

Résolution 15 : Syndicom

Revendications syndicales visant à améliorer la situation des femmes réfugiées et étrangères et des personnes FINTA* en Suisse

Sans le travail des personnes sans passeport suisse, la Suisse ne fonctionnerait pas. Leur travail permet au système de santé de fonctionner, ils s'occupent des enfants et des personnes âgées, approvisionnent la Suisse en denrées alimentaires et veillent au bon fonctionnement des bus, des trains et des transports. En bref, elles contribuent de manière significative au succès de l'économie suisse. Un tiers des heures travaillées sont effectuées par des personnes sans passeport suisse, et pourtant, ces personnes sont victimes de discrimination, de racisme et de xénophobie. Les personnes FINTA* (femmes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres et agenres) sont également victimes de sexisme et de violence sexiste.

Elles perçoivent souvent des salaires plus bas, ont des conditions de travail plus précaires, connaissent des inégalités en matière d'évolution professionnelle et sont particulièrement touchées par la violence, l'exploitation et la privation de leurs droits. L'insécurité liée au statut de séjour renforce et favorise les rapports de force inégaux, la violence et l'exploitation dans les couples et sur le lieu de travail. Les obligations familiales et les tâches domestiques compliquent les mesures de promotion ou d'intégration ciblées, tandis que la bureaucratie suisse rend difficile l'accès au marché du travail ou la reconnaissance des diplômes étrangers. De plus, la droite politique sème l'insécurité, la jalousie et la peur au sein de la population avec ses débats xénophobes. Il est donc de plus en plus difficile pour les migrant-e-s en Suisse de se défendre contre l'exploitation ou les mauvaises conditions de travail.

En tant que syndicalistes et en tant qu'êtres humains, il est de notre devoir de défendre les droits de tous.

Nous demandons :

- **Une protection contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel.**

La norme 190 de l'OIT doit être pleinement mise en œuvre. Cela inclut la mise en place de centres de signalement obligatoires dans les entreprises et de centres de conseil indépendants pour les migrant-e-s, même celles et ceux qui n'ont pas de statut de séjour garanti, ainsi qu'une protection totale contre les représailles à l'encontre des personnes concernées. En outre, il doit être possible de sanctionner les employeurs qui refusent de mettre en œuvre ces mesures de protection. De même, comme le stipule la Convention d'Istanbul, des zones protégées pour les personnes FINTA* doivent être mises en place dans les centres d'asile ou d'hébergement collectif, le personnel de ces centres doit être formé en conséquence et, en cas de signalement de violence, les personnes concernées doivent être immédiatement orientées vers des lieux de protection.

- **Accès garanti au marché du travail avec protection collective contre l'exploitation et le dumping salarial**

Les réfugié-e-s et les migrant-e-s doivent être intégrés le plus rapidement possible au marché du travail, en tenant compte des conventions collectives de travail. Une « deuxième classe salariale » ou le dumping salarial pour les réfugié-e-s sont inacceptables il est donc nécessaire de respecter systématiquement la protection salariale, les conventions collectives de travail et d'effectuer des contrôles réguliers, en particulier dans les secteurs précaires où la proportion de FINTA* est supérieure à la moyenne (nettoyage, soins, restauration). En outre, des sanctions doivent être prises à l'encontre des employeurs abusifs et les possibilités de consultation juridique anonyme doivent

être développées, indépendamment du statut de séjour des personnes concernées. Nous nous opposons également à toute nouvelle détérioration de la loi sur les étranger·e·s et l'intégration (LEI).

- **Développement des offres intégratives et reconnaissance rapide des diplômes et des qualifications**

Les offres intégratives telles que les cours de langue ou les programmes de qualification ciblés doivent être développées et davantage subventionnées. Il faut également mettre en place une reconnaissance rapide, peu coûteuse et non bureaucratique des diplômes et des qualifications étrangers. C'est en effet le seul moyen d'éviter que des personnes FINTA* hautement qualifiées se retrouvent dans des situations professionnelles atypiques et précaires, au chômage ou dépendantes de l'aide sociale. L'accès à des places de formation de haute qualité doit également être encouragé de manière ciblée, notamment par le biais de programmes et du soutien des syndicats.

- **Promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et accès aux structures d'accueil pour les enfants**

Nous exigeons des structures d'accueil pour les enfants bien développées, abordables et de haute qualité, indépendamment du statut de séjour, car cela favorise l'intégration et les chances sur le marché du travail des migrant·e·s et des demandeur·euse·s d'asile. Les personnes FINTA* assument une part disproportionnée du travail de soins, ce qui limite leur participation à la vie active et les pousse vers des emplois précaires ou vers une dépendance à l'aide sociale.

En outre, il est nécessaire de développer l'offre de cours de langue ou de programmes de qualification ciblés aux heures creuses, afin de pouvoir s'adresser spécifiquement aux personnes FINTA* ayant des responsabilités familiales et mieux les accueillir.

- **Représentation syndicale et autonomisation**

Ce n'est qu'en impliquant les migrant·e·s dans les débats et les décisions politiques, sociaux et syndicaux que les choses pourront changer. Nous revendiquons donc les mêmes droits civiques pour les migrant·e·s, que ce soit sur le plan social, économique ou politique. Nous demandons également une promotion accrue des migrant·e·s et des personnes FINTA* dans les instances syndicales et l'organisation ciblée des travailleur·euse·s dans les secteurs à prédominance féminine. Les employeurs et les collègue·s de travail doivent être sensibilisé·e·s aux questions de discrimination, de racisme, de harcèlement ou de violence sexuelle sur le lieu de travail.

En outre, il est nécessaire de recenser systématiquement la participation au marché du travail, les salaires, le travail à temps partiel et les expériences de discrimination en fonction du sexe et de l'origine. Ce n'est qu'en disposant de données complètes et équitables en matière de genre que nous pourrions apporter des améliorations ciblées. Les syndicats et la confédération syndicale doivent s'engager en faveur d'un tel recensement des données.