

DOSSIER

Une série de publications
de l'Union syndicale suisse

Dossier N° 166



Foto: © eakgrunge / istockphoto.com

La libre circulation des personnes à l'épreuve des faits

Salaires, conditions de travail et chômage dans différents
systèmes migratoires – comparaison

Avril 2025
Daniel Lampart, Jonas Gassmann, Luca Schmid

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| 1 Introduction | 5 |
| 2 Systèmes d'admission dans la migration du travail | 7 |
| Système de contingents..... | 7 |
| Système à points..... | 8 |
| Libre circulation des personnes | 8 |
| Taxe sur l'immigration | 9 |
| Augmentation des naturalisations..... | 9 |
| Instruments du marché du travail : contrat de travail, contrôles, préférence indigène, libre circulation dans toute la Suisse | 9 |
| 3 La libre circulation des personnes et ses alternatives : conditions de travail, migration et sécurité sociale | 10 |
| 3.1 Contingents – nombreuses expériences négatives réalisées en Suisse..... | 10 |
| 3.1.1 Les contingents n'ont pas d'effet limitatif..... | 10 |
| 3.1.2 Travail au noir plus répandu | 11 |
| 3.1.3 Pressions salariales accrues | 12 |
| 3.1.4 Moins bonne intégration – plus de cas d'invalidité, productivité à la traîne..... | 12 |
| 3.2 Systèmes à points : Canada, Australie et Royaume-Uni (depuis le Brexit)..... | 13 |
| 3.2.1 Les diplômé-e-s universitaires ne trouvent parfois que de petits jobs..... | 13 |
| 3.2.2 Revenus plus bas et pressions salariales..... | 14 |
| 3.2.3 Plus faible participation à la vie active, risque de chômage accru | 15 |
| 3.2.4 Forte immigration | 16 |
| 3.3 Taxe sur l'immigration..... | 16 |
| 4 Bibliographie | 19 |

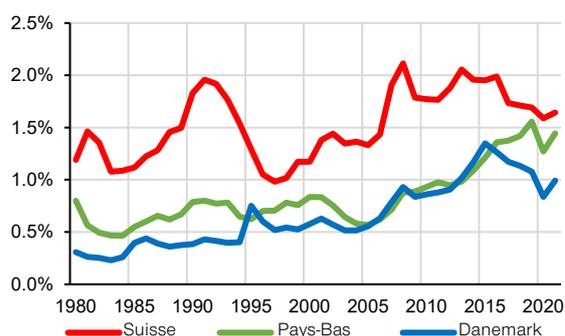
1 Introduction

Depuis que l'UDC a déposé sa nouvelle initiative de résiliation (initiative pour la durabilité), le débat sur la politique migratoire de la Suisse est plus que jamais d'actualité. Ce qui est nouveau, c'est que le président d'économiesuisse s'en mêle, en tenant des propos critiques sur l'immigration. Face à ces critiques, la vraie question est de savoir quelle serait l'alternative au système actuel, basé sur la libre circulation des personnes assortie de mesures d'accompagnement. Un système à points ou de contingents améliorerait-il la situation des travailleuses et travailleurs ? Voire une « taxe sur l'immigration » serait-elle une option ?

Une comparaison des statistiques de l'immigration de différents pays montre que les divers systèmes d'admission n'entraînent pas de différence notable au niveau des chiffres. Mario Gattiker, l'ancien secrétaire d'État aux migrations, l'a confirmé en se basant sur l'histoire de l'immigration en Suisse. Avant la libre circulation des personnes, « les contingents étaient toujours adaptés à la demande du marché du travail et l'immigration n'était pas limitée » (NZZaS, 14 août 2018). Les systèmes d'admission permettent et même imposent de gérer la « qualité » de la migration – notamment les conditions de travail, les droits de séjour et de sécurité sociale, ainsi que les qualifications. Or comparaison à l'appui, la libre circulation des personnes combinée à une protection efficace des salaires fait mieux sur ce plan que les systèmes de contingents ou à points.

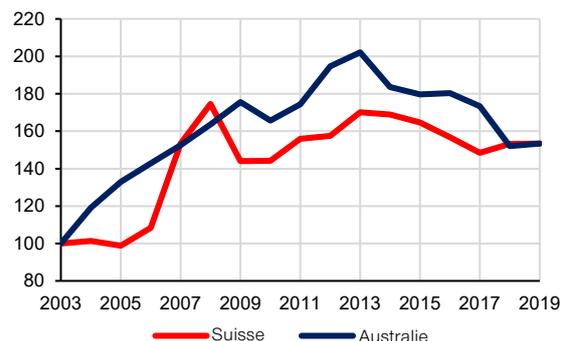
Le niveau d'immigration découle de la situation économique, ainsi que de l'internationalisation de l'économie et de l'utilisation d'Internet lors des recherches d'emploi. Jusqu'en 2000, il fallait acheter la presse locale pour connaître les postes à repourvoir. Par la suite, le marché de l'emploi a misé sur Internet, et les postes vacants sont devenus visibles dans le monde entier. L'UE a introduit dès 1993 la libre circulation des personnes, et la Suisse ne l'a fait qu'en 2002/4. Il n'empêche qu'au cours des 20 dernières années, les Pays-Bas et le Danemark ont connu une plus forte immigration que la Suisse. Idem pour l'Australie, qui dispose d'un système à points.

Immigration : part de la population¹
(en pourcent)



Sources : OFS, Statistics Netherlands, Statbank Denmark

Immigration nette : Suisse et Australie
(2003=100)



« Entrées totales d'étrangers » OCDE, « total population » United Nations, propres calculs de l'USS

Avant l'industrialisation, la Suisse était un pays d'émigration. De nombreuses personnes la quittaient pour des raisons économiques, dans l'espoir d'une vie meilleure en Amérique. Les choses ont

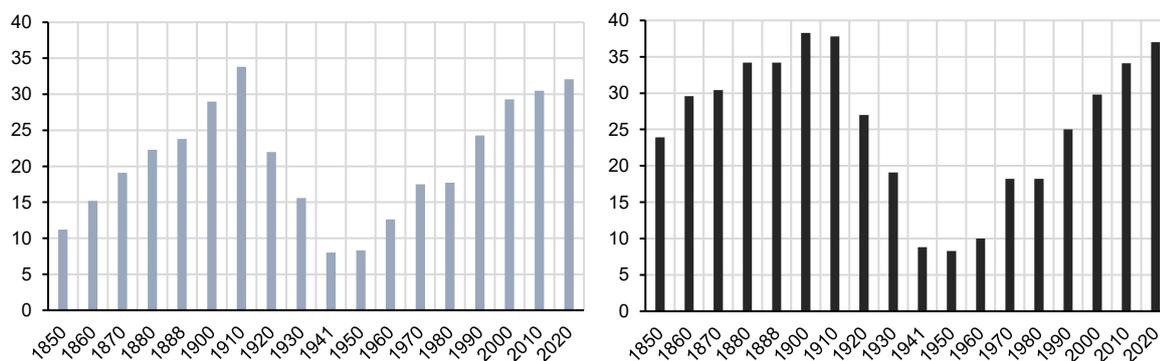
¹ Les données ne sont représentées que jusqu'en 2021 – soit avant la guerre en Ukraine, dont l'afflux massif de réfugiés constitue un biais dans les données.

changé vers le milieu du 19^e siècle. Outre des réfugiés, toujours plus de travailleurs migrants sont venus en Suisse. La part d'étrangers a ainsi bondi jusqu'en 1910 de 3% à plus de 15%.²

Dans des villes comme Zurich ou Bâle, la proportion d'habitants dépourvus de passeport suisse était même plus élevée au début du 19^e siècle qu'en 2020. À Genève, elle n'était que légèrement plus basse. La tendance s'est renversée avec les deux guerres mondiales et les problèmes économiques de l'entre-deux-guerres. Ce n'est qu'avec le boom de l'après-guerre, dès les années 1950, que l'immigration est repartie à la hausse.

Proportion d'étrangers à Zurich et Bâle

(en pourcent)



Source : OFS

² Voir par ex. Holenstein et al. (2018).

2 Systèmes d'admission dans la migration du travail

Qui peut immigrer dans un pays et y travailler ? Ce sont généralement les autorités locales qui en décident, sur la base des règles en place. La Suisse a connu différents systèmes d'admission durant son histoire. Au 17^e et au 18^e siècle, soit avant la création de l'État fédéral, les villes et communes exigeaient des nouveaux arrivants le paiement d'une taxe³ – dont il est à nouveau question trois siècles plus tard, avec la « taxe d'immigration ». Lors de la création de l'État fédéral au 19^e siècle, la liberté d'établissement est devenue un principe important – et pas seulement pour les hommes suisses, mais aussi pour les étrangers⁴, qui pouvaient ainsi commodément entrer en Suisse. Les choses ont changé avec la Première Guerre. La Suisse a alors tenté l'expérience d'un « système de rotation ». La main-d'œuvre étrangère ne devait si possible séjourner que temporairement en Suisse – avec un statut de résident de courte durée ou de frontalier : « il n'y aura donc rien à objecter à l'afflux des étrangers, mais à la condition seulement que ceux-ci ne songent pas à s'établir », écrivait en 1924 le Conseil fédéral.⁵ Les contingents ont eu pour effet de limiter le nombre d'autorisations. Ce modèle a toutefois engendré des problèmes sociaux et économiques majeurs. La Suisse a dû renoncer au système de contingents, qui fonctionnait plus mal que bien. Elle a peu à peu accordé davantage d'autorisations de séjour permanent et facilité le regroupement familial. Enfin, les ressortissant-e-s d'États membres de l'UE ont eu droit dès 2002 à la libre circulation des personnes assortie de mesures d'accompagnement visant à protéger les salaires. Les contingents ont été limités aux ressortissant-e-s d'États tiers.

Divers systèmes d'admission de la main-d'œuvre étrangère sont actuellement en place dans le monde. Il y a la libre circulation des personnes – destinée aux personnes capables de vivre de leur revenu. Il y a le système de contingents avec plafond d'autorisations de séjour. Ou le système à points, dans lequel chacun peut entrer dans un pays et y travailler à condition de remplir des critères spécifiques, notamment en matière de formation et de connaissances linguistiques.

Tous ces systèmes prévoient généralement des exigences supplémentaires. La libre circulation des personnes comporte par exemple des mesures d'accompagnement visant à ce que quiconque travaille en Suisse perçoive un salaire suisse. Mais des contrôles des salaires peuvent également intervenir dans les systèmes de contingents ou à points. En outre, un régime de « préférence indigène » oblige parfois les entreprises à prouver qu'elles n'ont pas trouvé de main-d'œuvre adéquate en Suisse.

Système de contingents

Dans un système de contingents, l'immigration de main-d'œuvre n'est admise que dans les limites des contingents en place. Ceux-ci fixent un plafond par année et par catégorie d'immigration. Un tel régime donne l'impression que l'immigration peut être contrôlée. En réalité, les contingents sont fixés en fonction des besoins des entreprises. Ils ne règlent pas la question des séjours de courte durée et précaires, et de plus les systèmes de contingents comportent toujours un risque de travail au noir servant à contourner les plafonds en place.

³ À savoir une finance d'entrée et une redevance annuelle (deniers de résidence ou droit annuel d'habitation). À cela s'ajoutaient parfois des taxes à payer en cas de départ.

⁴ La Suisse, qui se considérait comme pays d'émigration jusqu'à la Première Guerre, a conclu divers traités avec d'autres pays pour simplifier l'émigration de sa population. En contrepartie, les personnes étrangères bénéficiaient d'une très grande liberté d'établissement sur son territoire (Holenstein et al., 2018).

⁵ Feuille fédérale 1924 : II 517, cité par N. Mahnig/Piguet 2000 : 4.

La Suisse connaissait jusqu'en 2002 un système de contingents pour toute sa migration du travail. Les catégories d'immigration comprenaient les saisonniers, les résidents à l'année, les personnes établies et les frontaliers. La préférence indigène s'appliquait par ailleurs. Les entreprises n'obtenaient l'autorisation requise qu'en cas d'impossibilité de trouver quelqu'un en Suisse. Une telle solution était difficilement applicable. Car le patronat faisait pression pour obtenir des autorisations, et il s'avère compliqué de prouver qu'on ne trouve personne. En outre, le contrôle des salaires et des conditions de travail avait généralement lieu en Suisse avant la prise d'emploi, lors de l'octroi de l'autorisation. Le cas échéant, les autorités se contentaient d'examiner depuis leur bureau le salaire figurant dans le contrat de travail, et il n'y avait guère de contrôle des salaires et des conditions de travail sur place.

Système à points

Dans un système à points, il faut remplir une série de critères pour obtenir une autorisation de séjour. La formation, les connaissances linguistiques, l'expérience professionnelle, etc. débouchent à chaque fois sur des points. Le cas échéant, une promesse d'emploi dans le pays de destination procurera des points supplémentaires. Quiconque a obtenu un certain nombre de points a le droit d'immigrer. Comme les systèmes de contingents, les systèmes à points font miroiter un contrôle transparent de l'immigration, en fonction des besoins du pays. Il est toutefois possible de compléter un tel régime pour l'ajuster aux besoins de l'économie, en prévoyant une migration temporaire ou en modifiant les règles d'attribution des points. En définitive, c'est là encore la conjoncture qui décide du niveau de la migration du travail. Mais à la différence du système de contingents, où les entreprises doivent demander des autorisations pour leurs futurs employé-e-s, dans le système à points l'initiative vient des individus désirant s'installer dans le pays. Ce système est ainsi moins proche de la réalité du marché du travail et plus bureaucratique. Cet argument a pesé lourd dans la balance, quand la Suisse avait étudié de près le système à points, dans la deuxième moitié des années 1990.⁶

Les pays ayant des systèmes à points pour la migration du travail comprennent l'Australie, le Canada ou encore le Royaume-Uni depuis le Brexit.⁷

Libre circulation des personnes

Dans la libre circulation des personnes, la règle suivante s'applique : quiconque peut subvenir à ses besoins a le droit d'immigrer. Et comme la plupart des gens vivent d'un salaire, il leur faut un emploi. La durée de l'autorisation de séjour est liée à celle des rapports de travail. On a donc essentiellement affaire à un « pilotage » par les besoins du marché du travail. Ce régime s'applique depuis 2002 à la Suisse et aux États membres de l'UE/AELE. La main-d'œuvre accueillie dans ce cadre vient principalement d'Allemagne, de France et d'Italie. La libre circulation des personnes, modèle axé sur la demande, est aux antipodes des systèmes de contingents basés nominalement sur l'offre.

En raison de sa conception libérale, un tel système ne peut fonctionner qu'avec des mesures d'accompagnement qui, en plus de veiller au respect des conditions locales, garantissent que les employeurs n'abusent pas de la situation pour remplacer leurs employé-e-s indigènes par du personnel étranger moins cher. Le libre accès au marché du travail et la liberté d'établissement mettent sur

⁶ Message concernant la nouvelle loi sur les étrangers, 2002.

⁷ De tels systèmes sont très compliqués. Ces dernières années, l'Australie et le Canada se sont rapprochés d'un système basé sur la demande de main-d'œuvre (avec préférence indigène notamment). La situation de l'emploi s'est améliorée au passage.

pied d'égalité les travailleuses et travailleurs étrangers et la main-d'œuvre indigène, et donc les salaires dépendent moins de l'arbitraire patronal ou des autorités.

Taxe sur l'immigration

Tous les modèles utilisés par les nations industrielles occidentales se rapprochent des systèmes présentés ci-dessus. Des économistes libéraux ont proposé une taxe sur l'immigration. De tels régimes, qui existent à Singapour ou en Malaisie, ont abouti à de nombreuses expériences négatives. Le concept est le suivant : on obtiendrait le droit de travailler en Suisse à condition de payer – travailleur ou employeur. Un tel modèle repose sur deux idées. D'une part, la taxe constituerait, comme au début de la période moderne, un droit d'accès à l'infrastructure d'un pays. D'autre part, son montant servirait à réguler le nombre d'entrées, en rendant plus coûteux un séjour en Suisse. Or un tel modèle laisse de nombreuses questions ouvertes : la taxe serait-elle identique pour tout le monde – au risque de pénaliser des branches comme l'hôtellerie-restauration, où la création de valeur est moins élevée que dans les banques ? Ferait-on des distinctions entre les branches – ce qui pourrait aboutir à des conflits et à des tentatives de contourner la loi, etc.

Augmentation des naturalisations

Dans la politique migratoire suisse du début du 20^e siècle, le monde politique a réagi à la forte hausse de la proportion de personnes étrangères, perçue comme un risque pour la démocratie et le débat politique, en encourageant la naturalisation⁸. Ce n'est sans doute pas un instrument envisageable, dans la politique d'admission, pour gérer l'immigration étrangère. Mais cet exemple rappelle qu'au cours de l'histoire, l'accent n'a pas toujours été mis sur le contrôle des entrées dans le pays, en cas de forte proportion de population étrangère.

Instruments du marché du travail : contrat de travail, contrôles, préférence indigène, libre circulation dans toute la Suisse

La même constatation vaut pour tous les systèmes : faute de contrôles concrets des conditions de travail, les salaires et les conditions de travail sont sous pression. En outre, les employeurs embauchent régulièrement du personnel au noir. Les infractions inversement proportionnelles à la fréquence des contrôles. La Suisse en a fait l'expérience avec son ancien système de contingents, où des salaires de misère étaient monnaie courante dans certaines branches d'activité. En effet, comme les saisonniers n'avaient pas la possibilité de changer de travail, ils étaient à la merci des abus patronaux.

Il serait tout à fait envisageable d'introduire des instruments de contrôle adéquats dans les systèmes de contingents. Le problème se pose aussi dans les systèmes à points. Des contrôles concrets permettraient là encore d'endiguer la sous-enchère salariale et le travail au noir. Comme la libre circulation des personnes est le modèle le plus libéral et vu que l'État ne contrôle pas directement le niveau de l'immigration, c'est typiquement dans ce système que des mesures d'accompagnement obtiennent le meilleur soutien politique, comme le montre l'exemple suisse. En outre, la liberté d'établissement et la mobilité professionnelle offrent une protection naturelle face aux abus patronaux. Car si la main-d'œuvre peut plus facilement changer d'emploi, elle est moins à la merci des employeurs.

⁸ Holenstein et al. (2018).

3 La libre circulation des personnes et ses alternatives : conditions de travail, migration et sécurité sociale

Les comparaisons entre pays et les statistiques historiques montrent que le niveau d'immigration dépend avant tout de la situation économique et de l'internationalisation de l'économie. Si le genre de système d'admission ne joue ici qu'un rôle insignifiant, il exerce par contre une influence avant tout qualitative – notamment sur l'intégration dans le marché du travail et au sein de la société, ou sur les salaires et les conditions de travail.

Les sous-chapitres qui suivent présentent les acquis de la recherche concernant les effets des différents systèmes sur le niveau d'immigration, les salaires, les conditions travail ainsi que l'intégration.

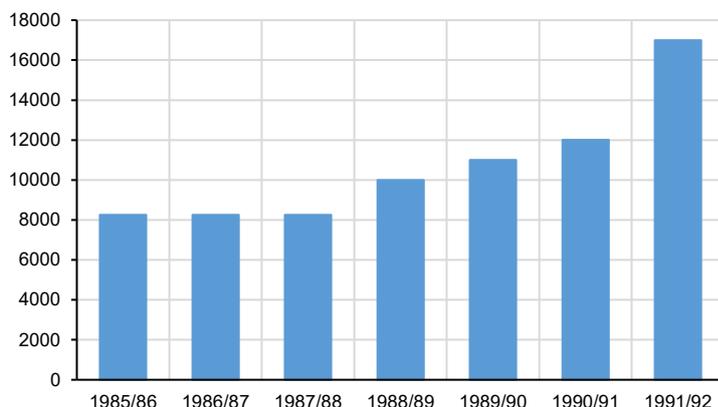
3.1 Contingents – nombreuses expériences négatives réalisées en Suisse

L'histoire du système suisse de contingents est celle de plusieurs décennies de tentatives infructueuses et finalement abandonnées de régler l'immigration par des plafonds et d'autres exigences. Or les autorités ont toujours été contraintes d'improviser et d'adapter le système, qui fonctionnait mal. Jusqu'à ce que la Suisse finisse par y renoncer dans une large mesure au début du siècle, en le remplaçant par la libre circulation des personnes assortie de mesures d'accompagnement.⁹

3.1.1 Les contingents n'ont pas d'effet limitatif

Le système de contingents suisse n'a pas limité l'immigration, comme le rappelait en introduction une citation de l'ancien secrétaire d'État Mario Gattiker. En période de faible taux de chômage et de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs faisaient du lobbying pour obtenir des contingents plus élevés – ou les ont contournés par le biais des séjours de courte durée, du travail frontalier ou du travail au noir. À la fin des années 1980, période de haute conjoncture, le Conseil fédéral a d'ailleurs revu à la hausse les contingents de séjour à l'année, suite aux pressions patronales.¹⁰

Séjours à l'année : nombres maximums autorisés



Source : SEM

⁹ Voir par ex. Pedrina (2018).

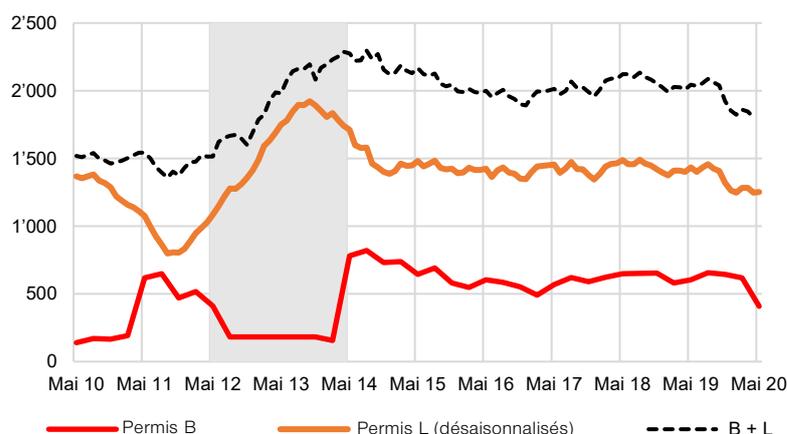
¹⁰ « À la fin des années huitante, la bonne conjoncture s'affirme et le Conseil fédéral cède progressivement à la pression des milieux économiques » (Piguet/Mahnig, 2000).

En 2002, quand la libre circulation des personnes a fait son entrée, une réglementation transitoire basée sur des contingents était en place. La Suisse obtenait ainsi temporairement la possibilité de réintroduire des plafonds dans des situations spécifiques. Ces « clauses spéciales de sauvegarde » ne portaient toutefois que sur les autorisations de séjour de longue durée (permis B). Ni les autorisations de courte durée (permis L), ni les autorisations frontalières (livret G) n'étaient par contre plafonnées.

La libre circulation des personnes a été étendue en mai 2011 aux pays de l'UE-8, dont les ressortissant-e-s qui devaient se contenter jusque-là d'autorisations de séjour pour une activité de courte durée ont reçu par la suite des permis de longue durée. Soucieux de contrôler l'immigration, le Conseil fédéral a déjà activé un an plus tard la clause de sauvegarde. Les entreprises se sont alors rabattues sur les permis de courte durée, avec des contrats de travail de durée déterminée. Le graphique qui suit en apporte la confirmation : tandis que le nombre de permis B diminuait, on assistait à une forte hausse des permis L accordés, dont la demande a fléchi dès la réintroduction au deuxième semestre 2014 de la libre circulation des personnes sans restrictions. La clause de sauvegarde n'avait donc pas eu l'effet souhaité sur le nombre total de permis B et L. Sans compte que la main-d'œuvre frontalière avait plutôt augmenté durant cette période.

Autorisations de séjour B et L pour ressortissants de l'UE-8

(période avec activation de la clause de sauvegarde pour la catégorie B en beige)



Sources : SECO, SEM

3.1.2 Travail au noir plus répandu

Le travail au noir était hélas très fréquent avant la libre circulation des personnes.¹¹ De nombreuses entreprises employaient illégalement de la main-d'œuvre étrangère pour contourner les contingents. Selon les estimations, la Suisse comptait vers 1990 entre 120 000 et 180 000 personnes travaillant au noir.¹² Les statistiques de l'immigration au temps du système de contingents sous-estiment par conséquent l'immigration réelle. Les autorités préféraient fermer les yeux sur le travail au noir.

Selon des témoins de l'époque, les manœuvres agricoles occupés au noir se réunissaient le dimanche au restaurant du village, en présence de la police locale. Bien des entreprises ont enfreint impunément les plafonds et les contingents. Outre l'agriculture, le travail au noir était omniprésent dans le bâtiment et le second œuvre, ainsi que dans l'hôtellerie-restauration.

¹¹ Voir aussi Lampart&Bender (2016).

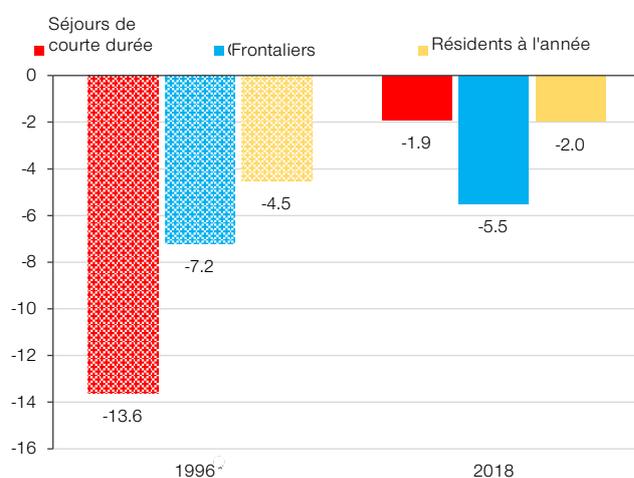
¹² Voir Pedrina (2018 : 29).

3.1.3 Pressions salariales accrues

Dans le système de contingents, la durée limitée du séjour – d'ordinaire une saison en cas de séjour de courte durée, et douze mois pour un séjour à l'année – était inscrite dans le contrat de travail. Souvent aussi, le séjour était lié à un poste précis. Tout changement d'emploi présentait donc un réel risque de perte de permis de séjour. Les employeurs tenaient le couteau par le manche, et les abus en matière de salaire et de conditions de travail étaient hélas fréquents. Facteur aggravant, les contrôles sur place des salaires et des conditions de travail étaient pour ainsi dire inexistantes. Ils n'ont fait leur apparition qu'avec les mesures d'accompagnement. Une chercheuse au KOF a relevé des pressions salariales dans toutes les catégories de séjour, mais surtout au détriment des saisonniers.¹³

Retard salarial sans explication statistique

(en % par rapport aux Suisses et Suissesses)



Sources : 1996 : De Coulon et al. (2003), 2018 : OFS, SECO

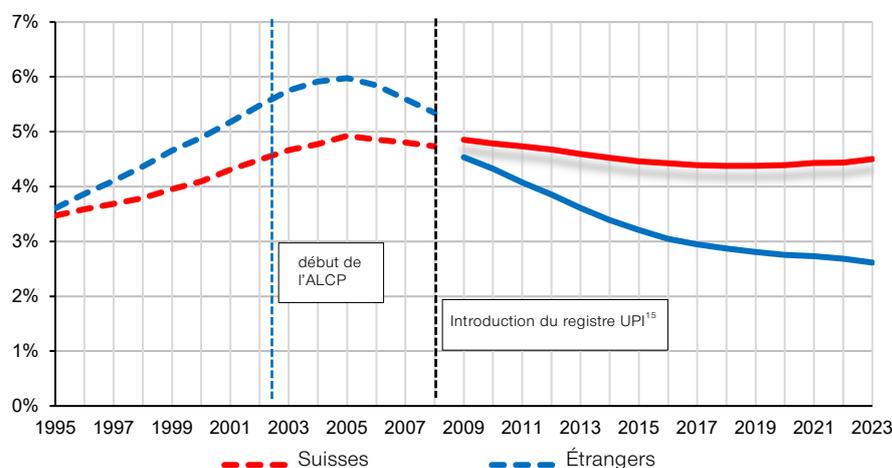
3.1.4 Moins bonne intégration – plus de cas d'invalidité, productivité à la traîne

Le système de contingents considérait à tort, au début surtout, que la main-d'œuvre ne séjournerait que temporairement en Suisse. L'intégration de ces personnes n'était donc pas jugée prioritaire, ni d'ailleurs l'apprentissage de la langue locale. Cette erreur d'appréciation a eu un effet boomerang au fil des ans. En réalité, ces personnes ont généralement fait de la Suisse leur lieu de vie et y ont fondé une famille, tandis que les employeurs veillaient à retenir d'aussi bons éléments.

Le coût humain de l'ancien système de contingents, faisant appel à des saisonniers mal intégrés, s'est avéré élevé à la longue. Après 50 ans, beaucoup de ces personnes n'ont plus eu la force de poursuivre leur activité et, faute d'avoir appris la langue locale et une formation, leur reclassement professionnel a été un casse-tête. Elles ont ainsi abouti à l'AI. Ce n'est qu'avec une meilleure intégration dans la vie professionnelle que les choses ont changé. Loin de rester stable comme dans la population suisse, la proportion de bénéficiaires d'une rente AI a dès lors chuté au sein de la population étrangère.

¹³ Schüpbach (2023). Quelques études attestent d'effets similaires pour d'autres pays également.

Proportion de bénéficiaires de rentes AI par rapport à la population¹⁴ (part de la population âgée de 18 à 64/65 ans)



Sources : OFS, SEM

Le statut de saisonnier n'avait d'ailleurs guère d'attrait pour la main-d'œuvre qualifiée. Aussi les contingents étaient-ils principalement attribués à des branches comme la construction, l'agriculture ou l'hôtellerie-restauration. D'où des effets plutôt négatifs sur la productivité, selon certaines études.¹⁵

3.2 Systèmes à points : Canada, Australie et Royaume-Uni (depuis le Brexit)

Des pays comme le Canada ou l'Australie utilisent depuis des décennies des systèmes à points pour l'admission de résident-e-s permanents.¹⁶ De même, le Royaume-Uni a remplacé la libre circulation des personnes par un tel système en 2020, après le Brexit. Dans la pratique, les systèmes à points sont constamment adaptés et assouplis pour rester autant que possible en phase avec les réalités économiques et sociales. Aucun de ces pays n'applique un « pur » système à points.¹⁷

3.2.1 Les diplômé-e-s universitaires ne trouvent parfois que de petits jobs

Les systèmes à points privilégient les diplômé-e-s universitaires. Au Canada, près de 60% des migrant-e-s possèdent un diplôme du degré tertiaire. Or les études ne garantissent pas un travail, et encore moins un emploi correspondant aux qualifications.¹⁸ Bien des jeunes adultes sont surqualifiés pour leur travail. De nombreux exemples sont connus de médecins chauffeurs de taxis ou d'universitaires réduits à livrer des pizzas.¹⁹ À peine plus de 40% des universitaires immigrés de fraîche

¹⁴ La rupture statistique de 2009 tient à une harmonisation des registres ayant conduit à corriger a posteriori les données sur la nationalité. Jusqu'alors, les personnes naturalisées restaient parfois enregistrées comme étrangères. Seule la transmission automatique des données a permis une attribution correcte de la nationalité. D'où la forte baisse de la population étrangère et l'augmentation de la population suisse parmi les bénéficiaires de rentes AI.

¹⁵ Voir Piguet (2005), p. 37.

¹⁶ Canada depuis 1967. Australie depuis les années 1980.

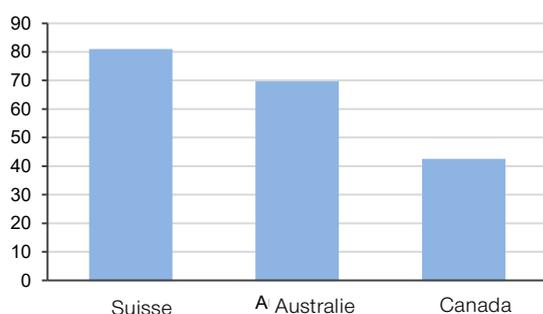
¹⁷ À propos des récents développements au Canada, voir par ex. IRCC (2024).

¹⁸ Latif (2015) : « Canada attracts highly skilled immigrants, but generally Canadian employers do not recognize foreign education and foreign experience ».

¹⁹ S. Thränhardt (2014). Steps toward universalism in immigration policies: Canada and Germany. Page 5. En outre en 2016, les personnes ayant reçu une bonne formation n'ont été que 60% à obtenir un emploi correspondant six mois après avoir émigré en Australie. Les 40% restants n'avaient rien, ou alors un emploi à bas salaire (2018 : 68%). Voir Harrap et al., 2022, „Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's". Voir aussi "The Canadian Immigrant Labor Market: Recent Trends from 2006 to 2017." Ce rapport

date au Canada ont un emploi exigeant un tel diplôme, la Suisse faisant beaucoup mieux sur ce plan.

Part des diplômé-e-s de hautes écoles issus de la migration ayant trouvé un emploi répondant à leurs qualifications (en pourcent, 2021)



Source : OCDE ; les pourcentages sont inversement proportionnels au taux de surqualification publié par l'OCDE

L'Australie et le Canada ajustent depuis un certain temps leurs systèmes d'immigration à la demande de travail, pour remédier à leur inefficacité. Une nette tendance se dégage ainsi au niveau mondial : les systèmes à points sont progressivement réformés pour assurer une meilleure intégration, sur la base de critères liés au marché du travail. Des études montrent que dans ces deux pays, de tels ajustements ont influencé positivement les résultats professionnels des migrant-e-s.²⁰ Ainsi l'abandon par le Canada et l'Australie des purs systèmes à points en vue d'une meilleure prise en compte du marché du travail, à travers notamment les promesses d'emploi reçues qui revêtent une importance croissante, contribue à la réduction des écarts de salaire et à une meilleure intégration. Il est permis de voir dans cette évolution une concession indirecte au modèle de la libre circulation des personnes.

3.2.2 Revenus plus bas et pressions salariales

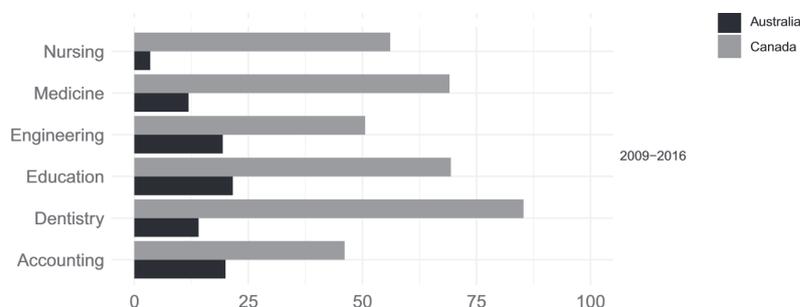
Beaucoup de travailleuses et travailleurs qualifiés ayant émigré au Canada ou en Australie gagnent nettement moins que la population locale.²¹ Une étude menée entre 2009 et 2016 dans différents secteurs, allant des soins à l'éducation en passant par la comptabilité, visait à déterminer quelle proportion des nouveaux arrivant-e-s gagnent, à qualifications égales, moins de la moitié du salaire médian de la profession concernée. Or dans certains secteurs, plus de 50 % de ces personnes se trouvaient dans une telle situation au Canada.

montre qu'au Canada, les travailleuses et travailleurs indigènes ont un taux d'activité plus élevé que la population immigrée.

²⁰ Hou (2024), Crossman et al. (2021),

²¹ Harrap et al. (2022).

Personnes étrangères rencontrant des difficultés sur le marché du travail (part des personnes étrangères gagnant moins de la moitié du salaire médian)



Source : Harrap et al. (2022)

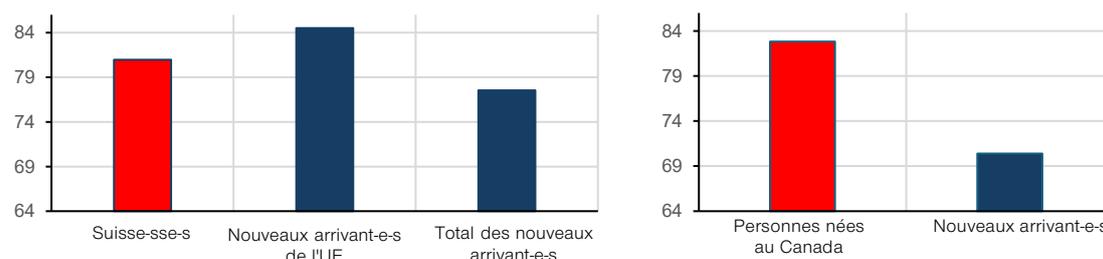
Alors que ces chiffres reflètent à la fois les difficultés d'une intégration sans surqualification et l'absence de protection des salaires, les nouveaux arrivant-e-s en Suisse gagnent souvent autant que la population indigène. Une enquête de Favre et al. (2018) a même révélé qu'après cinq ans de séjour en Suisse, les personnes étrangères sont même souvent mieux payées que les gens d'ici.

3.2.3 Plus faible participation à la vie active, risque de chômage accru

Quelqu'un qui, grâce à son bon score, remplirait les conditions requises pour immigrer au Canada n'a bien souvent pas encore de poste de travail. Dans le régime de la libre circulation des personnes, il faut avoir obtenu un emploi en Suisse, à moins d'y entrer dans le cadre du regroupement familial ou pour y faire des études. Par conséquent, le taux d'emploi des nouveaux arrivant-e-s est plus élevé en Suisse qu'au Canada.

Taux d'emploi

(Suisse : 20 à 64 ans, 2021-23 ; Canada : 25 à 54 ans, 2010-14)



Sources : Eurostat, Statistics Canada²²

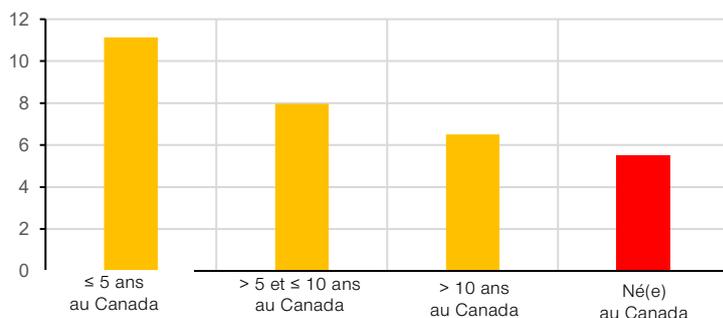
Ce contexte aboutit à un chômage plus élevé. Et comme beaucoup de diplômé-e-s universitaires passent d'un petit job à l'autre, ils sont plus souvent au chômage. Au Canada, le taux de chômage des arrivant-e-s de fraîche date (depuis moins de cinq ans) est quasiment deux fois plus élevé que parmi la population locale. En outre, la situation de ces personnes met du temps à s'améliorer. Il en va tout différemment en Suisse où, pour entrer dans le cadre de la libre circulation des personnes, il faut être à même de subvenir à ses besoins. Dans la plupart des cas, cela signifie que la plupart des gens ont besoin d'un emploi. Aussi le taux de chômage est-il même inférieur parmi les nouveaux

²² Hou (2024).

arrivant-e-s que dans la population suisse, si l'on prend en compte la branche d'activité, le niveau de qualification et d'autres facteurs encore.²³

Canada : taux de chômage selon l'ancienneté de d'immigration

(valeur médiane des années 2007 à 2021, en pourcent)



Source : Statistics Canada

3.2.4 Forte immigration

Les pays appliquant un système à points sont confrontés à une immigration soutenue. En période de haute conjoncture, les employeurs exercent de fortes pressions sur les autorités afin qu'elles laissent entrer des forces vives dans le pays. Par ailleurs, les systèmes à points sont inefficaces par rapport au marché du travail. Car une autorisation de séjour n'est pas toujours un sésame pour l'emploi. Et les nouveaux arrivant-e-s ont beau avoir étudié, leur formation ne correspond pas forcément aux postes vacants. Avant l'introduction de la libre circulation des personnes, la Suisse avait d'ailleurs elle aussi examiné le système à points avant d'y renoncer, le jugeant trop éloigné de la réalité de son marché du travail. Un système à points est « surtout indiqué lorsqu'il s'agit, par exemple, de mener une politique d'occupation des sols ou d'atteindre des objectifs démographiques ».²⁴

Le Royaume-Uni offre aujourd'hui un bon exemple des défis soulevés par un système à points. Après le Brexit, le pays a introduit un nouveau système migratoire, afin de pouvoir mieux contrôler les entrées sur son territoire. Or en dépit de toute sa rhétorique politique, les chiffres de l'immigration ont explosé après la pandémie, avec un afflux de ressortissant-e-s de pays encore plus éloignés et davantage à la merci des pressions patronales. Afin de corriger cette évolution, le gouvernement britannique mise désormais sur l'augmentation des salaires minimums. Au printemps 2024, les salaires nécessaires pour obtenir une autorisation de travail et le droit au regroupement familial ont été revus à la hausse. Une telle mesure vise bien sûr à limiter l'immigration, mais peut aussi être interprétée comme un moyen de garantir les salaires locaux. Le Royaume-Uni connaît par ailleurs une pénurie chronique de main-d'œuvre dans les professions particulièrement recherchées, faute de travailleuses et travailleurs migrants ayant le profil voulu.

3.3 Taxe sur l'immigration

Des économistes libéraux ont appelé ces dernières années à la mise en place d'une « taxe sur l'immigration ». Quiconque souhaite immigrer en Suisse aurait à s'acquitter d'une taxe. Les partisans d'une telle solution poursuivent toutefois des objectifs différents. Si les uns visent en priorité à couvrir

²³ Favre et al. (2018).

²⁴ Message concernant la nouvelle loi sur les étrangers, 2002.

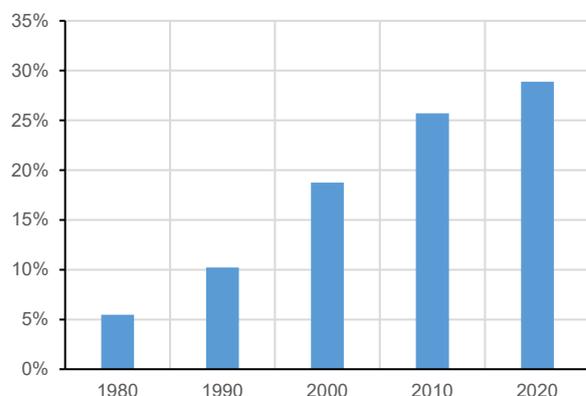
les coûts d'utilisation des infrastructures et à compenser les répercussions négatives de l'immigration, d'autres aimeraient avant tout limiter l'immigration.

L'introduction d'une telle taxe soulève de multiples questions. Aura-t-elle un caractère unique ou récurrent ? Son montant sera-t-il le même pour tout le monde, ou le secteur bancaire devra-t-il payer davantage que l'agriculture ? Est-ce aux employeurs ou aux travailleurs à la payer ? Sera-t-elle plus élevée pour les personnes venant en Suisse avec leur famille ? Les frontaliers auront-ils moins à payer que les résident-e-s de longue durée ? Et si les entreprises devaient se rabattre sur la main-d'œuvre frontalière, qu'a-t-on prévu ? Qu'en est-il des étudiants et des requérants d'asile ? Comme il s'agit d'un processus long et complexe, en plus de devoir régler toutes ces questions en amont, il faudrait par la suite procéder à de constants ajustements.

Les effets de cette improvisation permanente ne se sont pas fait attendre dans les pays ayant introduit une forme de taxe sur l'immigration. Singapour a voulu dès le début des années 1980 réduire sa dépendance de la main-d'œuvre étrangère. L'objectif à long terme était clair : l'économie devait reposer entièrement sur la main-d'œuvre locale d'ici 1991. Or au lieu d'augmenter progressivement la nouvelle taxe, le gouvernement a cédé à chaque fois aux pressions des entreprises et l'a même allégée lors des crises économiques.²⁵ Par conséquent, la taxe a clairement manqué sa cible : au lieu de diminuer, la proportion de travailleuses et travailleurs étrangers n'a cessé d'augmenter à Singapour.

Population de Singapour ayant sa résidence permanente à l'étranger

(en pourcent de la population totale)



Source : Singapore Department of Statistics

Surtout, la complexité du marché du travail n'a cessé de croître : aujourd'hui, presque chaque branche a ses propres règles, différentes taxes en fonction du niveau de qualification de la main-d'œuvre, voire des taxes plus élevées pour les entreprises occupant beaucoup de personnel étranger. Il en est résulté non seulement un énorme surcroît de travail administratif, mais aussi une mentalité de resquilleur. Des groupes criminels créent ainsi des entreprises fictives pour pouvoir attirer dans le pays et employer illégalement de la main-d'œuvre étrangère supplémentaire grâce à ces « travailleurs fantômes » indigènes.²⁶ Tout indique d'ailleurs qu'entre-temps, une bonne partie de la taxe est répercutée sur les travailleuses et travailleurs, sous la forme de salaires plus bas et de déductions cousues de fil blanc.²⁷

²⁵ Low et al. (1989) ; Chia (2013).

²⁶ Ong (2014) ; Lee (2019).

²⁷ Des systèmes similaires, posant des problèmes comparables, existent notamment en Malaisie et en Arabie saoudite.

En Suisse aussi, une taxe sur l'immigration risque de causer de nombreux problèmes. Comme du jour au lendemain l'embauche de main-d'œuvre étrangère entraînerait des coûts, de nombreux employeurs préféreraient l'employer au noir. Et si le regroupement familial était soumis à des taxes plus élevées, les intéressés seraient à nouveau amenés à ne pas déclarer ou à dissimuler leurs conjoints et leurs enfants – comme sous le système de contingents. Beaucoup d'autres problèmes se poseraient encore, selon l'aménagement concret de la taxe. Par exemple, en cas de prélèvement d'une taxe unique au moment de l'entrée, il est probable que plus de 40 % des gens ne repartiraient pas de Suisse dans les dix années suivantes – afin de rentabiliser l'investissement initial.²⁸ Qu'advient-il si la taxe a été payée par l'employeur et que par la suite, le salarié change d'emploi ou quitte le pays ? La taxe serait-elle restituée à l'entreprise ?

Si différentes branches devaient payer chacune des montants différents, des agriculteurs se mettraient à recruter des employés de banque pour les céder aussitôt après à des banques, en échange d'une prime. De même, l'introduction d'une taxe proportionnelle au salaire annuel ferait fuir la main-d'œuvre hautement qualifiée dont la Suisse a un besoin urgent et qui est très recherchée au niveau international. Et si les banques ou les entreprises pharmaceutiques devaient s'acquitter de taxes plus élevées que l'hôtellerie-restauration ou les entreprises de nettoyage, elles auraient tout intérêt à externaliser leur personnel, en s'adressant à des prestataires bon marché pour ne pas devoir l'embaucher à un salaire correct. La liste est loin d'être exhaustive, mais le constat est clair : l'introduction d'une taxe sur l'immigration est très compliquée à mettre en œuvre et les expériences réalisées à l'étranger sont loin d'être concluantes.

²⁸ Statistique démographique longitudinale (DVS), Office fédéral de la statistique, 2024.

4 Bibliographie

- A Growing Problem: How to align Canada's immigration with the future economy.* (2024). Royal Bank of Canada. <https://thoughtleadership.rbc.com/a-growing-problem-how-to-align-canadas-immigration-with-the-future-economy>
- Aeschbach, K. (1995). *Das schweizerische Saisonarbeiter-Statut: seine Entwicklung, seine Bedeutung und seine mögliche Überwindung.* Referat an der Informationsveranstaltung des DGB vom 29. Juni 1995.
- Aydemir, A. B. (2020). Skill-based immigration, economic integration, and economic performance. *IZA World of Labor.* <https://doi.org/10.15185/izawol.41>
- Beach, C. M., Green, A. G., & Worswick, C. (2007). *Impacts of the Point System and Immigration Policy Levers on Skill Characteristics of Canadian Immigrants.* In *Immigration* (pp. 349–401). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(07\)00009-X](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(07)00009-X)
- Becker, G. (2010). Economics focus. *The Economist*, 395(8688), 84. The Economist Historical Archive.
- Bertoli, S., & Stillman, S. (2019). All That Glitters Is Not Gold: Wages and Education for US Immigrants. *IZA Discussion Papers*, 12168. www.iza.org/publications/dp/12168/all-that-glitters-is-not-gold-wages-and-education-for-us-immigrants
- Bundesrat. (2022). *Für eine Zuwanderungsregelung, die den Bedürfnissen der Schweiz entspricht. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.3651, Nantermod vom 19. Juni 2019.* www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193651
- Chand, M., & Tung, R. L. (2019). Skilled immigration to fill talent gaps: A comparison of the immigration policies of the United States, Canada, and Australia. *Journal of International Business Policy*, 2(4), 333–355. <https://doi.org/10.1057/s42214-019-00039-4>
- Chia, S. Y. (2013). Foreign Labor in Singapore: Rationale, Policies, Impacts, and Issues. *Philippine Journal of Development*, Volume XXXVIII, 105. www.pids.gov.ph/publication/philippine-journal-of-development/pjd-2013-special-volume-on-international-labor-migration
- Cornelissen, L., & Turcotte, M. (2020). *Persistent overqualification among immigrants and non-immigrants.* Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-eng.htm
- Crossman, E., Hou, F., & Picot, G. (2021). *Are the gaps in labour market outcomes between immigrants and their Canadian-born counterparts starting to close?* <https://doi.org/10.25318/36280001202100400004>
- Daley, J. (2019). Immigration and wage growth. *Grattan Institute.*
- Dhima, G. (1991). Politische Ökonomie der schweizerischen Ausländerregelung. Chur/Zürich.
- De Coulon, A., et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In: Wicker, H.-R., et al. (Hg.): Migration und die Schweiz, Seismo, Zürich.

- Erkisi, K. (2023). Skilled Based Immigration and Economic Growth: A Long-term Analysis for Canada. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 26(2), Article 2. <https://doi.org/10.54609/reaser.v26i2.423>
- Expertenkommission Migration (1997): Ein neues Konzept der Migrationspolitik. www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/1997-neues-konzept-migrationspolitik.pdf.download.pdf/1997-neues-konzept-migrationspolitik-d.pdf&ved=2ahUKEwi_rbnclqQLAxUpxQIHXX6OM6kQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw3cXSc4B1K093-3HqU5Zv78
- Favre, S., Föllmi, R., & Zweimüller, J. (2018). Der Arbeitsmarkterfolg von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz: Einkommensentwicklung und Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt. <https://doi.org/10.5167/UZH-157633>
- Harrap, B., Hawthorne, L., Holland, M., McDonald, J. T., & Scott, A. (2022). Australia's superior skilled migration outcomes compared with Canada's. *International Migration*, 60(5), 91–107. <https://doi.org/10.1111/imig.12940>
- Hiebert, D. (2019). *The Canadian Express Entry System for Selecting Economic Immigrants: Progress and Persistent Challenges*. Migration Policy Institute. www.migrationpolicy.org/research/canadian-express-entry-system-selecting-economic-immigrants
- Hou, F. (2024). *The improvement in the labour market outcomes of recent immigrants since the mid-2010s*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024002/article/00004-eng.htm
- Hou, F., Lu, Y., & Schimmele, C. (2019). *Recent Trends in Over-education by Immigration Status*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-eng.htm
- Hunger, U., & Krannich, S. (2018). Vor- und Nachteile einer punktebasierten Zuwanderungssteuerung für den Arbeitsmarkt. Lehren aus einem internationalen Vergleich der Zuwanderungsregelungen klassischer Einwanderungsländer. *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, 12(1), 229–245. <https://doi.org/10.1007/s12286-017-0374-5>
- IRCC (2024). 2024 Annual Report to Parliament on Immigration. https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/ircc/Ci1-2024-eng.pdf
- Lampart, D. & Bender, F. (2016). Unmenschlich und wirtschaftlich schädlich. Fakten zum alten Kontingentsystem. www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/brochures/Unmenschlich-und-wirtschaftlich-schaedlich_Schwarzbuch_Kontingentsystem_web.pdf
- Latif, E. (2015). The relationship between immigration and unemployment: Panel data evidence from Canada. *Economic Modelling*, 50, 162-167
- Lee, J. J. G. (2019). Why developmental states accept guest workers: Bureaucratic policy-making and the politics of labour migration in Singapore. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(13), 2508-2526. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1463845>
- Low, L., Wong, S. T., & Heng, T. M. (1989). The foreign worker levy in Singapore's industrial sector: Efficacy and issues. *Southeast Asian Journal of Social Science*, 1-20. www.jstor.org/stable/24491251

- Macaluso, M. (2022). The influence of skill-based policies on the immigrant selection process. *Economia Politica*, 39(2), 595–621. <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00264-w>
- Ong, Y. (2014). Singapore's phantom workers. *Journal of Contemporary Asia*, 44(3), 443-463. <https://doi.org/10.1080/00472336.2013.861005>
- Papademetriou, D. G., Benton, M., & Hooper, K. (2019). *Equipping Immigrant Selection Systems for a Changing World of Work (Transatlantic Council Statement)*. Migration Policy Institute. www.migrationpolicy.org/research/immigrant-selection-systems-changing-world-work
- Papademetriou, D. G., & Hooper, K. (2019). *Competing Approaches to Selecting Economic Immigrants: Points-Based vs. Demand-Driven Systems*. Migration Policy Institute. www.migrationpolicy.org/research/selecting-economic-immigrants-points-based-demand-driven-systems
- Pedrina, V. (2018). Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit. https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Personenfreizuegigkeit-FlaM/Von-der-Kontingentierungspolitik-zur-Personenfreizuegigkeit.pdf
- Picot, G., & Hou, F. (2020). *A Canada–U.S. Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm
- Piguet, E. (2005): L'immigration en Suisse depuis 1948. Zürich.
- Piguet, E. und H. Mahnig (2000): Quotas d'immigration: l'expérience suisse. www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_201888.pdf
- Portes, J., & Springford, J. (2023). The impact of the post-Brexit migration system on the UK labour market. *Contemporary Social Science*, 18 (2), 132–149. <https://doi.org/10.1080/21582041.2023.2192516>
- Recruiting Immigrant Workers: Australia 2018*. (2018). OECD. www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-australia-2018_9789264288287-en.html
- Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019*. (2019). OECD. www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-canada-2019_4abab00d-en.html
- Schüpbach, K. (2023). Zwischen Marktmacht und Arbeitsrechten: Die Auswirkungen des Saisonierstatuts für die Löhne von Migrant:innen. www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/633929/1/2023_3_Herbst_SA1.pdf
- Sumption, M., & Walsh, P. W. (2023). "The Points System is Dead. Long Live the Points System!" Why Immigration Policymakers in the UK Are Never Quite Happy with Their Points Systems#. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 21 (1), 89–103. <https://doi.org/10.1080/15562948.2022.2142719>
- Warman, C., Sweetman, A., & Goldmann, G. (2015). The Portability of New Immigrants' Human Capital: Language, Education, and Occupational Skills. *Canadian Public Policy*, 41(s1), 64–79.

- Wimmer, A. (1997). Ein Zulassungsmodell für Arbeitsmigranten von ausserhalb der EU. www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/1997_Ein-Zulassungsmodell.pdf
- What is the best country for global talents in the OECD?* (2023). OECD. www.oecd.org/en/publications/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd_5186ab2d-en.html
- Wright, C. F., & Clibborn, S. (2017). Back Door, Side Door, or Front Door: An Emerging De-Factor Low-Skilled Immigration Policy in Australia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 39, 165.
- Yssaad, L., & Fields, A. (2018). *The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm
- Zhong, J., Lu, Y., Choi, Y., & Zhang, J. (2024). *Temporary foreign workers with lower-skill occupations in the accommodation and food services industry: Transition to permanent residency and industrial retention after transition*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024001/article/00001-eng.htm

- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021/novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14^e Congrès des femmes de l'USS.* September 2022/septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022/septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022/octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP/PFN 2024-2026. November 2022/novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023/février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023/février 2023
- 156 Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I. *De meilleures salaires pour les femmes. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Mai 2023/mai 2023
- 157 Frauen in der Altersvorsorge. Eine Analyse der Gründe für die Rentenlücke von einem Drittel und weshalb Altersarmut in der Schweiz weiblich ist. *Les femmes et la prévoyance vieillesse. Quelles sont les causes de l'important déficit de rente des femmes ? Pourquoi la pauvreté des personnes âgées est-elle surtout féminine ?* Juni 2023/juin 2023
- 158 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2022. *Évolution des effectifs des syndicats en 2022.* Oktober 2023/octobre 2023
- 159 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2024 / AFP/PFN 2025-2027. November 2023/novembre 2023
- 160 Rentensituation gestern, heute, morgen. Zahlen und Fakten zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Rentnerinnen und Rentner in der Schweiz. *Les retraites : hier, aujourd'hui et demain. Faits et chiffres sur la situation économique et sociale des retraité-e-s en Suisse..* Dezember 2023/décembre 2023
- 161 Mehr Rente fürs Geld dank der 13. AHV. Private Vorsorge und AHV für Berufstätige im Vergleich. *La 13^e rente AVS : rapport qualité-prix imbattable. Comparaison entre prévoyance privée et AVS.* Februar 2024/février 2024
- 162 Verteilungsbericht 2024. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. April 2024
- 163 Gelernte haben mehr verdient! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil II. *Avec une synthèse française.* Mai 2024/mai 2024
- 164 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2025 / AFP/PFN 2026-2028. November/novembre 2024
- 165 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2023. *Évolution des effectifs des syndicats en 2023.* Dezember 2024/décembre 2024