clauses-types LGBTIQ dans les nouvelles CCT ou les CCT renouvelées a été très limité. Il en va de même avec leur collaboration avec les réseaux d'employé-e-s LGBTIQ, surtout présents dans les grandes entreprises. Le renforcement, au sein du mouvement syndical, de la sensibilisation à ces revendications des employé-e-s LGBTIQ garde par conséquent toute son importance. Des journées de formation spécifiques, comme par exemple celles organisées et tenues avec succès en 2019 par Unia Genève en collaboration avec la Commission LGBT de l'USS, peuvent aussi y contribuer.

Pour ces raisons, la Commission LGBT de l'USS demande que l'égalité des travailleurs et travailleuses LGBTIQ soit enfin reprise dans le catalogue des revendications présentées lors de toutes les négociations de CCT ou à l'occasion de chacun de leur renouvellement.

Revendications

- Les fédérations de l'USS veillent à ce qu'une clause antidiscriminatoire générale soit intégrée dans le catalogue de revendications qu'elles présentent lors de toutes les négociations de CCT ou à l'occasion de chacun de leur renouvellement.
- Les fédérations de l'USS veillent à ce que l'égalité des travailleurs et travailleuses LGBTIQ soit intégrée dans le catalogue de revendications qu'elles présentent lors de toutes les négociations de CCT ou à l'occasion de chacun de leur renouvellement.
- Les fédérations de l'USS présentent au Comité de l'USS un rapport sur la reprise ou la non-reprise des revendications précitées.
- Les fédérations de l'USS proposent – avec la Commission LGBT – des formations continues destinées au personnel des syndicats et en particulier aux responsables des négociations collectives.

Développement

Malgré les nombreux progrès accomplis ces dernières années, le monde du travail recèle toujours quelques discriminations juridiques, matérielles et sociétales à l'égard des personnes LGBTIQ. L'USS et ses fédérations doivent par conséquent s'engager en première ligne dans la lutte pour l'égalité totale des personnes LGBTIQ. Les revendications formulées dans la présente proposition doivent être soutenues. La discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ dans le monde du travail reste une réalité quotidienne.

en Suisse. Selon un sondage réalisé par la Fédération genevoise des associations LGBT, 52 % des personnes trans, 32 % des lesbiennes et 21 % des gays sont confrontés à différentes formes de discrimination en raison de leur orientation et/ou de leur identité sexuelle. La discrimination matérielle est massive, en particulier pour les personnes trans. Selon une enquête du Transgender Network Switzerland (TGNS), un licenciement sur trois de personnes trans est explicitement « justifié » par l'identité sexuelle. Le taux de chômage des personnes trans est d'environ 20 %, soit plusieurs fois supérieur à celui de la moyenne de la population. Dans les cas de transitions homme vers femme, les adaptations de salaire au salaire inférieur des femmes, à compétences et responsabilité inchangées, sont particulièrement choquantes. Les résultats d'études internationales effectuées dans des pays qui sont plus respectueux, tant au plan juridique que sociétal, des personnes LGBTIQ revêtent aussi une importance significative pour la Suisse. Ainsi, en Grande-Bretagne, les travailleuses et travailleurs homosexuels sont clairement plus rarement promus à des postes dirigeants que leurs collègues hétérosexuels. En Allemagne, selon DIW (« Institut allemand pour la recherche économique »), il existe une différence claire au niveau salarial entre les employé-e-s hétérosexuels et homosexuels : tant pour les femmes que pour les hommes, le salaire horaire moyen des employé-e-s hétérosexuels est supérieur de plus de 2 euros à celui des employé-e-s homosexuels.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Avec le Oui au « mariage pour tous », une bonne partie des inégalités juridiques qui existaient encore pour les personnes LGBTIQ sont éliminées. Raison de plus pour se concentrer désormais sur les nombreuses situations de discrimination qui restent omniprésentes dans la société et les milieux économiques. Le monde du travail est au cœur de la question, et avec lui l'engagement fort et réel des syndicats en faveur des salarié-e-s LGBTIQ. Ce travail syndical doit se faire dans les branches au niveau des CCT afin de réaliser de nouveaux progrès. Les fédérations jouent là un rôle-clé et sont appelées à le remplir.

Proposition 15 : Commission féministe

Charte pour un syndicalisme féministe

Le syndicalisme féministe contribue à l'avènement d'une société plus égalitaire, plus solidaire et plus inclusive. C'est pourquoi les fédérations membres de l'USS et les unions syndicales plaident pour un féminisme intersectoriel et appliquent les principes suivants dans leur travail :

Prémises thématiques et buts du syndicalisme

- 1 Les syndicats partent d'une notion du travail englobant le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Ils s'engagent pour leur répartition égalitaire entre femmes et hommes ainsi que la conciliation entre travail professionnel et engagement bénévole.
- 2 Les syndicats reconnaissent que le travail de prise en charge est de la responsabilité de toute la société et s'engagent pour qu'il soit en conséquence organisé comme un service public et financé par les pouvoirs publics.
- 3 Les syndicats s'engagent, selon la décision du Congrès 2018 de l'USS, en faveur d'une réduction de la durée du travail pour un même salaire. Ils combattent les tentatives politiques d'allonger cette durée, par exemple en assouplissant la loi sur le travail ou en relevant l'âge de la retraite.
- 4 Les syndicats luttent pour des salaires minimums décents mais aussi pour l'égalité des salaires, des salaires et plus élevés ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail, en particulier dans les professions exercées en majorité par des femmes (prise en charge de tiers, santé, nettoyage, commerce de détail). Ils veillent à ce que toutes les mesures utiles à la protection de la santé physique comme psychique et l'intégrité des travailleur-euse-s soient appliquées et respectées.
- 5 Les syndicats incluent dans leur travail les thèmes du sexisme, du racisme, de la discrimination et de la violence, et les combattent sous toutes leurs formes. Ils demandent la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- 6 Les syndicats incluent systématiquement l'égalité de genre dans les faits dans leurs négociations collectives : l'égalité salariale, la protection contre le licenciement en cas de maternité, la procédure en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, etc. doivent faire l'objet de réglementations claires.
- 7 Les syndicats s'opposent systématiquement à toute augmentation de l'âge de la retraite et s'engagent pour la baisse de l'âge de la retraite pour tout le monde. Ils luttent pour une amélioration des rentes et conte le discours de la droite visant à démanteler nos assurances sociales.
- 8 Pour combatte la précarité des femmes, les syndicats s'engagent pour la régularisation des personnes sans statut légal, en particulier dans l'économie domestique. Un travail = un permis !

Fonctionnement inclusif des syndicats

- 9 Les syndicats sont inclusifs et reconnaissent la diversité des travailleurs et travailleuses*. Le syndicalisme ne doit pas seulement être réalisé par des hommes suisses cis pour des hommes suisses cis, mais s'adresse à tous et à toutes les travailleurs et travailleuses* selon leurs besoins.
- 10 Les cotisations de membre sont conçues en fonction des capacités économiques effectives des personnes.

- 11 Les syndicats sont conscients de leurs propres structures de pouvoir et luttent contre les mécanismes patriarcaux et discriminatoires en leur sein. Face au harcèlement sexuel, non seulement la tolérance zéro est appliquée, mais les syndicats se donnent les moyens de mettre ce principe en application, ce qui concerne à la fois les salarié-e-s et les membres.
- 12 Les syndicats développent des formes d'organisation ouvertes et participatives, dans lesquelles l'aspect collectif et le travail de milice ont précisé leur place ainsi que les directions syndicales. Les processus de prise de décision sont démocratiques et transparents. Lors des assemblées et des réunions, le temps de parole est réparti de manière appropriée entre tous et toutes les participant-e-s ; leur organisation (en particulier le moment et le lieu) tient compte des personnes qui ont des obligations de prise en charge de tiers ou d'autres engagements extraprofessionnels.
- 13 Les syndicats sensibilisent et forment leur personnel et leurs membres à toutes les formes de discrimination et le forment au syndicalisme féministe.
- 14 Toutes les prises de position, les campagnes et la communication de l'USS et de ses syndicats s'inscrivent dans une perspective féministe, incluent la dimension de genre et ne sont pas discriminatoires.
- 15 La commission des femmes de l'USS devient « Commission féministe de l'USS ». Elle dispose de l'autonomie et du pouvoir nécessaires pour mettre en œuvre une politique féministe au sein de l'USS. Pour les thèmes relevant des commissions statutaires, le Secrétariat de l'USS associe ces dernières.

Activisme syndical

- 16 Les syndicats soutiennent l'activisme féministe, entretiennent une collaboration constructive avec les mouvements comme le Comité de la Grève des femmes* et celui de la grève pour le climat et sont ouverts à de nouvelles formes d'activisme politique. Ils cultivent la solidarité avec les mouvements féministes internationaux et les luttes des travailleuses.
- 17 Les syndicats engagent suffisamment de moyens – en termes de postes, campagnes et formation - pour renforcer une approche féministe et pour développer et réaliser de nouvelles formes d'organisation et de possibilités d'activisme politique.

Adopté par le 14^e Congrès des femmes de l'USS, Gurten, 13 novembre 2021

Développement

La grève du 14 juin 2019 a fait apparaître des voies qui mènent à des formes d'organisation féministes et inclusives et tournent le dos au mouvement syndical hiérarchisé qui se concentre avant tout sur l'activité professionnelle à connotation masculine. La notion de travail doit bien au contraire être conçue d'une manière plus large afin d'inclure aussi le travail non rémunéré. Les buts et stratégies syndicaux doivent tenir compte de la diversité des parcours de vie des membres des syndicats. Et ces derniers doivent s'organiser de sorte que tou-te-s leurs membres, indépendamment de leur genre, de leur origine et de leur type de famille, puissent participer aux assemblées et aux actions et s'y investir. Un syndicalisme féministe exige des ressources suffisantes et une collaboration active avec d'autres mouvements. En adoptant cette charte, l'USS, ses fédérations et ses unions reconnaissent la validité de ces principes pour le syndicalisme.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Les syndicats s'engagent depuis longtemps en faveur des revendications féministes et ont initié et fait progresser avec succès plusieurs améliorations dans ce domaine. Les principes énoncés dans la charte sont l'expression de cet engagement et sont déjà vécus dans de nombreuses fédérations de l'USS ou sont bien avancés dans leur mise en œuvre. Dans le sens d'une approche structurelle, ils doivent être intégrés de manière systématique dans le travail de l'USS et de ses syndicats.

Proposition 16 : Commission féministe

Grève féministe le 14 juin 2023

Grâce à la Grève des femmes* de 2019, le féminisme et la thématique de l'égalité sont entrés dans la conscience collective. Malgré cela, la politique institutionnelle continue à être fortement imprégnée par la droite et les hommes : les revendications féministes et la lutte contre la discrimination ne réunissent que rarement une majorité au sein des parlements. Afin d'accentuer la pression, le Congrès de l'USS décide les mesures suivantes :

- l'Union syndicale suisse (USS) et ses fédérations appellent à une Grève féministe le 14 juin 2023 ;
- l'USS met à disposition les moyens nécessaires à la préparation et la tenue d'une Grève féministe de grande envergure ainsi que pour renforcer durablement le travail féministe au sein même de l'USS ; cela signifie : engager une direction de campagne et prévoir un budget d'un même ordre de grandeur que celui de la campagne sur l'AVS ;
- les fédérations de l'USS se concentrent sur des actions de grève sur les lieux de travail, dans la perspective d'une syndicalisation à long terme et d'un développement des syndicats ; elles mettent à cet effet suffisamment de ressources humaines et financières à disposition ;
- les fédérations de l'USS élaborent avec leur base des catalogues de revendications spécifiques aux branches et aux entreprises ; sur cette base, le Secrétariat de l'USS met au point, avec la collaboration de la Commission féministe de l'USS, un appel syndical général à la grève qui tiendra aussi compte des décisions prises par le Congrès des femmes de 2021 ;
- en vue de la Grève féministe de 2023, les syndicats de l'USS cultivent la collaboration avec les collectifs de grève féministe.

Développement

C'est lors de leur Congrès de janvier 2018 que les femmes de l'USS ont lancé l'idée d'une nouvelle Grève des femmes* en 2019, sur le modèle de la grève de 1991. Le Congrès de l'USS a décidé, le 1^{er} décembre 2018, de la soutenir. Le succès de la Grève des femmes* du 14 juin 2019 a dépassé toutes les attentes. Au soir de ce jour-là, plus de 500 000 personnes participaient aux différentes manifestations. Cette journée historique a renforcé la conscience collective sur les questions en rapport avec l'égalité des genres, les discriminations et la violence sexospécifique. Depuis cette grève, les thèmes féministes sont beaucoup plus présents dans le débat public et politique. À la suite de la Grève des femmes*, il a été possible d'augmenter de façon marquante, lors des élections fédérales d'automne 2019, la part des femmes aux Chambres fédérales.

Néanmoins, les mesures concrètes en faveur de l'égalité restent dérisoires : les discriminations au quotidien continuent à marquer la vie des femmes et de la communauté LGBTIQ+. Les différences sexospécifiques de salaire stagnent à un niveau élevé. Le travail non rémunéré et la charge mentale qui en découle sont toujours principalement assumés par les femmes. Même après 2019, le Parlement s'emploie activement à dégrader les retraites des femmes et à relever l'âge de la retraite.

Ce sont là suffisamment de raisons pour maintenir la pression et appeler à une nouvelle Grève féministe.

*Avis du Comité : **accepter***

L'organisation concrète et le financement seront décidés par les organes compétents de l'USS.

Exposé des motifs

La grève est un instrument puissant qui peut contribuer à faire aboutir des revendications syndicales. La Grève féministe 2023 servira à faire monter la pression pour obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires pour les femmes.

Proposition 17 : Syndicat Unia

Actions sur les lieux de travail lors de la Grève des femmes 2023

L'USS approuve la Grève des femmes 2023 comme campagne transversale principale de toutes ses fédérations, avec pour focus l'organisation d'actions de grève sur les lieux de travail.

Développement

Le Congrès des femmes de l'USS a posé le 12-13 novembre 2021 la constatation que nos revendications ne sont toujours pas écoutées, que les avancées sont trop faibles et que les féministes sont toujours en colère. Une motion appelant l'USS et les fédérations à organiser une nouvelle grève féministe a été acceptée.

Comme il y est souligné, la construction à long terme dans les entreprises a été insuffisante en 2019. Il est particulièrement important qu'un focus particulier soit mis sur le travail de construction syndical pour la grève de 2023. L'enjeu n'est pas seulement d'organiser des mobilisations sur les lieux de travail plus conséquentes qu'en 2019, mais également de renforcer l'organisation des travailleuses. Selon les syndicats, il s'agit de mettre un accent particulier sur les branches typiquement considérées comme féminines ou sur l'activité syndicale des femmes dans des branches typiquement considérées comme masculines. Les travailleuses doivent pouvoir élaborer leurs revendications dans le cadre de groupes d'entreprises en vue d'organiser des arrêts sur leurs lieux de travail, accompagnées par leur syndicat afin de se mobiliser pour le 14 juin 2023, mais aussi pour un engagement à plus long terme après la journée de mobilisation.

Cela nécessite un travail de fond et une campagne de longue haleine, qui doit commencer au plus tôt et ne peut être relégué aux collègues femmes en charge du dossier égalité, mais qui doit être une responsabilité collective et transversale. La grève de femmes de 2023 doit ainsi être intégrée dans les objectifs, mise à disposition de ressources et plans de campagne non seulement de l'USS dans son ensemble mais également au sein de chaque fédération.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'accent mis sur les actions de grève sur le lieu de travail doit être un élément central de la Grève féministe 2023, tout comme le développement des syndicats. C'est aussi ainsi que le formule la Commission féministe dans sa proposition.

Proposition 18 : Commission féministe

Campagne contre la violence sexiste et sexuelle au travail

Le Congrès de l'USS décide de lancer une campagne contre la violence sexiste et sexuelle au travail, comprenant les éléments suivants :

- une campagne d'information et de sensibilisation du public, afin que les salarié-e-s connaissent leurs droits et puissent les faire valoir ;
- des formations périodiques des secrétaires syndicales et syndicaux et des membres des syndicats sur toutes les formes de discrimination sexiste et sexuelle ainsi que sur la lutte contre ces discriminations ;
- du lobbying en faveur de la ratification et de la mise œuvre sans concession de la Convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

L'USS met des ressources à disposition pour la campagne d'information et de sensibilisation du public, la formation du personnel des syndicats (p. ex. avec Movendo) ainsi que pour le lobbying politique.

Développement

Le 14^e Congrès des femmes de l'USS des 12 et 13 novembre 2021 s'est prononcé en faveur d'une meilleure protection contre la violence sexiste et sexuelle et propose, entre autres, une campagne de l'USS à cet effet. Le thème de la violence sexiste et sexuelle au travail concerne en effet très directement les syndicats. Des enquêtes et des études montrent qu'au moins un tiers des salarié-e-s sont concernés, sur leur lieu de travail, par ce type de violence, ou par le harcèlement sexuel au sens de la loi sur l'égalité. Quelques branches ont récemment établi à travers des sondages qu'environ deux tiers de leurs salarié-e-s sont concernés. C'est pourquoi des mesures sont nécessaires à différents niveaux afin de lutter contre la violence sexiste et sexuelle au travail.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La violence sexiste et sexuelle au travail est un problème répandu qui restreint fortement les droits des salarié-e-s. Les deux premiers points de cette proposition sont du ressort des fédérations qui ont pour certaines déjà mis en œuvre des activités en ce sens. Le travail de lobbying visant la mise en application de la convention n° 190 de l'OIT relève du Secrétariat de l'USS. L'USS s'implique déjà pour la ratification de cette convention. Elle a contribué activement à son élaboration lors de la Conférence internationale du Travail (CIT) sur le sujet. La Suisse a voté en faveur de l'adoption de cette convention lors de la CIT.

Proposition 19 : Commission des migrations

La pauvreté n'a pas à être punie !

L'Union syndicale suisse (USS) s'engage contre la précarisation, la pauvreté et l'insécurité de séjour des migrant-e-s. À cet effet,

- elle propose des mesures concrètes de lutte contre la précarité au travail et le phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres, et elle s'engage politiquement pour que ces mesures soient adoptées et mises en œuvre ; l'accent sera mis sur des mesures en faveur d'un travail sûr et rémunéré comme il se doit, pour des rentes sûres et des conventions de sécurité sociale ainsi que contre la sous-enchère salariale ;
- elle rejoint l'Alliance « La pauvreté n'est pas un crime ! » et soutient activement cette campagne ;
- elle s'engage de toutes ses forces pour une politique migratoire juste, contre la discrimination et les désavantages que subissent les travailleuses et travailleurs migrants et pour que personne ne doive quitter la Suisse pour raison de pauvreté.

Développement

En Suisse, les travailleurs et travailleuses pauvres ne sont pas rares. En 2020, 8,5 % de la population résidante permanente étaient concernés par la pauvreté liée au revenu. Près de la moitié de ces travailleurs et travailleuses pauvres sont des migrant-e-s. Les mesures qui visent à lutter contre ces rapports de travail précaires représentent ainsi une contribution à l'amélioration des conditions de vie des migrant-e-s et de leurs familles.

Pendant la pandémie de Covid-19, tout le monde a pu voir que les migrants-e-s fournissent une immense contribution à la prospérité et au bien-être en Suisse. Beaucoup travaillent dans des branches d'importance systémique – vente, soins (de longue durée), logistique et transports – et jouent un rôle crucial dans les services de base de la société. Sans leur travail, ces branches seraient moins performantes et la vie sociale en Suisse en serait affectée.

En dépit de leur importance, ces branches connaissent souvent des salaires bas et des conditions de travail précaires : travail temporaire, salaires à l'heure, travail sur appel, etc. Les personnes qui travaillent dans ces conditions arrivent à peine à boucler leurs fins de mois et n'ont souvent guère la possibilité de mettre un peu d'argent de côté.

Le droit à être aidé lorsque l'on se trouve dans une situation de détresse est un droit fondamental qui figure dans la Constitution fédérale. Cependant, depuis l'entrée en vigueur en janvier 2019 de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), bénéficiaire de l'aide sociale a des conséquences graves pour les personnes sans passeport suisse. Elles peuvent perdre leur droit de séjour pour cette raison, même si elles sont nées en Suisse et y ont grandi.

C'est inhumain et en contradiction avec l'énorme contribution fournie par les migrant-e-s en Suisse. C'est pourquoi l'initiative parlementaire « La pauvreté n'est pas un crime » de la conseillère nationale Samira Marti propose des modifications de la LEI qui vont apporter à nouveau plus de sécurité de séjour aux migrant-e-s.

L'Alliance « La pauvreté n'est pas un crime ! » a été créée afin de soutenir cette initiative parlementaire et de faire campagne pour cette cause. Elle est désormais soutenue par 80 organisations. L'initiative garantit

qu'en Suisse, tout le monde bénéficie à nouveau du droit fondamental à une aide en cas de détresse, sans que l'usage de ce droit soit puni. Cela correspond à d'importantes préoccupations syndicales. C'est pourquoi nous demandons à l'USS de se revendiquer de cette alliance et de cette campagne, et d'y contribuer activement.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS joue un rôle de premier plan dans la lutte contre la précarité au travail et le phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres. Elle s'engage avec détermination pour des salaires et des conditions de travail dignes ainsi que contre les discriminations. Cet engagement va se poursuivre, et l'USS continuera de soutenir les demandes de l'Alliance « La pauvreté n'est pas un crime ! » comme elle l'a fait jusqu'ici. La mise en œuvre concrète se fera par le biais des organes.

Proposition 20 : Syndicat Unia

Égalité des droits pour les réfugié-e-s, quelle que soit leur origine

L'Union syndicale suisse s'engage activement en Suisse et au plan international dans une éventuelle alliance avec des organisations de défense des droits humains, des partis et des œuvres d'entraide progressistes en faveur d'une politique solidaire et humanitaire envers les réfugié-e-s qui soit basée sur l'égalité de traitement de tou-te-s les réfugié-e-s.

Développement

La guerre en Ukraine a suscité une vague de solidarité et d'entraide. La société civile s'est montrée particulièrement concernée et généreuse et elle n'a pas été seule. Différentes mesures ont aussi été mises en œuvre sur le plan politique. Des institutions publiques ont ainsi agi avec célérité et pragmatisme en permettant un accueil sans tracasseries bureaucratiques. Cette évolution assurément louable est la démonstration de ce qui peut être fait pour peu qu'on en ait la volonté politique. Le subit passage d'une politique d'asile très restrictive et défensive à une politique d'accueil pragmatique et généreuse nous amène cependant à nous interroger sur les inégalités de traitement entre personnes partageant un sort comparable.

Toute guerre est cruelle. Qu'il s'agisse d'une guerre civile ou d'une guerre d'agression, elle cause des souffrances et met en danger la vie et l'intégrité physique des personnes, peu importe qu'elle sévisse en Ukraine, en Syrie, en Irak ou en Afghanistan. Les personnes qui fuient la guerre et les violences ont besoin d'une protection, de sécurité et d'une perspective, a fortiori quand leur situation est précaire (personnes de nationalité étrangère, femmes, enfants, personnes LGTBIQ+ et BiPoc, sans-papiers, minorités ethniques, requérant-e-s d'asile, etc.).

Les retours d'expérience positifs du statut de protection S devront à l'avenir être pris en compte et contribuer à transformer l'attitude défensive et répressive vis-à-vis des personnes demandant notre en une politique des réfugiés globalement humaine et responsable. Pour y parvenir il faudra à l'avenir :

- un accès au marché du travail et la liberté d'établissement sans obstacles bureaucratiques et financiers pour les personnes venant de toutes les zones de conflits ;
- une protection contre l'exploitation et le dumping salarial et social ;
- la reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis dans le pays d'origine ;
- un regroupement familial rapide pour les réfugiés de statut N et F tenant compte du cercle familial élargi ;
- des couloirs humanitaires légaux et sûrs avec des visas humanitaires et l'asile en ambassade ;
- la participation de la Confédération aux programmes de réinstallation des Nations-Unies ;
- une aide rapide à l'intégration ;
- Un logement décent tenant compte des besoins des personnes particulièrement vulnérables (femmes, enfants, mineurs) ;
- la levée des restrictions de voyage pour les réfugié-e-s et les personnes admises à titre provisoire ;
- la sécurité sociale et l'accès sans discrimination aux aides publiques ;

- la fin des provisoires qui durent en convertissant l'admission provisoire en permis de séjour au bout de cinq ans.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La crise ukrainienne a montré que la solidarité et l'accueil humanitaire de réfugié-e-s sont possibles. C'est sur cette base que la politique migratoire de la Suisse peut se construire à l'avenir.

Proposition 21 : Commission des migrations

Changement de paradigme en politique de naturalisation : soutien à l'initiative populaire de la société civile pour un droit de naturalisation moderne

L'Union syndicale suisse (USS) soutient activement et avec des ressources suffisantes l'initiative de la société civile (Action des Quatre Quarts) pour un droit de naturalisation moderne et équitable. Concrètement, cela signifie que l'USS

- participe à l'organisation responsable de l'initiative,
- s'engage à récolter un certain quota de signatures,
- organise une campagne afin d'implanter ce thème au sein de la base syndicale.

Développement

Près d'un quart de la population du pays n'a pas la citoyenneté suisse. Une grande partie de ces personnes a grandi en Suisse ou y est même née. Avec sa procédure de naturalisation parmi les plus restrictives au monde, la Suisse en fait des « étrangers » et « étrangères ».

Alors que la diversité vécue est depuis longtemps une réalité quotidienne, les chances et les droits des personnes sont inégalement répartis, aux niveaux politique, économique, social et culturel. Une société qui exclut un quart de la population des processus démocratiques peut-elle être considérée comme équitable ? Quelle est la légitimité d'une démocratie si de nombreuses personnes n'ont pas le droit d'y participer ?

La citoyenneté, cela n'englobe pas simplement le droit de vote et d'éligibilité. Elle garantit la sécurité de séjour, protège contre l'expulsion et rend possible la liberté de voyage et la liberté de mouvement, indépendamment du titre de séjour ou du recours à l'aide sociale. L'égalité politique n'est garantie qu'à travers l'acquisition de la nationalité : la liberté de réunion et la liberté d'expression, la liberté de se déplacer librement en Suisse, de s'y établir ou de voyager à l'étranger, sans avoir à craindre pour son titre de séjour ou être expulsé.

Les discussions sur l'inclusion, la participation à la démocratie et la cohésion sociale marqueront le débat public dans un proche avenir.

En tant que syndicats, nous voulons aussi continuer à contribuer activement à ce débat et à l'influencer.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

L'USS s'engage activement pour une amélioration de la politique de naturalisation, raison pour laquelle elle a lancé en 2017 une offensive sur la naturalisation. Outre le succès de la votation sur la naturalisation facilitée des personnes de la troisième génération sans passeport suisse, nous avons pu célébrer quelques petites victoires au niveau communal ou cantonal. Malheureusement, le climat général n'est pas le même au niveau fédéral. L'USS va donc continuer à s'engager pour une société inclusive.

Le soutien éventuel qu'elle apportera à l'initiative de l'Action des Quatre Quarts et la manière dont elle le fera dépendront toutefois fortement de l'orientation qui sera choisie. Il n'est pas judicieux de s'engager à

soutenir activement, en y consacrant beaucoup de ressources, une initiative populaire dont l'objectif et le contenu ne sont pas encore clairs. Les organes de l'USS attendront donc qu'une initiative concrète soit présentée avant de décider d'un éventuel soutien.

Proposition 22 : Commission des migrations

Permettre à tout le monde d'apprendre tout au long de la vie !

L'application du droit à la formation n'est pas garantie pour les adultes socio-économiquement défavorisés. Beaucoup de réfugié-e-s, en particulier, n'ont pas accès à la formation.

C'est pourquoi l'USS est appelée à s'engager politiquement pour une réforme de la loi sur la formation continue (LFCo) qui coordonne mieux et développe la promotion des compétences de base pour tous les groupes de la population

Concrètement, cela signifie que

- l'USS mène campagne pour le droit de tout le monde à une formation continue ;
- l'USS fait du lobbying pour la mise en route d'une réforme de la LFCo.

Développement

Précisément en ce qui concerne la formation des adultes et la formation continue, il existe trop peu d'offres accessibles aux personnes socio-économiquement défavorisées. Pour certains groupes comme les réfugié-e-s, l'accès à la formation est dans les faits bloqué. Il serait important de garantir à ces personnes une offre de cours visant le maintien et l'acquisition de compétences de base dans les domaines de la lecture, de l'écriture, de la capacité à s'exprimer oralement dans une des langues nationales, des mathématiques ainsi que dans l'utilisation de technologies de l'information et de la communication. C'est un but déclaré, mais non réalisé, de la toute récente LFCo que de permettre un apprentissage tout au long de la vie et la participation à la vie sociale ainsi que dans le quotidien professionnel. Il est dès lors nécessaire de remanier cette loi et de prévoir des mesures ciblées pour sa mise en œuvre.

Une vaste offre de cours accessible à tous les adultes, indépendamment de l'âge et du titre de séjour, améliorerait substantiellement en particulier la situation des réfugié-e-s et des migrant-e-s en matière de formation. L'acquisition de la langue nationale parlée dans leur région représente pour ces personnes un défi majeur. La maîtrise de la langue de scolarisation faciliterait non seulement l'acquisition de diplômes, mais aussi l'accès à des formations continues.

Pour les réfugié-e-s et les migrant-e-s, le fait de maîtriser la langue nationale au point de pouvoir fréquenter les écoles de formation générale et les hautes écoles ainsi qu'accomplir des formations initiales et continues constitue une compétence de base importante. Apprendre tout au long de la vie, cela nécessite, selon les compétences individuelles de chaque personne, des compétences linguistiques allant jusqu'aux niveaux C1 ou C2 du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR). Toutefois, la réalité est que les communes et les cantons – compétents en la matière – refusent souvent de fournir les contributions aux frais des cours de langue allant au-delà des offres financées par l'Agenda Intégration Suisse (AIS), soit, en règle générale, les niveaux A2 et B1 du CECR.

Pour encourager l'acquisition de la langue et des autres compétences de base des réfugié-e-s et des migrant-e-s, des offres plus nombreuses et plus complètes sont donc nécessaires. L'AIS de la Confédération et les programmes d'intégration des cantons sont un bon point de départ. Mais ils ne sont conçus que comme un complément aux structures ordinaires du système de formation. Selon l'article 54 de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, ce sont les structures ordinaires de la Confédération,

des cantons et des communes qui sont compétentes concernant la promotion de l'intégration. Elles doivent assumer leurs responsabilités sur ce point et garantir l'accès des migrant-e-s aux offres publiques préscolaires, scolaires et extrascolaires de formation.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La maîtrise (orale et écrite) de la langue nationale locale est un prérequis fondamental pour permettre une participation à la vie de la société et une intégration réussie sur le marché du travail. Pour les syndicats, il est donc d'une importance primordiale de promouvoir les compétences de base dans le cadre de cours de formations continues à bas seuil, accessibles à toutes et tous et axées sur la vie professionnelle. Cinq ans après son entrée en vigueur, la loi sur la formation continue (LFCo) aurait besoin d'une révision qui tienne compte des expériences et des constats faits jusqu'ici, estime l'USS. De plus, on a pu voir lors des campagnes organisées en la matière que les migrant-e-s, les personnes peu qualifiées et celles qui ne font jamais de formations continues n'ont pas vraiment pu être rejointes. Une approche plus ciblée sur des groupes spécifiques serait utile.

Proposition 23 : Union syndicale du canton de Saint-Gall

Exiger une formation continue attrayante et abordable pour tous les salarié-e-s

- Introduction de bons de formation pour les salarié-e-s en activité
- Financement des frais d'examens par le biais de fonds de formation professionnelle

Développement

Le nouveau modèle de financement de la formation professionnelle entre en vigueur en 2018. La Confédération soutient désormais directement les participant(e)s aux formations professionnelles supérieures (examen fédéral, examen professionnel supérieur) à hauteur de 50% maximum des frais de cours. Les frais d'examens ne sont pas subventionnés. Les cantons furent obligés, sous la pression des établissements privés, de facturer les coûts complets pour les cours et les stages, engendrant de ce fait une augmentation massive des frais de scolarité. Les écoles professionnelles doivent dorénavant inclure des frais -fictifs- de location des locaux de formation dans les frais des cours, bien que ceux-ci sont déjà payés par le biais des impôts et que les locaux de l'école demeurent le cas échéant simplement vides. Les frais d'examens élevés, ainsi que l'augmentation des coûts de la formation continue ont pour conséquence d'annihiler totalement les effets du soutien direct de la Confédération aux personnes participant à une formation professionnelle supérieure.

Les participants à des cours de formation continue de plusieurs jours ou de plusieurs semaines (cours spécialisés) ne reçoivent pas de soutien de la part de la Confédération. En raison de la nouvelle facturation des coûts complets, les frais des cours ont également augmenté massivement.

Aujourd'hui, on attend des salarié-e-s qu'ils développent leurs connaissances tout au long de leur vie. Les frais de scolarité, de cours et d'examens ne doivent pas être un obstacle à la formation continue. Les possibilités de formation doivent devenir attractives pour tous et toutes.

Exemples actuels dans le canton de Saint-Gall (les coûts varient fortement d'un canton à l'autre) :

Gérant d'immeubles : cours de préparation pour le brevet fédéral

5 ¼ semestres 530 leçons, en alternance

Par semestre : Fr. 2400.- (50 % des coûts sont couverts par la Confédération)

Divers frais additionnels supérieurs à Fr. 1000.-

Frais d'examen : Fr. 2150.-

Concepteur/trice diplômé(e) en design visuel

6 semestres, en alternance

Par semestre Fr. 2900.- (50 % des coûts sont couverts par la Confédération)

Divers frais additionnels

Frais de procédure d'admission Fr. 200.-

Frais d'examens diplômés I et II Fr. 2000.-

La protection incendie du bâtiment

3 jours de cours (24 leçons), perte d'heures de travail

Frais de cours Fr. 1800.-, Thèse du certificat Fr. 300.- (pas de soutien de la Confédération)

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS s'engage pour l'instauration dans toute la Suisse de bons de formation comme instrument axé sur la demande et visant à augmenter la participation à la formation continue. Outre les coûts indirects de la formation (perte de salaire), les coûts directs (frais de cours, frais d'examen) peuvent constituer un obstacle à la participation à une formation continue. Contrairement aux frais pour les cours de préparation aux examens, les frais d'examen eux-mêmes ne peuvent actuellement pas être soutenus financièrement par la Confédération dans le cadre du financement à la personne. Et ce, bien que les frais d'examen constituent également un obstacle pour les salarié-e-s et que la participation des employeurs à la formation continue ait tendance à diminuer (comme cela a été démontré dans le domaine de la formation professionnelle supérieure). C'est pourquoi le Comité de l'USS soutient la demande de financer les frais d'examen par le biais des fonds en faveur de la formation professionnelle.

Proposition 24 : Commission des migrations

Renforcer les ressources de la politique migratoire des syndicats

À l'instar de ce qui existe pour le dossier de l'égalité des genres, il faut prévoir pour le dossier de la politique migratoire un poste à au moins 60 % au Secrétariat de l'USS.

Développement

Fin 2021, plus d'un quart de la population résidante permanente de la Suisse ne possédait pas la nationalité suisse. Selon l'Office fédéral de la statistique, plus de 38 % de la population sont issus de la migration.

La situation de vie et au travail de la population des migrant-e-s et de leur descendance est significativement différente de celle de la population dite indigène. Nombre de migrant-e-s sont doublement précarisés. Ils subissent en Suisse une déqualification professionnelle, car les obstacles à la reconnaissance de leurs diplômes sont trop importants. Un grand nombre d'entre eux sont aussi exclus du marché du travail. Parallèlement, non seulement ils sont privés de droits civiques, mais, en cas de chômage, ils sont même menacés d'expulsion. Devenue et devenant toujours plus répressive, la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration prévoit, en cas de dépendance à l'égard de l'aide sociale, la rétrogradation et la révocation du titre de séjour. La pauvreté entraîne ainsi la perte du droit de séjourner en Suisse.

Les syndicats ont un rôle-clé à jouer lorsqu'il s'agit de se battre pour les intérêts de migrant-e-s précarisés, ne serait-ce que parce qu'un grand nombre de ces personnes est syndiqué. Mais indépendamment de cela, l'ensemble du mouvement syndical a intérêt à ce que les zones d'insécurité et d'exploitation dans la société ne prennent pas de l'ampleur et que les normes en matière de salaires et de conditions de travail des relations d'emploi ordinaires ne se retrouvent pas ainsi mises sous pression ; tout cela, dans le contexte d'une pénurie de main-d'œuvre.

Conformément aux statuts de l'USS, la Commission des migrations soumet aux organes de cette dernière (Comité, Assemblée des délégué-e-s, Congrès) des propositions d'amélioration de la situation juridique, économique, politique et sociale des migrant-e-s se trouvant en Suisse. Pour la prise en charge de ce travail, le Secrétariat de l'USS met actuellement à disposition un poste d'à peine 20 %. Même si le travail administratif engendré par la Commission des migrations de l'USS est effectué par le syndicat Unia, les expériences de ces dernières années ont montré que ces ressources sont insuffisantes pour assurer le travail syndical nécessaire dans le domaine des migrations. C'est pourquoi plus de ressources sont nécessaires au Secrétariat de l'USS.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Au cours des 20 dernières années, le Secrétariat de l'USS a fortement augmenté ses ressources consacrées au dossier de la migration. La politique migratoire s'inscrit dans tous les dossiers comme une thématique transversale : dans le dossier de la formation, un fort accent est mis sur l'accès à la formation professionnelle ainsi que sur la formation de rattrapage pour les migrant-e-s. Dans les domaines de la politique du marché du travail et de la politique européenne, la libre circulation des personnes et les mesures d'accompagnement sont des thèmes centraux. Quant aux domaines de la traite des êtres

humains et des conditions de travail dans les secteurs précaires (en particulier dans les ménages privés, où travaillent de nombreux migrant-e-s), ils sont également traités par l'USS, parallèlement au suivi de la politique nationale de migration. Au total, cet engagement dépasse largement les 60 % de pensus demandés. Compte tenu des effectifs en baisse, les perspectives financières de l'USS ne sont pas bonnes du tout. S'il fallait développer encore davantage le dossier de la migration, la question des ressources financières se poserait : il ne paraît pas possible de le faire sans diminuer les ressources dans d'autres domaines. Le Secrétariat de l'USS procédera après le Congrès à une analyse du dossier de la migration et élaborera des propositions.

Proposition 25 : Syndicat Unia

Politique d'association et collaboration intersyndicale

Pour renforcer le mouvement syndical dans son ensemble, l'USS a le mandat d'intensifier sa politique d'association et de faire des propositions concrètes pour améliorer la collaboration intersyndicale au sein et au-delà de l'USS.

Développement

Avec la numérisation, renforcée par la pandémie, l'atomisation des travailleurs et la fragmentation du marché du travail se sont encore accélérées. Cela engendre un développement des formes atypiques d'emploi et de nouveaux modèles d'affaire loin des schémas de nos champs d'organisation traditionnels. Ces nouvelles réalités du marché du travail mettent les syndicats de l'USS face à de nouveaux défis en termes d'organisation des travailleurs et de régulation. Pour y faire face, il est important non seulement que les syndicats de l'USS renforcent leur collaboration sous l'égide de leur organisation faitière, mais aussi que l'USS intensifie la collaboration avec des organisations de salarié-e-s non associées, afin de développer des stratégies communes d'organisation et de régulation du marché du travail

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Un rapprochement accru, sous un même toit, du mouvement syndical augmente la force de frappe des organisations de travailleuses et de travailleurs. Cela permet de faciliter le travail visant à améliorer la situation des gens qui travaillent en Suisse.