



Résolution, approuvée par l'Assemblée annuelle du 11 juin 2016

Un droit au travail pour toutes et tous – aussi pour les migrantes et les migrants!

Le chômage prend de nouveau de l'ampleur en Suisse. Selon la définition du Bureau international du Travail (BIT), son taux a augmenté au premier trimestre 2016 (5.1%), dépassant ainsi celui de l'Allemagne (4.4%), de la Norvège (4.8%) ou du Royaume-Uni (5.0%).

En Suisse, aucun groupe n'est aussi fortement concerné par ce fléau que les migrantes et les migrants sans passeport suisse. Un dixième d'entre eux (9.9%) sont actuellement sans activité professionnelle. En outre, ni chez les jeunes, ni chez les seniors, ni chez les femmes le chômage n'augmente aussi rapidement que dans ce groupe social: rien qu'au premier trimestre 2016, il a progressé de 1.5% par rapport au même trimestre de l'année précédente. C'est malheureusement une réalité: lorsque l'économie va moins bien, les migrantes et les migrants sans passeport suisse sont les premiers à perdre leur job et ils sont les premiers à être discriminés à l'embauche.

De ce fait, ils sont aussi surreprésentés à l'aide sociale (environ 27% des bénéficiaires de l'aide exercent une activité professionnelle!). C'est chez les enfants, les personnes sans passeport suisse, les personnes divorcées et/ou élevant seules leur-s enfant-s que le risque de devenir dépendant de l'aide sociale est le plus grand. Pour les personnes sans passeport suisse, le taux d'aide sociale atteint 6 à 6,9%, pour celles qui ont un passeport suisse environ 2%. Parmi les immigrés, les personnes originaires d'Afrique présentent avec près de 30% le taux le plus élevé. Les personnes venant de l'Amérique du Nord et de l'Europe affichent le taux le plus bas.

Pour nous, le PS Migrant-e-s, c'est clair:

1. Nous exigeons un droit au travail pour toutes et tous – aussi pour les migrantes et les migrants. Nous ne demandons pas des privilèges particuliers, mais simplement la fin de cette discrimination. Le droit au travail – à un travail décent, dans des conditions respectant la dignité humaine – doit devenir une réalité pour toutes et tous. Qui travaille a des contacts sociaux, reçoit des témoignages d'estime et peut s'épanouir professionnellement et personnellement. Qui ne peut pas travailler n'a pas seulement des soucis d'ordre financier. Il ou elle vit en marge de la société. L'absence d'activité professionnelle et le chômage sont une source de maladie. Plus longtemps quelqu'un ne peut pas travailler, plus ses perspectives de reprendre pied dans la vie active s'assombrissent.
2. Nous attendons de toutes les entreprises – petites, moyennes et grandes – et autorités qu'elles aient une conscience aiguë de la diversité de notre société et qu'elles se rendent compte que les différences individuelles constituent une richesse. Elles méritent d'être valorisées. La multiplicité et diversité dans l'entreprise contribue au succès. Nous attendons la fin de cette discrimination et la promotion ciblée de la diversité sociale dans l'entreprise par des places de stage et de formation ainsi que des postes correspondant à tous les niveaux de qualification.
3. Les branches saisonnières, comme le tourisme, l'agriculture et l'industrie de la construction, ont à cet égard une responsabilité particulière. Elles engagent un nombre particulièrement élevé de personnes à l'étranger. Une fois que celles-ci sont ici et qu'elles se retrouvent sans emploi, les entreprises concernées ne leur offrent souvent aucune chance de décrocher un nouveau job. Elles ne se soucient pas beaucoup non plus de l'embauche des personnes admises à titre provisoire ou comme réfugié-e-s. Nous attendons des employeurs/employeuses qu'ils/elles formatent les postes de manière ciblée, de façon qu'ils correspondent à la diversité de notre société et donnent à toutes et à tous une chance de continuer de se former, de se développer et de s'épanouir.
4. En Suisse, la prévention de la discrimination sur le marché du travail est totalement insuffisante. Selon des informations de la Commission fédérale contre le racisme, la plupart des cas de discrimination ont lieu dans le monde du travail. Il faut enfin mettre un terme sans équivoque aux injures,

aux inégalités et aux traitements dégradants fondés sur la xénophobie et le racisme. Il est inadmissible que les jeunes issus de la migration soient pénalisés en ce qui concerne l'accès aux places d'apprentissage. Tout le monde doit avoir les mêmes chances de décrocher une place. Nous exigeons la possibilité de faire des lettres de motivation anonymes et le développement de la prévention de la discrimination, pour que cesse la discrimination des migrantes et des migrants sur le marché du travail. Il faut simplifier l'accès à la justice, alléger (et simplifier) le fardeau de la preuve et diminuer les risques liés aux procédures.

5. Nous nous engageons pour que nos diplômes, ainsi que les qualifications et expériences très diverses que nous amenons avec nous depuis nos pays d'origine respectifs, soient reconnus. Nous voulons participer à la vie professionnelle sur un pied d'égalité et pouvoir utiliser nos aptitudes et nous développer.
6. Nous soutenons l'important projet pour la formation, la recherche et l'innovation (FRI) sur lequel se penchent actuellement les Chambres fédérales. Nous demandons au Parlement de ne pas réduire les dépenses, mais d'en augmenter la portée. La formation professionnelle, la formation continue tout au long de l'existence, les offres de formation de rattrapage et de reconversion professionnelle tournées vers l'avenir sont cruciales pour nous, migrantes et migrants, et pour une poursuite couronnée de succès du développement de l'économie suisse.
7. Concernant l'accès aux bourses d'études et les autres allocations de formation, les migrant-e-s ne doivent plus être discriminé-e-s. Le statut de séjour ne doit jouer aucun rôle en matière de subsides.
8. L'offre de l'assurance-chômage censée favoriser les mesures d'une politique du marché du travail active doit clairement être étendue, notamment pour les formations continues et les reconversions professionnelles, y compris les apprentissages, et pas seulement pour les jeunes, mais pour toutes et tous.
9. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI), il faut une véritable offensive de formation pour toutes celles et tous ceux, de toutes les tranches d'âge, qui sont insuffisamment intégré-e-s dans le marché de l'emploi – par exemple les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus – sous la forme de filières de formation permettant d'acquérir les connaissances de base et dans les branches spécifiques.
10. Il faut une meilleure coordination et un échange plus soutenu d'expériences couronnées de succès en vue de l'intégration sur le marché du travail que ceux que proposent les communes et les villes dans le cadre de l'aide sociale. Les programmes doivent être développés et l'aide sociale doit privilégier et favoriser davantage la formation et la réinsertion professionnelle. Il existe par exemple le programme «Forjad», grâce auquel, dans le canton de Vaud, 300 jeunes bénéficiaires de l'aide sociale sont chaque année intégrés dans la vie professionnelle. Cette abréviation désigne la « Formation professionnelle pour jeunes adultes en difficulté », un programme commun de la Direction des affaires sociales et de la Direction de la formation du canton. Lorsque des jeunes âgés entre 18 et 25 ans demandent l'aide sociale, le canton leur trouve une place d'apprentissage, dans le but de réduire le nombre des jeunes adultes à l'aide sociale (et, idéalement, de le faire passer à zéro).
11. Nous accordons une grande importance au projet pour l'intégration sur le marché du travail des personnes admises à titre provisoire, des personnes à protéger sans autorisation de séjour et des requérants d'asile sur lequel planchent actuellement les Chambres fédérales. Il est grand temps d'abolir la taxe spéciale perçue sur le revenu provenant de leur activité professionnelle et de renoncer à l'actuel assujettissement à autorisation. Les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire doivent à l'avenir pouvoir simplement annoncer leur activité rémunérée et ne plus être assujettis à une autorisation soumise à émoulement. L'obligation d'aviser l'autorité est importante, parce qu'elle sert à faire prévaloir et appliquer les conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession concernées.
12. Nous attendons des communes qu'elles proposent aux requérants d'asile aussi tôt que possible une occupation qui ait un sens au service de la communauté. Toutes celles et tous ceux qui le veulent doivent pouvoir se préparer le plus tôt possible à la participation complète au marché du travail primaire. L'interdiction totale de travailler pour les requérants d'asile qui avait cours jusqu'ici contrevient aux principes de la dignité humaine et annihile leurs perspectives de vie décente.

13. Nous invitons tous les organes concernés à tirer profit des offres (qui sont souvent excellentes) de l'orientation professionnelle et des offices régionaux de placement (ORP) et à mettre à disposition les multiples aides consacrées à l'amélioration des perspectives professionnelles. On doit continuer de développer cette offre et l'axer encore plus fortement sur les besoins spécifiques de notre société, une société qui s'est diversifiée.
14. Nous attendons que la Suisse applique, comme prévu, la Convention no 189 concernant le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques de l'Organisation internationale du travail (OIT) et mette les employé-e-s de maison sur un pied d'égalité (en termes de droit du travail) avec tou-te-s les autres employé-e-s de l'économie, notamment les quelque 40'000 personnes en situation de séjour irrégulier actives dans les ménages – que l'on appelle les sans-papiers – qui sont dans une situation particulièrement précaire. Ces travailleurs ont besoin de pouvoir obtenir sans tracas un permis de travail et un permis de résidence ainsi que l'accès sûr et simplifié aux assurances sociales et aux tribunaux du travail/tribunaux de prud'hommes sans courir le risque d'une expulsion. Pour tou-te-s les employé-e-s de maison, nous attendons des offres améliorées de consultation et de soutien, la soumission de tous les rapports de travail dans les ménages privés à la Loi sur le travail et le respect d'heures de travail et de repos dûment réglementées.