

The logo for UNiA, featuring the letters 'UNiA' in white on a red speech bubble background.

UNiA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Publication du syndicat Unia N° 5

Migration et intégration

**Nouvelles perspectives
pour valoriser les
ressources**

**Thèses et revendications pour
un changement de cap dans
la politique migratoire et
d'intégration**

Impressum

Editeur: Syndicat Unia | Un texte du groupe d'intérêt Migration d'Unia, approuvé par le CC d'Unia le 26.2.2008, par la Conférence de la Migration d'Unia le 24.5.2008

Graphisme: Simone Rolli, Gabriela Scholl | Impression: Bubenberg | Tirage: 5000 exemplaires |

A commander à: Unia, Secrétariat central, Case postale 272, CH-3000 Berne 15 | Berne, août 2008

Table des matières

Introduction	5
1. La migration est bénéfique à la Suisse	7-9
2. La lutte contre l'exclusion et la discrimination procure des perspectives et de meilleures chances	11
Discriminations	12-14
Libre circulation des personnes	15-16
Admission	17
Sans-papiers	18-19
3. La démocratisation du système de formation est un investissement pour l'avenir	21
Potentiel	22-23
Ecole	24-25
Langue et perfectionnement professionnel	26-27
4. Une véritable politique d'intégration, fondée sur le respect réciproque et la collaboration	29
Changement de cap	30-31
Intégration sociale	32
Regroupement familial	33
Droits politiques et sentiment d'appartenance	34-35
Conventions d'intégration	36
5. La société d'accueil est responsable de la sécurité sociale et de la santé des migrant-e-s	38
Chômage	40
Assurance-vieillesse	41
Invalité	42-44
Santé	45-46
Ouvrages de référence	47

Introduction

Le syndicat Unia sait à quel point les migrant-e-s sont importants pour le mouvement syndical. Les syndicats qui ont précédé la création d'Unia avaient déjà depuis des dizaines d'années fait preuve d'ouverture face aux migrant-e-s et s'étaient ainsi renforcés, comme le livre «Changer la baraque» l'a clairement montré.

Même si la migration a profondément évolué ces dernières années, le principe consistant à organiser les collègues étrangers pour mieux défendre ensemble les droits des travailleurs reste d'actualité. Aujourd'hui, le syndicat Unia est un modèle d'intégration des collègues étrangers pour beaucoup de syndicats européens. Ce n'est donc pas un hasard si Unia codirige le projet international de réseau européen pour les travailleurs migrants (European migrant workers network).

Le présent document est né de cette conscience. Il éclaire dans une perspective syndicale la politique de migration et d'intégration. Il se réfère au monde du travail et à ce qui lui est directement lié. Il formule des thèses qui constituent la base de nos demandes. Il pose les problèmes potentiels et examine où les chances résident.

Il ne s'agit pas d'un document sur les étrangers, mais d'un document élaboré avec les collègues étrangers, pour toute la Suisse. Le but visé est, d'abord, de refléter le point de vue du groupe d'intérêts Migration et de voir comment la position des migrant-e-s pourrait être consolidée en Suisse. Ensuite, dans une perspective de politique syndicale, il est central de voir comment l'engagement manifesté par les migrant-e-s et leur lutte pour leur cause pourraient renforcer le statut de tous les salariés. Et comment, p. ex., on pourrait concrètement empêcher que des migrant-e-s ne soient exploités comme main-d'œuvre bon marché ou comme palliatif aux aléas de la conjoncture.

La flexibilisation croissante et la déréglementation aboutissent à une précarisation générale du monde du travail. Les victimes en sont notamment les migrant-e-s. La situation des sans-papiers en est l'expression la plus flagrante. En tant que syndicat, nous concevons l'engagement pour les droits des migrant-e-s comme une lutte pour les droits de toutes les personnes vivant et travaillant en Suisse. Par conviction que toute exclusion ou discrimination fragilise la position des travailleurs en général. A contrario, la lutte systématique pour de bonnes conditions de travail et pour des salaires équitables est un élément central du combat pour l'intégration et contre la discrimination.



La migration est bénéfique à la Suisse

La migration est bénéfique à la Suisse

Thèses

- La Suisse est un pays d'immigration qui a besoin du travail des migrant-e-s, et ce sera toujours le cas dans le futur si l'on considère l'évolution démographique.
- Tant sur le plan culturel, que sur les plans scientifique et technique, les migrant-e-s soutiennent le développement de la Suisse.
- Sans la migration, la main-d'œuvre qualifiée ferait défaut, ce qui conduirait à une fuite des investissements.
- Les migrant-e-s contribuent de façon essentielle au financement des assurances sociales de notre pays. Notamment l'AVS et l'AI profitent des contributions des migrant-e-s, qui depuis toujours paient plus qu'ils ne touchent.

La Suisse est un pays d'immigration et le restera. Ce n'est que grâce aux migrant-e-s que la population active et notre prospérité augmentent. Un travailleur sur quatre n'a pas de passeport suisse. Des branches entières seraient paralysées sans le travail des migrant-e-s en Suisse (p. ex. hôtellerie-restauration: 53% du volume de travail; construction: 35%; ménages privés: 36%; industrie: 34%; santé et professions sociales: 23%). Le nombre de Portugais, d'Allemands et de Français affiche une vigoureuse progression, alors que la tendance est négative pour les autres nationalités. La migration au titre de l'asile et du regroupement familial a fléchi par rapport aux années 1990. Par contre, toujours plus de personnes très qualifiées sont recrutées, d'UE le plus souvent, mais aussi d'Etats tiers.

La qualité de vie élevée de la Suisse doit beaucoup aux migrant-e-s. La forte croissance économique actuelle démontre à quel point les nouveaux immigré-e-s sont importants pour la Suisse. En comparaison avec les pays qui l'entoure, la Suisse affiche non seulement une qualité de vie supérieure, mais aussi – en dépit des lamentations constantes de la droite – moins de problèmes sociaux. En comparaison internationale, la Suisse obtient un taux d'activité particulièrement élevé parmi les migrant-e-s (tant de la première que de la deuxième génération), preuve de leur bonne capacité d'intégration ainsi que de la Suisse.

Deux aspects doivent être pris en compte dans la discussion démographique actuelle et dans le débat sur l'avenir des assurances sociales. Premièrement: sans la migration, la population de la Suisse serait non seulement moins nombreuse (de l'ordre de 5 au lieu de 7,5 millions compte tenu de la migration de l'après-guerre), mais aussi beaucoup plus âgée. Deuxièmement: la restriction massive de l'immigration des Etats tiers et l'admission presque exclusive de migrant-e-s de l'UE ne permettront plus de freiner, comme jusqu'ici, le vieillissement démographique, car ces migrant-e-s venus de l'UE ont un taux de natalité comparable sinon inférieur aux Suisses.

La lutte contre l'exclusion et la discrimination procure des perspectives et de meilleures chances

2

Discriminations

Thèses

- L'abandon des discriminations profite à l'ensemble de la société.
- Les discriminations sont présentes à tous les niveaux et échelons du marché du travail en Suisse.
- Les CCT constituent un instrument important pour lutter contre les discriminations.
- Une politique claire en matière de salaire minimum restreint la marginalisation et la discrimination.

La discrimination fondée sur l'origine se retrouve à tous les niveaux du marché suisse du travail. Les citoyens d'Etats tiers tout particulièrement, de même que les citoyens peu qualifiés du sud de l'UE, sont discriminés sur le marché du travail. Une distinction s'impose ici entre, d'une part, les discriminations effectives et, d'autre part, les discriminations structurelles, à caractère fondamental (droit des étrangers, autorisations de séjour, reconnaissance de la formation effectuée, etc.).

Les discriminations effectives sur le marché du travail se constatent à l'embauche, lors de promotions, au niveau du salaire, des licenciements, de la formation et du perfectionnement, de la protection des travailleurs. Elles prennent la forme de discrimination en matière d'emploi, de harcèlement raciste et de mobbing. Les femmes en sont les principales victimes.

Une part des inégalités en amont du marché du travail proviennent du niveau de formation et du statut de séjour. L'argument des médiocres qualifications de nombreux migrant-e-s n'explique pas tous les problèmes du marché du travail. De nombreux migrant-e-s d'Etats tiers, particulièrement les femmes, ont souvent un bon niveau de formation. Ils souffrent d'un lourd handicap, parce que souvent leur formation et leurs diplômes ne sont pas reconnus en Suisse. Ils se voient souvent forcés d'effectuer un travail auxiliaire pour lequel ils sont surqualifiés. Les expériences du quotidien syndical montrent en outre que ces dernières années, les ressortissants d'Etats tiers séjournant depuis longtemps en Suisse avec un permis B ont subi de graves discriminations sur le marché du travail lorsqu'ils changeaient d'activité professionnelle ou recherchaient un emploi.

L'autorisation de séjour a une forte influence sur la position des personnes actives. Des examens plus poussés montrent que les permis de courte durée et la pré-

carité des droits de séjour ont des effets particulièrement défavorables sur les salaires. Le statut de séjour a un impact considérable sur les titulaires d'un permis à l'année ou les frontaliers – moindre il est vrai pour les résidents étrangers.

Les salaires des travailleurs au bénéfice d'un permis B (résidents à l'année) sont loin d'être homogènes. Dans quelques branches, ils sont tirés vers le haut par les spécialistes très qualifiés (chimie, banques, assurances). Mais, globalement, les bas et très bas salaires prédominent dans cette catégorie. Leurs salaires ont même reculé depuis 2002 dans quelques branches, (p. ex. dans l'horticulture et, ponctuellement, dans l'industrie de transformation). Seuls les salaires des résidents de courte durée (permis L CE/AELE) étaient en moyenne plus bas en 2004. Dans les branches qui ont une large couverture conventionnelle (construction, hôtellerie-restauration), les titulaires d'un permis L ont enregistré une forte progression de leurs salaires depuis 2002.

Un statut de séjour précaire n'est d'ailleurs pas le seul facteur défavorable au salaire. La provenance géographique peut se répercuter très négativement sur les rémunérations: elle est particulièrement négative pour les migrant-e-s originaires d'Afrique. Quant aux migrant-e-s venant des bassins traditionnels de main-d'œuvre (Italie, Espagne, Portugal, ex-Yougoslavie, Turquie) ou d'Europe de l'Est, eux aussi gagnent moins que les Suisses, toutes conditions étant égales par ailleurs.

La discrimination salariale et en matière d'emploi fait obstacle à l'intégration des migrant-e-s. Des salaires équitables et couvrant le minimum vital, ainsi que de bonnes conditions de travail, sont donc une condition essentielle de l'intégration économique et sociale. A ce titre, les CCT sont importantes pour une vraie lutte contre les discriminations, à mener au-delà du cadre professionnel.

Revendications

1. Loi antidiscriminatoire au niveau fédéral, analogue à la Loi sur l'égalité contre la discrimination des femmes.
2. Avoir systématiquement recours aux CCT pour supprimer les discriminations. Les CCT doivent en outre être complétées par des articles antidiscriminatoires.
3. Des salaires équitables pour tous et toutes couvrant les besoins vitaux.
4. Un salaire égal pour un travail de valeur équivalente sur la base d'évaluations analytiques des postes de travail.
5. Introduction à large échelle d'instruments pour rendre anonymes les procédures d'embauche, de sorte que le principe de l'égalité des chances soit garanti, indépendamment de l'origine de la personne qui postule pour un emploi/une place d'apprentissage.
6. Reconnaissance de l'expérience professionnelle et des compétences acquises informellement (validation des acquis) et reconnaissance des certificats de formation et diplômes étrangers (aussi dans les CCT).

Libre circulation des personnes

Thèses

- La libre circulation des personnes améliore la situation juridique des migrant-e-s concernés et soutient la croissance économique.
- Plus la protection sociale et l'intégration sont élevées, plus le degré de « libre circulation » augmente et plus la dépendance envers les limitations du droit de séjour est réduite, plus le risque pour les migrant-e-s d'être exploités dans le cadre d'une tendance générale à la précarisation diminue.
- Sans des mesures d'accompagnement et des CCT déclarées de force obligatoire, la lutte contre la sous-enchère salariale, contre le dumping social et contre la précarisation des rapports de travail ne peut être gagnée.

La libre circulation des personnes constitue pour une large partie des migrant-e-s l'acquis central au niveau juridique et en matière de politique migratoire de la dernière décennie. La libre circulation des personnes constitue un changement de cap après des dizaines d'années d'isolationnisme et de réflexes de défense. Il est positif qu'aucune distinction liée à la provenance ne soit admise au sein de l'UE. En même temps, les pressions salariales et le dumping social ont augmenté dans certains secteurs. Les branches à risque non couvertes par une CCT sont les plus exposées. Les conditions de travail se sont précarisées, notamment avec l'expansion du travail temporaire. Les travailleurs et travailleuses détachés temporairement en Suisse ont ainsi pris le relais des saisonniers. Les problèmes structurellement liés au travail temporaire s'accroissent encore dans le cas de la main-d'œuvre transfrontalière.

Les mesures d'accompagnement et les CCT étendues doivent protéger les conditions de travail et les salaires, indépendamment du passeport et de la provenance. Concrètement, il faut absolument que la Suisse prévoie une protection des travailleurs et travailleuses qui soit efficace même en cas de nouvel élargissement de la libre circulation des personnes. Plusieurs revendications restent à remplir – amélioration des droits syndicaux et de la protection contre le licenciement, définition et mise en œuvre de salaires minimaux suffisants pour vivre, ou encore renforcement des contrôles paritaires. Les instruments en place sont insuffisants ou pas suffisamment pratiques pour intervenir efficacement dans les domaines sans CCT.

Dans l'optique d'une nouvelle migration possible venant de l'UE élargie, de nouvelles mesures sont indispensables: ces nouveaux travailleurs et travailleuses doivent être informés des salaires et des conditions de travail en place en Suisse (campagne d'information dans les pays de provenance), et il faut veiller au respect des salaires locaux et des conditions de travail en usage dans la branche. Il s'agit également de soumettre le travail temporaire et les contrats de durée limitée aux normes conventionnelles. A ce propos, il importe en particulier que le patronat ne vide pas de leur substance les bonnes CCT existantes prévoyant des salaires minimaux.

Revendications

7. Meilleure application des mesures d'accompagnement et davantage de ressources pour la Confédération et les cantons pour le renforcement des organes de contrôle.
8. Il est nécessaire d'avoir des CCT avec des salaires minimaux corrects, notamment dans les branches qui emploient un nombre élevé de personnes étrangères (par exemple dans les domaines de l'économie domestique, l'agriculture, l'horticulture et plusieurs branches des services).
9. Les CCT doivent pouvoir être déclarées de force obligatoire sans entraves bureaucratiques, comme c'est déjà le cas dans d'autres pays. En outre, la possibilité d'introduire des salaires minimaux légaux dans les secteurs économiques à risques, non couverts par une CCT, doit être facilitée.
10. Une CCT déclarée de force obligatoire dans la branche du travail temporaire.

Thèses

- Vouloir limiter l'immigration d'Etats tiers à quelques personnes hautement qualifiées est illusoire et favorise l'illégalisation comme la précarisation des travailleuses et travailleurs.

La politique migratoire actuelle opère un tri entre la main-d'œuvre hautement qualifiée, qui est la bienvenue, et le personnel faiblement qualifié indésirable. C'est le cas en particulier des ressortissants d'Etats tiers. La nouvelle loi sur les étrangers prévoit ainsi, en faveur des personnes qualifiées, un régime d'exception à la fermeture des frontières à la main-d'œuvre des pays non membres de l'UE.

Or, des études montrent que la demande de migrant-e-s peu qualifiés se développe parallèlement à celle de migrant-e-s hautement qualifiés. La main-d'œuvre peu qualifiée est très demandée dans des branches importantes, comme les nettoyeurs, le personnel de maison ou de sécurité mais également le personnel nécessaire au second œuvre et à l'hôtellerie-restauration.

Il est cynique de prôner une politique triant sur le volet la migration des Etats tiers, en sachant que l'économie occupe par milliers les travailleurs et travailleuses à qui on refuse l'accès en Suisse. La situation des sans-papiers (voir ci-dessous) le démontre. La Suisse a besoin d'un modèle d'admission différent pour la main-d'œuvre des Etats tiers qui devrait se faire sur la base du contrat de travail. Et les conditions de travail ainsi que de salaires doivent être garanties de manière conséquente.

Revendications

11. Pas de nouveaux modèles de rotation. Les statuts de séjour précaires (séjour de courte durée, saisonnier), parfois combinés avec la location de main-d'œuvre, favorisent la discrimination au travail; ils doivent aussi être supprimés pour les ressortissant-e-s d'Etats tiers.
12. Les personnes en possession d'un contrat de travail obtiennent une autorisation de séjour, qui est liée à un contrôle préalable du salaire et des conditions de travail. En d'autres termes, admission contrôlée pour les migrant-e-s d'Etats tiers, également pour les emplois peu qualifiés.
13. Le droit à la mobilité sur le marché du travail est garanti.

Sans-Papiers

Thèses

- Les sans-papiers répondent à un besoin du marché du travail suisse.
- Même les domaines d'activité qui comptent beaucoup de sans-papiers, comme l'économie domestique, peuvent aussi être réglementés par des CCT stipulant des salaires minimaux.
- Compte tenu de leur situation juridique, les sans-papiers sont forcés d'accepter des travaux mal payés. Les conditions générales de travail sont ainsi mises sous pression.
- Une régularisation des sans-papiers est dans l'intérêt de l'Etat, ne serait-ce que par le fait qu'elle lui permettrait d'encaisser plus d'impôts, plus de cotisations sociales, etc.

Les sans-papiers sont dans une large mesure des travailleurs dont le séjour n'a pas été réglé. Ils sont généralement entrés légalement en Suisse et ne se font jamais remarquer en public. Ils vivent et travaillent en silence, dans la peur constante, hyper-assimilés et aussi discrets que possible. Seules une régularisation de leur situation de séjour et une autre politique d'admission permettraient d'améliorer durablement la situation inhumaine de ces individus et de leurs familles. Le Conseil de l'Europe recommande vivement de mettre en place des programmes de régularisation avec des mesures d'accompagnement. Il se réfère à un récent rapport consacré à la situation des migrant-e-s dits illégaux en Europe et aux 20 actions de régularisation menées ces dernières années. Le rapport réfute le reproche à l'encontre de telles actions d'être à l'origine d'un afflux de sans-papiers (par un effet d'appel). La recommandation du Conseil de l'Europe devrait également être mise en œuvre en Suisse.

En Suisse, le problème des sans-papiers est l'héritage direct de l'ancienne politique des saisonniers. Leur nombre a augmenté ces dernières années. L'Office fédéral des migrations parle de 90 000 personnes sans-papiers qui vivraient ici. D'autres études parlent toutefois de 150 000 à 300 000 sans-papiers. Les sans-papiers ne doivent donc pas servir de boucs émissaires, alors qu'ils sont les victimes du phénomène beaucoup plus répandu du travail au noir. La précarité du statut de séjour empêche les intéressés de revendiquer de meilleures conditions. Il est inacceptable que dans des pans entiers du marché suisse du travail, notamment dans l'économie familiale, l'agriculture, l'hôtellerie-restauration ou la construction, les conditions de travail ne soient pas réglementées et que même les droits fondamentaux des travailleurs concernés ne soient pas respectés.

Revendications

14. Action de régularisation des sans-papiers selon des critères clairs (années de séjour, employeur).
15. Assurer l'accès aux conventions collectives de travail et aux assurances sociales, et syndicalisation ciblée des sans-papiers.
16. Pas d'expulsion sans examen syndical quant à d'éventuelles prétentions salariales encore dues ou prétentions envers les assurances sociales; empêcher l'expulsion pendant un procès devant le tribunal des prud'hommes.

La démocratisation du système de formation est un investissement pour l'avenir

3



Potentiel

Thèses

- Les ressources disponibles chez de nombreux migrant-e-s de la première et de la deuxième génération demeurent inexploitées en raison d'une politique de formation (continue) manquée.
- Les enfants de parents sans formation ont des chances moindres de parvenir à une formation débouchant sur un bon certificat. La sélection scolaire, la répartition dans des petites classes et le pourvoi de places d'apprentissage n'ont, pour les élèves «étrangers», pas lieu uniquement sur la base des performances scolaires; on assiste à de la discrimination institutionnelle et à de la ségrégation en raison de l'origine.
- Trop peu d'attention est accordée aux ressources particulières des «secondos». Ce qui domine, encore maintenant, c'est une perception de leurs capacités orientée sur les déficits.

Le niveau de qualification et la provenance ont, pour l'intégration dans le marché du travail, une importance que l'on a longtemps sous-estimée. De même, les enfants et les jeunes issus de la migration n'ont pas les mêmes chances que les Suisses dans notre système scolaire et de formation. L'opinion publique a aujourd'hui de la peine à reconnaître la réalité des discriminations basées sur la provenance, barrière difficile à franchir dans le domaine de l'intégration. Or il y a là un énorme potentiel, dont la Suisse pourrait tirer le plus grand profit.

Les enfants de migrants nés en Suisse parviennent à un niveau de formation et à un statut professionnel plus élevés que leurs parents. Ils sont mobiles socialement, novateurs et s'en sortent souvent mieux que les Suisses de naissance. Or un fossé dangereux est en train de se creuser. D'un côté, une grande partie des secondos/os réussissent mieux que les Suisses de la même couche sociale. De l'autre, une partie des jeunes issus de la migration subit une complète exclusion du monde du travail (en raison d'un seuil d'accès trop élevé).

La discrimination en raison de l'origine joue à ce niveau un rôle central. Elle touche tout particulièrement les jeunes de pays non membres de l'UE. Les ressortissants d'ex-Yougoslavie sont particulièrement concernés, et bien souvent n'ont aucune perspective d'un meilleur avenir. Des études montrent que leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage sont bien moindres, à qualifications égales, que pour les autres candidats. Un «mauvais» nom de famille peut mener à un refus. Ces mécanismes d'exclusion font que des personnes déjà intégrées régressent sur le terrain de l'intégration. Si les problèmes ne sont pas résolus, tous les efforts ultérieurs resteront voués à l'échec.

Revendications

17. Droit à la formation professionnelle pour tous les jeunes. Ce droit doit surtout s'appliquer aux enfants de migrant-e-s, car, par comparaison aux jeunes qui ont des racines suisses, il leur est plus difficile d'obtenir une place d'apprentissage.
18. Créer plus de places de formation.
19. Pour faciliter l'accès à une formation, les responsables de l'instruction publique et les offices de formation professionnelle doivent proposer des mesures d'encouragement, par exemple des programmes de coaching et de tutorat.

Thèses

- La seule connaissance des langues locales ne garantit pas l'intégration dans le système suisse de formation.
- Les migrant-e-s, surtout la première génération, sont souvent exclus de la formation de base et continue professionnelle ou n'y ont que difficilement accès. Pourtant, ce serait important, sur le plan économique, d'assurer et d'améliorer sa propre position et de s'adapter à l'évolution économique.

Les enfants et les jeunes grandissent en Suisse dans des conditions plus ou moins propices et, bien souvent, les adultes ne font pas assez confiance aux générations suivantes. De récentes études (PNR 52) prouvent à nouveau que les enfants de parents faiblement scolarisés, immigrés et financièrement défavorisés sont pénalisés au départ, ce qui est contraire au principe de l'égalité des chances et à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Les enfants de parents peu scolarisés ont de moins bonnes chances d'obtenir un diplôme supérieur que ceux dont les parents ont fait des études.

Les jeunes issus de la migration sont deux fois plus nombreux que les autres à ne suivre que l'école obligatoire ou des classes spéciales. En comparaison internationale, les enfants issus de la migration sont particulièrement discriminés (de même qu'en Allemagne, en Autriche et en Belgique) sur le plan du niveau de formation atteint et de l'égalité professionnelle, ce qui est lié aux mécanismes de sélection en amont.

Revendications

20. Mise en œuvre ciblée d'une pédagogie interculturelle par les institutions de formation et dans le matériel scolaire (du jardin d'enfants jusqu'à la formation professionnelle), en tenant compte des ressources des enfants et des jeunes ayant un background de migration et dont la compétence sociale, le multilinguisme et les qualifications professionnelles seront évaluées positivement.
21. Suppression de la sélection précoce à l'école obligatoire et octroi de moyens pour des classes d'une taille raisonnable.
22. Développer les groupes de jeu ainsi que d'autres offres d'accueil parascolaire comme instruments importants complétant la stimulation précoce de l'enfant par la famille.
23. Assurer le financement de cours de langue et de culture d'origine (cours LCO) et leur intégration dans le plan d'études des écoles officielles.
24. Non seulement maintenir l'accès à la formation scolaire obligatoire pour les enfants des sans-papiers (circulaire CDIP), mais aussi permettre aux jeunes sans-papiers d'avoir accès à la formation professionnelle après la formation scolaire obligatoire.

Langue et perfectionnement professionnel

Thèses

- De solides connaissances de la première langue (langue maternelle) aident les migrant-e-s et leurs enfants à apprendre d'autres langues.
- L'acquisition de la langue est importante pour les migrant-e-s afin de s'établir dans la société suisse. Elle améliore les chances sur le marché du travail.
- L'obligation de suivre des cours n'est pertinente que si les conditions sont réunies pour une participation fructueuse aux cours (cours pendant le temps de travail, etc.)
- Lier l'octroi ou la prolongation du permis de séjour à la connaissance de la langue conduit à l'insécurité et la précarisation.

L'apprentissage de la langue locale est très important. D'une part, la langue est une condition indispensable pour s'intégrer dans la société d'accueil, d'autre part, pour exercer une activité professionnelle ou pour chercher du travail. Il convient de relever, à propos des cours de langues, que l'obligation de suivre des cours de langue ne garantit pas un succès. La fréquentation des cours peut certes être rendue obligatoire, mais non le succès de l'apprentissage. Celui-ci dépend en effet de conditions individuelles et demande un soutien (cours pendant le temps de travail, congés de formation payés, etc.).

La connaissance de la langue locale ne suffit pas à garantir l'intégration dans le système suisse de formation. En effet, une large majorité de la population immigrée (femmes, immigrés de fraîche date, ouvriers auxiliaires, ressortissants d'Etats non membres de l'UE, migrant-e-s de la première génération, etc.) se trouve quasiment exclue de l'accès au perfectionnement professionnel, pour diverses raisons tenant au secteur d'occupation, aux fonctions professionnelles exercées et à l'absence de formation de base, ou du moins aux diplômes étrangers non reconnus.

Il faut donc répondre au besoin de perfectionnement professionnel des migrant-e-s. Les seuils d'accès (qu'ils soient de nature économique, linguistique, professionnelle, temporelle ou géographique) doivent être abaissés pour les migrant-e-s, compte tenu:

- des secteurs où se concentre l'embauche de migrant-e-s non qualifiés (gastronomie, services, vente, nettoyage, travaux ménagers, etc.);
- des perspectives de mobilité tant horizontale que verticale sur le marché du travail;
- des innovations au niveau de l'organisation du travail;
- des spécificités de chaque sexe.

Les syndicats s'engagent – seuls ou le cas échéant en collaboration avec les écoles publiques, les centres de formation, les partenaires sociaux, etc. – sur quatre plans:

- mise en place d'une offre de formation professionnelle pour migrant-e-s qui permette l'apprentissage des langues locales (langue standard), la consolidation et la validation des connaissances pratiques et de l'expérience professionnelle ainsi que la formation continue
- promotion ou direction de campagnes d'information et de motivation
- collaboration dans les institutions paritaires et dans le cadre du partenariat social
- travail politique, au niveau tant fédéral que local.

Revendications

25. Droit à la formation continue professionnelle et à l'introduction d'un congé payé de formation continue.
26. Cours de formation continue (y compris des cours de langue et d'alphabétisation) pour les migrant-e-s dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle.
27. Projets novateurs, qui lient plus particulièrement l'acquisition de la langue locale ou l'approfondissement des connaissances linguistiques à la formation continue professionnelle.
28. Droit à des cours de langue dans le cadre d'une offensive linguistique.
29. Poursuite du programme d'encouragement linguistique de la Confédération.

Une véritable politique d'intégration, fondée sur le respect réciproque et la collaboration

4



Changement de cap

Thèses

- Pour une politique d'intégration durable, un changement de cap s'impose. La Suisse doit s'axer sur les ressources et non plus sur les déficits, comme il convient à la culture d'accueil d'un pays d'immigration.
- L'intégration est un processus mutuel et pour une intégration réussie, cette réciprocité est nécessaire.
- Pour un processus d'intégration réussi, il est essentiel d'y associer les migrant-e-s en tant qu'acteurs avec leur dignité et leur volonté propre et de les prendre au sérieux.
- La volonté d'intégration des migrant-e-s est souvent compromise ou limitée par des obstacles structurels ou administratifs.

Aucun thème n'est aussi négativement connoté dans le débat politique que la politique en matière de migration et d'intégration. Malgré la longue tradition de migration de la Suisse et malgré l'apport essentiel des migrant-e-s au développement économique et culturel de ce pays, la migration n'est toujours pas perçue positivement dans l'idée que les Suisses se font d'eux-mêmes. Cette attitude de rejet a une influence directe sur la politique d'intégration en place. Il serait donc temps de changer de perspective et de modifier en profondeur la conscience identitaire des Suisses.

La sécurité du statut de séjour, la reconnaissance par la société dominante, l'égalité des chances et l'encouragement de la participation sont des bases essentielles pour l'intégration. Or l'acquisition d'une langue a beau être une condition préalable à l'intégration, les connaissances linguistiques ne sont pas synonyme d'une intégration réussie. L'intégration doit être comprise comme un processus permanent, impliquant un effort des deux parties.

Une telle conception de l'intégration fait plutôt figure d'exception. Un grand pas en arrière a même été récemment fait: lorsqu'il est question d'intégration, les gens pensent désormais souvent à l'assimilation. L'intention est claire. Comme dans la nouvelle Loi sur les étrangers, les deux facettes du processus d'intégration ont beau être déclarées, dans la réalité, seuls les simples travailleurs et travailleuses se voient imposer des tâches supplémentaires. Quant aux migrant-e-s hautement

qualifiés, qui évoluent par exemple en Suisse dans des sociétés parallèles anglophones, l'ordonnance sur les étrangers leur épargne toute obligation d'intégration. Or divers indices montrent que même ces migrant-e-s souhaités, au bénéfice d'une autorisation de séjour de courte durée, se retrouvent marginalisés, situation qui, à de nombreux égards, s'apparente à celle des saisonniers des années 1960. Il est frappant qu'on n'ait guère parlé à ce jour d'intégrer durablement les travailleurs et travailleuses hautement qualifiés (p. ex. par la naturalisation). Là encore, le fait de considérer le rôle des migrant-e-s comme une simple main-d'œuvre et de les réduire à leurs fonctions économiques risque de provoquer d'emblée leur exclusion sociale.

Revendications

30. «La Suisse est un pays d'immigration»: Campagne pour le respect, l'estime, la reconnaissance. Seule une évolution de la prise de conscience fera de l'intégration un véritable processus bilatéral.
31. Le Conseil fédéral doit s'engager activement et symboliquement contre la xénophobie (remerciements aux migrant-e-s dans les discours du Nouvel-An et du 1er Août, etc.).
32. Les organisations de migrant-e-s de même que les partenaires sociaux et les ONG doivent être associés démocratiquement et activement à la mise en œuvre de la politique d'intégration.

Intégration sociale

Thèses

- Un emploi sûr et un salaire qui couvre les besoins courants d'une famille sont des conditions primordiales à l'intégration sociale des migrant-e-s en Suisse.

Les problèmes d'intégration sont de nature sociale et peuvent être résolus par le biais de la politique économique et sociale. Toute personne travaillant à plein temps en Suisse doit obtenir un revenu couvrant ses besoins vitaux et lui permettant de vivre ici, seule ou avec sa famille. C'est une revendication conséquente en matière d'intégration, car c'est l'unique manière d'empêcher que différents groupes de travailleurs ne soient dressés les uns contre les autres.

Il est inadmissible que l'on trouve en Suisse des ménages qui, tout en travaillant à plein temps, connaissent la pauvreté. En Suisse, un travailleur sur 25 vivant dans un ménage avec au moins un emploi à plein temps est un *working poor*. Or les migrant-e-s sont surreprésentés dans cette catégorie. Outre la structure des ménages, les qualifications professionnelles jouent ici un rôle important. Les personnes travaillant dans l'hôtellerie-restauration et, par-dessus tout, celles occupées dans des ménages privés sont surreprésentées parmi les *working poors* (taux de 10,5% et 14,9%). Il est frappant de voir que le secteur de la construction présente lui aussi un risque accru (7,6%), alors même que les emplois à bas salaires y sont comparativement rares. En effet, malgré des salaires relativement élevés, cela ne suffit pas à couvrir les besoins du ménage.

Regroupement familial

Thèses

- Un regroupement familial correspondant aux besoins de la famille améliore la capacité d'intégration de toutes les personnes concernées.

Tout individu a le droit de mener une vie de famille. L'expérience faite avec le statut de saisonnier (enfants sans leurs parents, enfants tenus cachés) montre qu'il est important que chaque autorisation de séjour aille de pair avec le droit au regroupement familial. Dans la discussion sur les délais de regroupement familial, il faut garder à l'esprit que dans une optique d'intégration, il vaut parfois mieux qu'un enfant puisse terminer sa scolarité ou sa formation dans son pays d'origine. Le cas échéant, un jeune de seize ans a une personnalité plus développée qu'un enfant de douze et pourra mieux faire face à la situation nouvelle, ce qui facilitera son intégration. Mais il peut être judicieux de faire venir très rapidement les enfants.

Revendications

33. Toute autorisation de séjour doit être liée au droit de regroupement familial.

Droits politiques et sentiment d'appartenance

Thèses

- Les personnes qui ont leur mot à dire dans une communauté se sentent plus étroitement liées à celle-ci. La participation politique soutient dès lors l'intégration.
- Les personnes qui paient des impôts doivent aussi avoir la possibilité de participer aux décisions sur l'utilisation de ces moyens.
- Les naturalisations renforcent le sentiment d'appartenance et soutiennent l'intégration mutuelle.

La majeure partie des migrant-e-s ont des racines en Suisse. Près de 60% de la population résidante permanente dite «étrangère» vit et travaille ici depuis plus de dix ans, et 30% des étrangers sont même installés en Suisse depuis plus de 20 ans. De même, environ un quart de cette population «étrangère» a vu le jour en Suisse et appartient parfois à la troisième génération. Dans le cas des Italiens, près de 40% (env. 111 000) sont nés ici. Faute d'une politique de naturalisation active, la deuxième et même la troisième génération gardent l'étiquette d'étrangers. Ce sont concrètement des autochtones sans passeport suisse.

Une société n'est démocratique que si ses citoyens majeurs peuvent contribuer à la façonner, en usant de leur droit de vote et d'éligibilité. Jusqu'au début des années 1970, les femmes n'étaient pas rangées parmi les citoyens responsables. Or près de 20% des citoyens sont dans le même cas, faute de passeport suisse, les droits civiques leur sont refusés. Cela constitue un grave déficit démocratique et entrave l'intégration sociale des migrant-e-s. Car quiconque peut s'exprimer et participer aux décisions se sent plus étroitement lié à une communauté. Mais, quiconque est exclu de la participation politique, ne se sent pas pris au sérieux comme concitoyen.

Depuis longtemps, les syndicats interviennent dans le débat politique au nom de leurs membres sans passeport suisse. Ils apportent ainsi une contribution essentielle à l'intégration politique des migrant-e-s.

Une bonne douzaine de scrutins ont été organisés en Suisse, depuis 1990, sur l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des migrant-e-s. Beaucoup de projets ont été rejetés, qu'il s'agisse de droits étendus de vote et d'éligibilité sur le plan cantonal et communal, ou du simple droit de vote et d'éligibilité facultatif à l'échelon communal. Pourtant les cantons de Neuchâtel, Jura, Fribourg, Vaud et Genève, ainsi qu'Appenzell Rhodes-Extérieures accordent un droit de vote plus ou moins étendu aux migrant-e-s.

Revendications

34. Encouragement actif à la naturalisation (action symbolique de naturalisation «Vous êtes les bienvenus», «Vous êtes des nôtres»).
35. La naturalisation facilitée pour la seconde génération et la naturalisation automatique pour la 3^e génération.
36. Droit de vote et d'élection pour les migrant-e-s qui vivent depuis plus de cinq ans en Suisse.

Conventions d'intégration

Thèses

- Les conventions d'intégration ne sont pas adéquates et fortement discriminatoires. Elles ne s'appliquent qu'à une partie des migrant-e-s. On a plutôt besoin d'un véritable système d'incitations, qui promeuve et soutienne l'intégration de tous les migrant-e-s. Car les citoyennes et citoyens de l'UE ont eux aussi leurs besoins en matière d'intégration.

Les mesures d'intégration ne doivent en aucun cas se limiter aux cours de langue. Les «conventions d'intégration» individuelles, assorties de sanctions que la police des étrangers peut prononcer, posent de sérieux problèmes. De larges milieux les prônent aujourd'hui, et elles sont inscrites dans la loi. Or elles renforcent la discrimination subie en Suisse par les ressortissants d'Etats tiers, et soumet ces personnes à l'arbitraire des autorités. En outre ni les conventions d'intégration, ni les cours de langue obligatoires ne permettront de réagir à une nouvelle migration possible en provenance de l'UE élargie, preuve qu'il faut repenser le débat général sur l'intégration. La promotion de l'intégration est à juste titre prioritaire lors de l'immigration en Suisse. Mais une fois que les personnes vivent dans le pays, il s'agit d'éliminer les multiples discriminations qu'elles subissent.

Au niveau de la Confédération, des cantons et des communes, la réglementation témoigne d'une tendance problématique à prévoir, comme conditions à l'admission, à l'établissement ou à la naturalisation, des critères d'intégration imprécis (p. ex. «être familiarisé avec le mode de vie suisse»), qui laissent une grande marge de manœuvre aux autorités. Le discours tenu par la culture dominante est absolument indéfendable, a fortiori dans une société traditionnellement pluraliste et hétérogène comme la nôtre. Les syndicats tiennent à ce que toutes les procédures se fondent sur des critères objectifs (durée du séjour). Il est inacceptable de compliquer encore la situation des bénéficiaires de permis B venant d'Etats tiers en les menaçant d'expulsion en cas d'invalidité, de perte d'emploi, etc.

Revendications

37. Il faudrait renoncer aux conventions d'intégration. Si elles devaient se maintenir, elles devraient être accompagnées de véritables mesures incitatives.
38. Les cantons et les communes qui prévoient des conventions d'intégration doivent inclure les organisations de migrant-e-s et les syndicats dans leur élaboration et leur mise en œuvre.

La société d'accueil est responsable de la sécurité sociale et de la santé des migrant-e-s

5



Chômage

Thèses

- Pour pouvoir continuer de vivre en Suisse et y créer des racines, il est important d'avoir l'assurance de disposer d'un revenu de remplacement couvrant les besoins vitaux, même en cas de perte de son emploi. La sécurité sociale encourage l'intégration sociale.

Les migrant-e-s sont davantage victimes du chômage que les Suisses. D'abord les branches les plus sensibles à la conjoncture emploient beaucoup d'étrangers. Ensuite, les migrant-e-s ont tendance à avoir un niveau de formation moins élevé, ce qui renforce encore le risque de chômage. Des études menées par l'Office fédéral de la statistique confirment en outre que les migrant-e-s sont discriminés sur le marché suisse du travail, autrement dit qu'un poste sera donné de préférence à un candidat suisse.

D'autres raisons permettent d'expliquer le taux de chômage plus élevé des migrant-e-s:

- absence d'une véritable politique de formation continue intervenant avant l'irruption du chômage (extension de l'apprentissage à vie aux personnes peu formées: voir plus haut);
- reconnaissance insuffisante des certificats et diplômes étrangers;
- mesures insuffisantes de réintégration et de formation à cet effet des offices de placement;
- entraves à la mobilité professionnelle des ressortissant-e-s d'Etats tiers non résidents (il faudrait simplifier le changement d'emploi ou de lieu de travail).

Assurance-vieillesse

Depuis des dizaines d'années, les migrant-e-s paient nettement plus pour l'assurance-vieillesse qu'ils n'en bénéficient sous forme de rentes. Les cotisants issus de la migration paient actuellement (janvier 2006) deux fois plus de cotisations par rapport aux rentes qu'ils retirent. On assiste par conséquent à une redistribution inverse en faveur des Suisses. Concrètement, les migrant-e-s représentent 33% des bénéficiaires de rentes AVS mais n'obtiennent que 16% des rentes versées. Deux raisons permettent de l'expliquer. D'une part, le revenu tiré de l'activité lucrative des migrant-e-s est moins élevé, d'autre part – et c'est la principale raison – les migrant-e-s obtiennent plus rarement des rentes complètes, car seule une minorité d'entre eux cotise à 20 ans déjà. Un autre facteur doit être pris au sérieux: comme l'espérance de vie des migrant-e-s est moins élevée, ils ne reçoivent pas aussi longtemps des cotisations. Il convient d'ajouter que seuls 20% des migrant-e-s perçoivent leur AVS en Suisse. Les 80% restants touchent leur rente à l'étranger et n'obtiennent par conséquent pas de prestations complémentaires, allégeant d'autant notre sécurité sociale.

Invalidité

Thèses

- La probabilité de devenir invalide ne dépend pas de l'origine d'une personne, mais de l'activité qu'elle exerce. Les migrant-e-s accomplissent souvent des activités pénibles et dangereuses pour la santé et, de ce fait, ont un risque accru de tomber malade et de devenir invalide.

La probabilité de devenir rentier AI ne dépend pas du passeport, mais essentiellement du genre de métier exercé et de la formation suivie. Le risque est plus élevé pour le personnel peu qualifié. C'est ainsi qu'une personne n'ayant suivi que l'école obligatoire a une probabilité près de dix fois plus élevée de devenir rentière AI que si elle avait fréquenté une école professionnelle supérieure. La probabilité de devenir invalide suite à un accident est la plus forte dans des branches comme la construction et l'hôtellerie-restauration. A l'opposé, l'administration publique est de loin le secteur où les souffrances psychiques aboutissent le plus souvent à l'invalidité.

La plupart des migrant-e-s travaillent dans des métiers physiquement très durs. En plus d'être victimes de fréquents accidents, ils sont davantage sujets aux maux physiques d'origine professionnelle. Si l'on considère la pénibilité des activités menées dans la construction ou le second œuvre (branches occupant beaucoup de migrant-e-s), le nombre relativement élevé de rentiers AI parmi les migrant-e-s n'est guère étonnant. La probabilité de devenir invalide entre 45 et 65 ans est quatre fois plus élevée pour un maçon que pour un employé de bureau.

Le pourcentage de rentiers AI au sein de la population étrangère augmente proportionnellement au nombre d'années passées en Suisse dans une profession exigeante. Jusqu'en 2003, les Italiens formaient logiquement le principal groupe de rentier AI. Les travailleurs d'ex-Yougoslavie les ont dépassés depuis. Beaucoup d'Italiens ont probablement atteint entre-temps l'âge de l'AVS. En 2004, la croissance de rentes AI a été de 15% parmi les travailleurs des Balkans et de 13% parmi les travailleurs portugais. Ces deux groupes sont principalement occupés dans des branches où le travail est physiquement pénible. Voilà qui souligne que ce n'est pas la provenance, mais bien la nature de l'activité exercée qui détermine la probabilité de devenir invalide.

Pour avoir droit à l'AI, les migrant-e-s doivent avoir cotisé pendant trois ans au moins (les ressortissant-e-s de l'UE pouvant toutefois faire valoir les périodes de cotisation accomplies dans leur pays d'origine) ou pouvoir justifier d'un séjour ininterrompu en Suisse depuis dix ans. On peut d'ailleurs objecter au reproche d'abus que parmi les personnes ayant cotisé à l'AI, la probabilité de recevoir une rente de cette assurance est plus élevée parmi les Suisses que parmi les migrant-e-s (5,9% contre 3,3%). Alors même que les migrant-e-s ont un taux d'activité plus élevé et qu'ils travaillent en bonne partie dans des branches à risque d'invalidité élevé.

Le nombre de rentes AI versées à l'étranger constitue toujours plus un argument dans le débat sur les abus du système social. Or le nombre de rentiers AI établis à l'étranger avoisine 10 à 11%. Les rentes sont en partie versées à des Suisses ayant émigré. Les abus envers l'AI à l'étranger sont très improbables, car les demandes de rente AI des bénéficiaires installés à l'étranger sont évaluées selon les critères suisses, sur la base du droit suisse et par des spécialistes de l'AI venant de Suisse. En outre, notre pays n'est pas lié par les décisions ou évaluations des médecins ou des assurances sociales de l'étranger.

En résumé: si l'on prend pour critère d'appartenance la classe professionnelle, les pourcentages de rentiers AI sont similaires parmi les migrant-e-s et les Suisses. En effet la formation effectuée et la profession exercée, de même que la durée d'activité dans la branche, déterminent si oui ou non quelqu'un aura des risques d'être invalide ou non.

Revendications

39. Amélioration de la protection de la santé et de la prévention des accidents au travail.
40. Examens réguliers de dépistage et programme de promotion de la santé dans toutes les branches à risques.
41. Limitation de l'emploi temporaire dans les branches à risques, afin de diminuer les accidents.
42. Amélioration et promotion de la formation continue professionnelle des migrant-e-s, afin de réduire les risques.
43. Pour prévenir les maladies professionnelles et par la suite des infirmités chroniques et sensibiliser les migrant-e-s à la notion de prévention, il est nécessaire de diffuser de l'information dans toutes les langues.
44. Les employeurs et les assurances sociales doivent mettre suffisamment de postes à disposition à l'attention des personnes handicapées physiquement, psychologiquement et mentalement, aptes à exercer une activité professionnelle (quotas pour les entreprises et emplois publics protégés).
45. Amélioration des possibilités de réinsertion en cas d'incapacité de travail en raison de problèmes de santé dans l'activité exercée, également pour les personnes sans formation.

Thèses

- L'arrière-plan de migration influence certes la santé et le comportement vis-à-vis de la santé des personnes concernées. Mais l'état de santé des migrant-e-s est aussi souvent moins bon, entre autres en raison d'atteintes à la santé dans le cadre du travail.
- Les revendications générales en matière de politique d'intégration, telles la régularisation des sans-papiers, le droit au regroupement familial et un statut de séjour sûr ont un caractère préventif.

Les migrant-e-s sont souvent occupés dans des branches où le travail est physiquement pénible. Leur santé est exposée à des risques accrus. Parmi ces risques potentiels figurent notamment un statut de séjour incertain, un logement laissant à désirer, les traumatismes vécus, la séparation familiale, le mal du pays, la perte du réseau social, les risques liés au poste de travail, la menace d'un licenciement, les conflits de rôles ou intergénérationnels persistants, une maîtrise individuelle limitée de la situation (langue, normes de conduite), les fortes pressions en vue d'une adaptation et la xénophobie, de même que les angoisses face à l'avenir (sans-papiers et requérants d'asile). L'interaction entre pauvreté, statut de séjour incertain, vie et situation professionnelle empreinte de précarité ont des effets négatifs sur la santé. Les migrant-e-s ont souvent un autre rapport à la santé, autrement dit, une origine linguistique ou culturelle spécifique peut rendre l'accès plus difficile aux systèmes ou aux offres de prévention. Cela conduit au fait que les maladies ou infirmités seront ignorées, ou du moins traitées trop tard. L'accès aux soins de base est d'autant plus compliqué que les migrant-e-s méconnaissent souvent le fonctionnement du système de santé helvétique ou n'osent pas aller chez le médecin (p. ex. faute de connaissances linguistiques suffisantes). En outre, alors même que les migrant-e-s sont surreprésentés dans les groupes socio-économiquement faibles, des études menées par la Confédération indiquent qu'ils s'abstiennent souvent de faire valoir leur droit aux subventions (réductions de primes).

Revendications

46. Une campagne de santé à l'échelle nationale dans différentes langues ciblée sur les salarié-e-s qui occupent des emplois précaires est un pas primordial vers la prévention.
47. Renforcement de la médiation interculturelle dans le domaine de la santé.

Ouvrages de référence

6

- Alleva, Vania/ Baumann, Hans: Migration und Prekarisierungsfälle. Alte und neue Arbeitsmigration und Beschäftigungsbedingungen. In: Denknetz Jahrbuch 2007.
- Alleva, Vania: Bilanz- und Strategiepapier SGB Migration. Bern, August 2005.
- Alleva, Vania: Gegen Prekarisierung und Diskriminierung. Migrations- und integrationspolitische Positionen der schweizerischen Gewerkschaften, in: Widerspruch 51/2006, 115-123.
- Bischof, Alexander, Wanner, Philippe: Ein Gesundheitsmonitoring von MigrantInnen: Sinnvoll? Machbar? Realistisch? Neuchâtel, 2003.
- Bundesamt für Migration: Ausländer- und Asylstatistik. Teil 1: Bestand und Bewegungen. Bern, 2007.
- Bundesamt für Migration: Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs. Bern 2006.
- Bundesamt für Sozialversicherung: AHV-Statistik 2006. Bern 2006.
- Bundesamt für Statistik: Armut von Personen im Erwerbsalter. Armutsquote und Working-Poor-Quote der 20- bis 59-jährigen Bevölkerung in der Schweiz zwischen 2000 und 2005. Neuchâtel, 2007.
- Bundesamt für Statistik: Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004. Resultate auf nationaler Ebene. Neuchâtel, 2006.
- Council of Europe: Regularisation programmes for irregular migrants. Doc. 11350. Strasbourg, 2007
- De Coulon, Augustin et al.: Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung. In: Wicker, Fibbi, Haug (Hrsg.): Migration und die Schweiz. Zürich, 2003.
- Fibbi, Bülent, Piguet: Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien, Universität Neuchâtel, 2003.
- Fibbi, Rosita Mey Eva: Die Integration der ausländischen zweiten Generation und der Eingebürgerten in der Schweiz. Bundesamt für Statistik, 2005.
- Flückiger, Yves / De Coulon, Augustin: Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail In: Les défis migratoires. Zürich, 2000.
- Flückiger, Yves et al.: Analyse der Auswirkungen der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die neuen Mitgliedländer der europäischen Union in Bezug auf den Schweizerischen Arbeitsmarkt. Bericht im Auftrag des BFM. Genf, 2005.
- Haug, Werner, Wanner, Philippe (ed.): Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse. Bundesamt für Statistik. Neuchâtel, 2005.
- Haug, Werner: Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Überblick. Bundesamt für Statistik, 2006.
- Haug, Werner: Veränderte Funktionen der MigrantInnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Zürcher Migrationskonferenz, 2007
- Kummels, Ingrid, Globale Ökonomie, heterogene Migration und städtisches Zusammenleben im 21. Jahrhundert. Zürcher Migrationskonferenz, 2007
- Longchamp, Claude et al.: Sans-Papiers in der Schweiz – Arbeitsmarkt, nicht Asylpolitik ist entscheidend. Bericht im Auftrag des BFM. Bern, 2005.
- PNR 52 Leitungsgruppe: Politische Modelle in der Schweiz für den Unterhalt und die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen, Berne 2007
- SGB: Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog. Bern, 2003.
- Staehelein-Witt, Elke: Die beruflichen Merkmale von IV-Rentnerinnen und –Rentnern, in: Soziale Sicherheit CHSS 5/2004, 304-307.
- Stutz, Heidi /Büro Bass: Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bern, 2003.
- Wanner, Philippe, Lerch, Mathias, Fibbi, Rosita: Familles et migration. Le rôle de la famille sur les flux migratoires. Bundesamt für Statistik, 2005.
- Weiss, Regula: Macht Migration krank? Ein transdisziplinäre Analyse der Gesundheit von MigrantInnen. Zürich, 2003.

Publications du syndicat Unia:

N° 1 Lutter avec Unia! 33 raisons de s'unir pour former le syndicat du troisième millénaire

N° 2 Concept pour les arts & métiers: Quelle est l'importance des arts & métiers dans l'économie suisse et comment renforcer ce secteur

N° 3 Commentaire de la convention collective dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

N° 4 Perspectives dans l'hôtellerie-restauration; Objectifs et propositions d'Unia

N° 5 Migration et intégration

Unia Secrétariat central

Weltpoststrasse 20

CH-3000 Berne 15

T +41 31 350 21 11

info@unia.ch

www.unia.ch