



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

---

# STRATÉGIES DES SECTEURS

---



## **Stratégie pour le secteur**

### **Marché du travail, droit du travail et relations avec les partenaires sociaux (inclus Sécurité et santé au travail)**

#### **1. Objectifs et principes généraux**

- a) L'objectif suprême est le maintien d'un marché du travail flexible fonctionnant à satisfaction, un accroissement de la part des actifs au sein de la population et un taux de chômage aussi bas que possible.
- b) En matière d'emploi, la place économique suisse doit demeurer concurrentielle à l'échelon international tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Un relèvement des coûts du travail induits par les lois applicables est à éviter.
- c) Le droit du travail et les assurances sociales, au niveau de leur interaction, doivent être adaptés au concept de «flexicurité». Cela signifie que la protection des travailleurs contre les risques liés au marché du travail ne doit pas être garantie par des normes supplémentaires régissant les rapports de travail, mais par des prestations d'assurance appropriées.
- d) Les conditions de travail doivent pouvoir être adaptées aux exigences nouvelles sans se fixer de manière dogmatique sur les normes en vigueur. A cet égard, il y a lieu d'établir un distinguo clair entre la protection indispensable à assurer aux travailleurs et la pondération des intérêts dans les rapports de travail, et de voir dans les travailleurs des personnes responsables et majeures.
- e) La paix du travail et le partenariat social sont des facteurs d'importance primordiale propres à la place économique suisse. L'UPS reconnaît le rôle régulateur des organisations de travailleurs et entretient avec elles des rapports de collaboration constructifs.
- f) Les questions de société ne constituent des sujets de préoccupation pour l'UPS que dans la mesure où elles exercent une influence sur les rapports de travail.

#### **2. Objectifs et principes pour les divers domaines**

##### **2.1 Marché du travail**

- a) Le droit du travail (Sécurité et santé au travail inclus), la politique sociale, la politique de la formation, la politique en matière d'immigration et le partenariat social sont à mettre au service d'un marché du travail le plus performant et le plus flexible possible.
- b) Les objectifs de l'initiative du DEFR visant à combattre la pénurie de personnel qualifié doivent être soutenus conjointement, entre autres, avec les projets internes de l'UPS. Il s'agit de préserver l'employabilité des personnes actives. Au travers de mesures appropriées, il y a lieu de mieux utiliser le réservoir de main-d'œuvre à disposition que constituent les femmes et les travailleurs âgés afin de prévenir un phénomène de pénurie lié à la démographie.
- c) Certaines formes d'emploi comme le travail à temps partiel, le travail sur appel et le travail temporaire sont à maintenir en tant qu'éléments contribuant à la flexibilité du marché du travail et que transition vers des rapports de travail fixes.
- d) La politique salariale des salaires doit demeurer l'apanage des entreprises.
- e) Les accords bilatéraux I doivent être préservés. Le caractère d'ouverture d'un marché du travail libéral, en tant qu'avantage propre à la place économique suisse, doit être garanti à la fois par la libre

circulation des personnes avec les pays membres de l'UE/AELE et des procédures d'obtention de permis de travail simplifiées pour la main-d'œuvre qualifiée provenant de pays tiers. Le personnel intégré au marché suisse du travail ne doit pas être remplacé à la légère par de nouveaux immigrants.

## 2.2 Droit du travail

- a) Les rapports de travail doivent être régis avant tout par le droit des contrats. Les prescriptions et restrictions à l'autonomie privée imposées par l'Etat ne sont acceptables que pour autant qu'elles concernent la sécurité des travailleurs ou des standards minimums en matière de conditions de travail.
- b) Le droit relatif à la protection des travailleurs ne doit pas être détourné de son but ni apparaître comme des normes régissant le contrat de travail. Ce droit devra s'adapter aux données actuelles sans cesse changeantes.
- c) Des règles légales complémentaires limitant la liberté contractuelle des employeurs, en particulier les restrictions directes ou indirectes à la liberté de donner congé, sont à rejeter.
- d) Une extension des prestations complémentaires légales allouées au personnel telles que le congé de paternité, le droit à des jours de formation continue annuels, les régimes de vacances supplémentaires, etc., doit être rejetée.
- e) S'agissant de la mise en œuvre des FLAM, il y a lieu de veiller à ce qu'elles visent strictement à prévenir le dumping salarial et le dumping social dans le contexte de la libre circulation des personnes. Des restrictions qui iraient au-delà et toucheraient les rapports de travail régis uniquement par le droit interne ne sauraient être basées sur les FLAM.
- f) Des dispositions légales supplémentaires régissant le travail partiel, le travail sur appel, la location de services et le placement de personnel sont à rejeter.

## 2.3 Partenariat social et conventions collectives

- a) Le partenariat social et la paix du travail doivent être encouragés en tant que facteurs de régulation du marché du travail aux effets stabilisateurs et propres à susciter la confiance. Les tentatives visant à faire reconnaître le conflit social en tant qu'instrument «normal» pour la défense d'intérêts et à d'étendre le droit de grève sont à combattre énergiquement.
- b) Les conventions collectives (CCT) sont reconnues en tant qu'instruments importants pour garantir la paix du travail, l'aménagement de conditions de travail adaptées à certaines branches ou entreprises ainsi que pour régler collectivement les relations entre employeurs et employés.
- c) La liberté des branches, respectivement des entreprises, de conclure une CCT et d'en aménager le contenu doit être respectée dans tous les cas.
- d) La déclaration de force obligatoire générale de conventions collectives de travail ne doit être visée que si certaines conditions particulières sont remplies et pour autant que les intérêts d'autres branches soient pris en compte.
- e) L'UPS organise des échanges d'informations et d'expériences entre les associations qui lui sont affiliées sur l'évolution des CCT et se tient à leur disposition pour des conseils éventuels.



## 2.4 Politique en matière d'horaires de travail

- a) Une réduction de la durée annuelle nette du travail autorisée par la loi est à rejeter énergiquement. Pour les employés disposant d'une grande autonomie en matière d'horaires de travail et qui n'entrent pas dans la définition des employés exerçant une fonction dirigeante, il y a lieu de favoriser l'adoption de réglementations des horaires de travail fondées sur le résultat.
- b) Il y a lieu de maintenir et de renforcer les conditions-cadre légales favorisant l'aménagement d'horaires de travail flexibles et différenciés. L'introduction de nouvelles normes légales en matière de temps de travail sont à rejeter (services de piquet).
- c) Les exigences posées pour le contrôle de la durée du travail doivent être adaptées aux conditions propres aux entreprises ainsi qu'à l'autonomie reconnue aux salariés en matière d'organisation personnelle et d'aménagement de leur temps.

## 2.5 Politique salariale

- a) Des structures salariales différenciées sont à considérer positivement comme l'expression d'un marché du travail fonctionnant à satisfaction.
- b) Les restrictions apportées par le législateur à l'autonomie des branches et des entreprises en matière de politique salariale, en particulier la fixation de salaires minimums légaux, doivent être combattues.
- c) Les automatismes en matière salariale, notamment la compensation automatique du renchérissement, sont à rejeter à moins qu'ils n'aient été convenus spécialement (par convention collective).
- d) Les salaires variables liés aux prestations et l'allocation de suppléments salariaux uniques (bonus), sont des éléments d'une politique du personnel et salariale moderne.
- e) Les actionnaires doivent avoir leur mot à dire sur les principes appliqués par l'entreprise en matière d'indemnisation des administrateurs.
- f) L'égalité des salaires entre hommes et femmes inscrite dans la Constitution doit être respectée et concrétisée essentiellement au niveau de l'entreprise et des branches. Les nouvelles prescriptions légales à l'appui de l'égalité des salaires ne doivent pas amoindrir la compétence des entreprises en matière de fixation des salaires.

## 2.6 Questions concernant l'immigration

- a) Les nouvelles règles en matière d'immigration doivent être conçues de manière à renforcer l'attrait de la Suisse pour des travailleurs étrangers qualifiés et à permettre la maîtrise de la demande en matière d'immigration.
- b) Les Accords bilatéraux I, LCP incluse, doivent être préservés. Les nouvelles règles concernant l'immigration doivent être applicables rapidement et sans complications administratives.
- c) Pour les travailleurs qualifiés d'Etats tiers, il y a lieu de mettre à disposition suffisamment de contingents en fonction des besoins effectifs de l'économie. Les contingents doivent être gérés de manière optimale et les procédures d'admission demeurer aussi simples que possible.



- d) Les conventions d'intégration et autres efforts visant une meilleure intégration des jeunes immigrés notamment méritent d'être soutenus. Le risque de chômage accru parmi les immigrants doit être combattu par des mesures destinées à préserver ou renforcer leur employabilité.
- e) Les nouvelles formes d'immigration sont à observer de près, et le débat doit être ouvert sur les évolutions problématiques.

## 2.7 Questions de société

- a) Les questions de société doivent être traitées dans le cadre de documents de réflexion fondamentale et de recommandations établis à l'intention des employeurs, cela dans la mesure où ces sujets revêtent de l'importance pour un marché du travail libéral fonctionnant à satisfaction. Dans tous les domaines, il convient de mettre l'accent sur le volontarisme des entreprises. Les objectifs réalisables sur une base volontaire doivent être préférés aux obligations légales ou au régime des quotas.
- b) Afin d'accroître la proportion des femmes actives, il appartient tant au patronat qu'à la politique familiale de l'Etat de mettre en œuvre les mesures propres à améliorer la compatibilité entre profession et vie de famille. En outre, la position des femmes sur le marché du travail doit être fondamentalement renforcée, cela au travers de mesures visant à promouvoir leurs qualifications professionnelles et leurs chances de faire carrière.
- c) Afin d'encourager les travailleurs âgés à conserver une activité professionnelle, il est nécessaire de favoriser une politique du personnel et de l'emploi ainsi que l'aménagement de conditions d'assurance adaptés à leur âge.
- d) Afin de renforcer la cohésion sociale, il est nécessaire de soutenir l'intégration sur le marché du travail de groupes particuliers de travailleurs (handicapés, femmes souhaitant de se réinsérer dans la vie active, étrangers et working poor).

## 2.8 Sécurité et santé au travail

### 2.8.1 Objectifs et principes généraux

- a) Les employeurs doivent être sensibilisés à la sécurité au travail et à la protection de la santé et rendus attentifs aux nouveaux dangers et pathologies. Ils doivent être soutenus dans la mise en œuvre de leurs engagements légaux (art. 328, al.2 CO, art. 82, al.1 et 2 LAA, art.6, al.1 et 3Ltr) par les autorités compétentes grâce à des moyens d'information et des aides et conseils.
- b) L'exécution des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé ne doit pas occasionner des charges administratives inutiles dans une entreprise, mais plutôt tendre à protéger les collaborateurs et à réduire les coûts causés par les accidents ou les maladies. Une bonne approche consiste à trouver des solutions par branches.
- c) Il importe d'insister sur la distinction à opérer entre l'obligation légale (protection de la sécurité et de la santé des collaborateurs) et les programmes exécutés librement et motivés par la politique du personnel (par exemple la promotion de la santé des collaborateurs). Il faut renoncer à étendre la notion d'obligation, notamment dans le sens de la définition de l'OMS qui décrit la santé comme un état de parfait bien-être. Les employeurs ne peuvent pas assumer ce type de responsabilité. Il y a lieu de distinguer clairement les maladies professionnelles qui relèvent du domaine de la responsabilité des employeurs des autres problèmes de santé. Les ressources consacrées à la prévention étant limitées et les risques qui se présentent dans le monde du travail en évolution, le système de prévention dans

le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé doit être axé logiquement sur les principes de l'efficacité, de l'efficience, de la transparence et de l'adaptabilité.

- d) Il y a lieu d'éviter d'imposer des tâches supplémentaires aux employeurs dans le domaine de la santé publique.

### 2.8.2 Objectifs et principes

- a) La sécurité au travail et la protection de la santé doivent se limiter aux mesures nécessaires simples et faciles à appliquer. Il s'agit d'une tâche d'entreprise concrète qui fait aussi appel à l'expérience des praticiens. Il faut tout faire pour éviter de politiser et d'académiser par trop cette activité.
- b) La sécurité au travail doit être assurée non «pour» les travailleurs, mais «avec» eux. C'est pourquoi il importe de reconnaître et de promouvoir le partenariat social, également au sein de l'entreprise, au niveau de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- c) Il conviendra ces prochaines années d'accorder une attention toute particulière aux risques psycho-sociaux liés au travail, étant que c'est dans ce domaine que la pression à agir est la plus forte et que nous ne disposons encore que de peu d'expérience au niveau de l'exécution. Entrent dans cette catégorie la protection de l'intégrité personnelle (par exemple mobbing, violence, surveillance sur le lieu de travail, harcèlement sexuel) ainsi que la protection contre une surcharge permanente (par exemple stress, burnout). Mais les risques traditionnels (d'accidents) ne doivent pas être négligés pour autant.
- d) La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) au sein de laquelle sont représentés les partenaires sociaux doit assurer une coordination claire des tâches de prévention.
- e) Le SECO doit englober directement les partenaires sociaux à la mise en œuvre de ses programmes d'exécution en matière de protection de la santé et assurer la coordination entre les autorités et la CFST.

### 2.8.3 Mesures de mise en œuvre

- Au-delà de l'engagement actif de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) et de ses services et commissions spécialisés, il importe de coordonner efficacement les mesures de sensibilisation et de les adapter aux besoins de l'économie.
- Du fait notamment que deux représentants de l'Union patronale suisse siègent au sein de la Commission spécialisée 22 «MSST» de la CFST, les problèmes pratiques de mise en œuvre peuvent être débattus rapidement et avec compétence et des solutions adaptées trouvées.
- Grâce à la coopération de l'Union patronale suisse au sein de groupes spécialisés et d'accompagnement du programme d'exécution du SECO sur les risques psycho-sociaux, il est possible de tenir compte des besoins des entreprises et d'accumuler les expériences qui s'imposent sur ces thèmes.
- Les intérêts et les objectifs doivent être communiqués et mis en œuvre grâce à la participation au groupe de travail MNT (sous-projet 1) de l'OFSP.
- Avec son propre groupe de travail, l'Union patronale suisse assure, en fonction des besoins, les échanges d'expériences entre ses membres en complément aux canaux existants (par exemple la Journée de la CFST destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises, la Journée suisse de la sécurité au travail (JSST)

## Stratégie pour le secteur Formation initiale et continue

Remarque préliminaire sur la répartition du travail avec economiesuisse: le domaine des hautes écoles étant traité en priorité par economiesuisse, il ne sera que brièvement abordé ci-après. Les hautes écoles spécialisées, qui s'inscrivent dans la continuité de la formation professionnelle, sont examinées par l'Union patronale suisse sous l'angle du marché du travail. Pour ce qui est de l'école obligatoire, elle fait l'objet d'une collaboration.

### 1. Objectifs et principes généraux

Le système de formation initiale et continue doit

- a) être adapté aux besoins et aux possibilités tant des apprenants que de l'économie, donner la chance à chacun d'exploiter au mieux son potentiel et mettre à la disposition des entreprises les travailleurs dont elles ont besoin;
- b) mettre systématiquement l'accent sur la qualité et les performances à tous les niveaux grâce à des instruments de contrôle et d'évaluation appropriés;
- c) traiter la formation (continue) pratique et académique sur un pied d'égalité; il faut s'opposer à une hausse artificielle du taux de maturités;
- d) développer l'école obligatoire, la formation professionnelle, la formation continue à des fins professionnelles, le gymnase, les hautes écoles spécialisées et les universités selon une approche globale;
- e) encourager l'accès, les passerelles et la réintégration afin d'assurer une utilisation plus efficace du potentiel de l'ensemble du système de formation. Cette exigence découle de la mutation structurelle économique, d'un développement de plus en plus flexible des carrières des personnes occupées, de l'évolution démographique et enfin de la décision politique de limiter l'immigration.
- f) garantir, en cas de qualifications équivalentes et compte tenu des performances d'apprentissage fournies, la perméabilité entre les diverses filières de formation initiale et continue;
- g) assurer des conseils professionnels, d'études et de carrière publics ou privés destinés à aider les jeunes dans le choix de leurs études ou de leur métier. Compte tenu de l'employabilité des adultes et de l'exigence de l'apprentissage tout au long de la vie, il apparaît nécessaire de conseiller également les actifs adultes.
- h) Reconnaître et soutenir les enseignants en tant que facteurs clés du succès de la formation initiale et continue.

Utiliser les connaissances issues du processus de monitoring suisse de l'éducation ainsi que les rapports correspondants sur l'éducation et en tenir compte pour le développement du système et la formation au quotidien.



## 2. Objectifs et principes afférents aux divers domaines

### 2.1 Ecole obligatoire

L'école obligatoire doit

- a) veiller à assurer pour tous les cantons des règles uniformes aux titres de l'âge d'entrée à l'école, de la scolarité obligatoire, de la durée des filières de formation ainsi que des passerelles. Les objectifs de l'école obligatoire doivent être harmonisés. A cet égard, la mise en œuvre des plans d'études des régions linguistiques revêt une grande importance.
- b) garantir la mesurabilité et la comparabilité des prestations scolaires et abolir les obstacles intercantonaux à la mobilité;
- c) transmettre aux élèves de bonnes connaissances et aptitudes dans les matières de base, éveiller leur intérêt pour les sciences naturelles et la technique, les familiariser avec l'utilisation des TIC et des médias, développer leurs compétences sociales et leur volonté de fournir des prestations;
- d) préparer les adolescents à la vie professionnelle et à la course aux performances ainsi que, au plus tard deux ans auparavant, à la transition vers les degrés secondaires I et II grâce à un bilan approfondi de la situation;
- e) transmettre des connaissances économiques de base, en expliquant notamment dans les grandes lignes le rôle des entreprises dans les processus économique et du travail;
- f) interpréter l'idée-force du développement durable inscrite dans les plans de formation au plus près des exigences du monde de l'économie et du travail. Par conséquent accorder à la dimension économique, dans le cadre de la formation au développement durable, le même poids qu'à la dimension écologique et sociale. Ainsi seulement les écoliers et les écolières pourront-ils appréhender correctement la complexité du monde et de ses développements économiques, écologiques et sociaux.
- g) soutenir les écoliers de niveau scolaire plus faible, sans pour autant négliger de stimuler les autres;
- h) permettre aux parents de mieux concilier obligations professionnelles et vie familiale grâce à des horaires scolaires bloqués et à des offres de prise en charge (payantes), respectivement avec des structures journalières;
- i) contribuer activement à rendre plus homogène le niveau des élèves: l'intégration linguistique et culturelle des élèves issus de l'immigration qui ont suivi toute leur scolarité obligatoire en Suisse devrait permettre à ceux-ci de passer sans problème au niveau de formation supérieur. La qualité de l'enseignement ne doit toutefois pas pâtir de cette mission.

### 2.2 Formation professionnelle initiale

- a) Le système dual (trial) de la formation professionnelle doit être renforcé sur la base de la loi sur la formation professionnelle, ce qui requiert une coopération intense et efficace de toutes les parties prenantes (Confédération, cantons et organisations du monde du travail).
- b) Le développement à long terme du système suisse de formation professionnelle requiert la plus grande attention. Il faut réfléchir à temps à de nouvelles orientations fondamentales ou à des modifications de la loi sur la formation professionnelle. Dans cette perspective, on tiendra compte des



développements observés sur les marchés du travail et de la formation, des tendances internationales ainsi que des enseignements de la pratique et de la recherche.

- c) Il faut accroître l'attrait de la formation professionnelle initiale par rapport aux offres de culture générale (notamment le gymnase) pour les écoliers ayant des facilités scolaires. L'origine sociale ne doit pas constituer le critère déterminant pour le choix de la filière. C'est pourquoi il importe d'informer avec soin tant les écoliers que leurs parents sur les possibilités très intéressantes offertes par la formation professionnelle.
- d) La participation des entreprises à la formation doit être encouragée. Il y a lieu également d'éviter les entraves telles que des coûts disproportionnés ou des contraintes d'ordre administratif ou organisationnel. La formation des apprenants doit rester intéressante pour les entreprises.
- e) Il faut s'abstenir d'imposer des obligations en matière de formation.
- f) Il faut exploiter pleinement le potentiel de formation: des formations d'une durée de deux ans validées d'une attestation et des programmes complémentaires (case management «Formation professionnelle», suivi technique individuel, etc.) permettent de renforcer l'implication des entreprises dans l'apprentissage professionnel également en ce qui concerne les apprenants ayant un faible niveau scolaire ou naturellement doués pour les professions pratiques. Il faut encourager la collaboration des entreprises formatrices au sein d'associations et de centres de formation ainsi que toute autre forme de coopération similaire afin de permettre à un maximum d'entreprises de former des jeunes.
- g) L'un des atouts du système de formation professionnelle réside dans son orientation sur le marché du travail. Il convient de l'améliorer encore, via des organisations du monde du travail qui connaissent parfaitement les besoins des différentes branches, par exemple. Ces organisations ont besoin de conditions-cadres favorables, tant pour innover (nouveaux champs professionnels, nouveaux faisceaux de qualifications, etc.) que pour collaborer.
- h) Lorsqu'un travail similaire est fourni dans des branches apparentées, les associations concernées doivent examiner l'opportunité de collaborer ou de créer des champs professionnels. Un travailleur au bénéfice d'une formation professionnelle générale étendue sera avantagé par rapport aux autres lorsqu'il postulera pour un poste. Il aura aussi plus de choix (flexibilité) sur le marché du travail. A l'inverse, un degré de spécialisation trop élevé peut constituer un handicap.
- i) Les mutations structurelles liées au passage de l'ère industrielle à la société de services doivent être intégrées plus rapidement dans la formation professionnelle, et la formation professionnelle duale doit être mieux ancrée dans tous les secteurs (prometteurs) de l'économie moderne.
- j) Il convient d'aménager la formation de sorte à rendre possibles les transitions vers une formation plus générale ou moins longue ainsi que la remise de certificats/attestations selon des processus de qualification particuliers («validation des acquis»), sans que la qualité ni la valeur de ces diplômes n'en pâtissent ou qu'il y ait concurrence avec les filières de formation traditionnelles.
- k) L'école professionnelle supérieure (maturité professionnelle) doit préparer la transition vers les hautes écoles spécialisées. A cet effet, il faut des priorités clairement définies et axées sur les études envisagées. Il convient cependant aussi de souligner que cette qualification supplémentaire renforce les aptitudes de formation en général et constitue ainsi aussi une base solide pour des filières de formation professionnelle supérieure.

- l) La formation professionnelle et la formation professionnelle supérieure doivent être positionnées dans le contexte international en fonction de leur valeur effective. En conséquence, il y a lieu d'inscrire de manière appropriée les diplômes de formation professionnelle dans les cadres de qualification nationaux des titres de formation professionnelle et d'octroyer des descriptifs de certificats et suppléments de diplômes probants. La promotion de la collaboration internationale en matière de formation professionnelle doit venir soutenir ces efforts.
- m) Les résultats des études et des recherches dans le domaine de la formation professionnelle doivent être mis à la disposition des partenaires concernés sous une forme utile. Ils doivent aussi être examinés sous l'angle de leurs conséquences pour la pratique.
- n) Le taux de défaillance enregistré pendant la formation professionnelle initiale doit être abaissé. A cette fin, il faut collecter et analyser toutes les connaissances scientifiques utiles. Sur ces questions complexes, les mesures à prendre doivent être abordées en partenariat.
- o) Il est recommandé de faire preuve de retenue face au recours à la possibilité de financement par le biais de fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire. Une bonne coordination avec d'autres associations professionnelles est indispensable. Le rapport entre frais administratifs et prestations effectives doit être proportionné. Il s'agit de ne pas surcharger inutilement les entreprises (mixtes), en particulier celles qui s'engagent dans une association de branche. Les fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle ne devraient pas intervenir là où des fonds de branche peuvent le faire.

### **2.3 Gymnases**

- a) L'évaluation des performances des adolescents doit être opérée selon des critères plus objectifs. Il y a lieu notamment de procéder par comparaison avec d'autres formes d'acquisition de compétences.
- b) Afin d'éviter que la maturité en tant que sésame pour accéder aux hautes écoles universitaires ne soit remise en question, il faut, au niveau gymnasial également, introduire des standards et des évaluations systématiques de la qualité.

### **2.4 Formation professionnelle supérieure**

- a) La formation professionnelle supérieure (examens professionnels, examens professionnels supérieurs, hautes écoles supérieures) doit être clairement positionnée par rapport aux hautes écoles. A cet égard, il convient d'accorder une grande importance au lien étroit avec la pratique, à l'expérience professionnelle pré-requise, à la continuité avec la formation initiale et à l'orientation sur le marché du travail.
- b) Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, les pouvoirs publics doivent fournir une aide financière systématique en complément de l'effort consenti par les étudiants et leurs employeurs. Il s'agit d'alléger la charge des participants et d'assurer la libre circulation (financière) entre les cantons.
- c) Dans le domaine des examens fédéraux, il y a lieu de mettre en place un système de financement simple, équitable et transparent, en vertu duquel les pouvoirs publics soutiennent cette partie de la formation professionnelle supérieure de manière cohérente, sans qu'il n'en résulte une scolarisation ou une réglementation supplémentaires des formations concernées. Dans la mesure du possible, il convient de privilégier les instruments de financement orientés sujet.



- d) Il y a lieu de créer des incitations pour les prestataires de formation professionnelle supérieure à mettre sur pied des offres innovantes et prometteuses, à améliorer la qualité et à renforcer leur collaboration entre eux.
- e) Il faut obtenir la reconnaissance internationale des diplômes et des titres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

## 2.5 Hautes écoles spécialisées

- a) Sous le régime de la loi sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LAHE), les hautes écoles doivent être conçues essentiellement comme la suite de la formation professionnelle initiale et présenter aussi à l'avenir des profils indépendants par rapport aux hautes écoles universitaires.
- b) Tant l'enseignement que la recherche doivent être axés sur la pratique et répondre aux besoins de l'économie. Les HES ont la réputation de former des praticiens, ce qui constitue un atout de taille qu'il convient de préserver. Le titre de bachelor délivré par les HES atteste d'une qualification professionnelle.
- c) Il convient d'affiner l'offre afin de renforcer le rôle et l'importance des hautes écoles spécialisées. Les filières de formation doivent être adaptées aux besoins et aux attentes du marché du travail.
- d) Il faut éviter une rupture avec la formation professionnelle initiale, de même qu'une intégration des HES dans le domaine des hautes écoles en tant que «petites universités».

## 2.6 Hautes écoles / universités

- a) Les hautes écoles doivent sortir du lot au niveau international. A cet effet, il faut non seulement disposer de professeurs hautement qualifiés, mais aussi prendre des mesures touchant aux étudiants.
- b) Il faut encourager la coopération et la répartition des tâches dans notre système des hautes écoles. A cet égard, l'excellence de la formation et de la recherche importent davantage que le souci de l'équilibre régional. La position et le financement du domaine des EPF ne doivent pas être remis en question.
- c) A l'aide de mécanismes d'incitation adéquats, il s'agit d'empêcher un allongement inutile de la durée des études. Par ailleurs, des mesures doivent être prises pour contribuer à réduire le nombre d'études interrompues dans les hautes écoles universitaires.
- d) Il faut encourager la mobilité tant nationale qu'internationale des étudiants.
- e) L'efficacité de la formation universitaire doit être examinée d'un œil critique. On sait que la formation coûte très cher en Suisse; ce qu'on ignore, c'est si elle est réellement meilleure que dans d'autres pays comparables.

## 2.7 Formation continue

- a) La formation continue doit apporter de la valeur ajoutée à l'entreprise comme au marché du travail. Elle peut être acquise «on the job», dans le cadre d'un apprentissage autodidacte ou d'un auto-entraînement, ou encore à la faveur d'une formation interne ou externe séparée.



- b) Il incombe avant tout aux travailleurs d'améliorer sous leur propre responsabilité leurs qualifications professionnelles et personnelles en vue de conserver leur niveau d'employabilité. Ils doivent aussi fournir une contribution appropriée lorsqu'ils bénéficient d'un effort de promotion de la formation continue venant de leur entreprise ou de l'Etat.
- c) Il appartient aux employeurs d'encourager la formation professionnelle continue de leurs employés dans les limites des besoins de l'entreprise et de leur politique du personnel, afin de contribuer à assurer la relève à tous les niveaux.
- d) Il appartient aux partenaires sociaux de conclure si nécessaire – dans l'entreprise ou à l'échelle d'une branche – des arrangements sur les moyens de promouvoir mutuellement la formation professionnelle continue. Diverses CCT contiennent des dispositions dans ce sens.
- e) Il faut s'abstenir d'imposer des obligations légales aux employeurs ou aux travailleurs en matière de formation professionnelle continue.
- f) Le marché de la formation continue doit proposer des offres répondant aux besoins des clients, innovantes, efficaces et susceptibles d'être suivies en cours d'emploi, qui contribuent à développer les compétences de la population active de manière ciblée. Les exigences en matière de réglementation posées au marché de la formation continue doivent être évaluées d'un œil critique sous l'angle des critères «transparence» et «qualité».
- g) La maîtrise des compétences de base (écriture et lecture, mathématiques élémentaires, utilisation des technologies de l'information et de la communication) doit être encouragée en tant que condition essentielle de participation à d'autres étapes de formation et d'accès à la vie active. Les pouvoirs publics doivent améliorer la coordination des mesures en place et combler les éventuelles lacunes.

### **3. Participation aux organes responsables et à des comités externes**

L'UPS peut assurer des participations à des organes responsables ou siéger dans des comités externes qui remplissent les conditions suivantes:

- un engagement correspond à un besoin essentiel des membres et des entreprises ou il existe un intérêt marqué de politique patronale;
- les questions traitées relèvent d'un intérêt national ou supérieur à celui du niveau des branches et des régions;
- l'engagement intervient à titre subsidiaire: absence d'organe responsable approprié au niveau des branches ou des régions ;
- une influence appropriée peut être exercée par l'engagement de moyens raisonnables ou une valeur ajoutée générée pour les membres et les entreprises ;
- les risques pris en termes politiques, de réputation et de caractère entrepreneurial sont acceptables;
- les engagements sont réexaminés régulièrement.

## Stratégie pour le secteur Politique sociale et assurances sociales

### 1. Principes et objectifs

#### 1.1 Principes généraux et questions systémiques

- a. Dans les grandes lignes, notre système actuel d'assurances sociales a fait ses preuves, mais il a besoin d'être révisé, en particulier à la lumière du vieillissement démographique. Il contribue largement à la paix sociale et à la prospérité de la Suisse; il sert aussi à réduire les craintes existentielles. Il convient de garder toujours cet objectif présent à l'esprit lorsqu'il est question de futures révisions.
- b. Un taux élevé de participation à la vie active sert de base à la sécurité sociale; avec une formation et une formation continue axées sur la rémunération, il contribue à l'allègement financier des assurances sociales par l'augmentation du volume de cotisations et réduit ou diffère leur prise en charge de certains cas. Les systèmes d'assurances sociales doivent promouvoir un marché du travail libre, renforcer le potentiel de main-d'œuvre et, par des incitations appropriées, créer les conditions qui rendent le travail rémunéré plus intéressant que l'absence de travail.
- c. Il importe de remettre en valeur la responsabilité individuelle et les activités d'utilité publique. La Confédération, les cantons et les communes doivent s'occuper de la sécurité sociale à titre subsidiaire.
- d. En matière de retrait de la vie active pour raison d'âge en particulier, les systèmes d'assurances sociales doivent faciliter les solutions flexibles. Cela implique de tendre à une dépolitisation des paramètres techniques.
- e. Les charges imposées aux employeurs ont atteint un niveau qui n'autorise aucune charge supplémentaire.
- f. Il convient d'accorder la plus haute priorité à l'amélioration de la coordination formelle et matérielle des différentes branches d'assurances sociales et de combattre les abus. Les diverses assurances sociales doivent faire l'objet d'une appréciation d'ensemble. Au chapitre des prestations, l'aide sociale doit aussi être incorporée au tableau d'ensemble. En revanche, il faut absolument refuser le passage à un système d'assurances sociales qui serait en fin de compte uniforme.
- g. Une solidarité équilibrée entraîne une compensation des risques souhaitable sous l'angle de la politique sociale et se traduit par des cotisations financièrement supportables pour l'individu.
- h. Il y a lieu de poursuivre une politique sociale d'association. Celle-ci englobe des tâches dirigeantes dans des actions de partenariat social et d'autres organisations du système d'assurances sociales (par exemple mandats de conseil de fondation dans un fonds de garantie LPP, dans l'institution supplétive, dans la caisse supplétive LAA, mandat de conseil d'administration dans le Fonds AVS-AI ou travail de comité au sein des caisses de compensation professionnelles), dans des initiatives patronales (par exemple en faveur de l'intégration de personnes handicapées tel le patronage Compasso / exercice actif de la fonction dirigeante ainsi que dans la représentation d'intérêts dans des organes spécialisés (notamment Commission fédérale de l'AVS et de l'AI, Commission et comités, groupes de la Confédération spécialisés dans des projets, tels que le groupe de pilotage du Programme «Lutte contre la pauvreté»).

## 1.2 Financement

- a. Les systèmes d'assurances sociales doivent être adaptés aux perspectives démographiques. Les charges supplémentaires qui en résultent sont à compenser en priorité par des économies. Un financement supplémentaire ne doit intervenir qu'à titre d'ultima ratio et pour couvrir les charges supplémentaires découlant de l'évolution démographique.
- b. Le financement de charges supplémentaires liées à l'évolution démographique est à envisager en premier lieu sous forme de pour-cent de TVA et non de prélèvements sur les salaires, car ces derniers renchérissent directement le travail. Au vu des perspectives démographiques, toute accentuation du système de répartition est exclue.
- c. Compte tenu des fluctuations qui interviennent dans les mécanismes de compensation voulus (par exemple Fonds de compensation de l'AVS), les recettes et les dépenses doivent s'équilibrer. Afin de garantir le financement durable des assurances sociales, il y a lieu de mettre en œuvre une règle de durabilité pour chaque assurance sociale. Celle-ci doit déterminer quand le législateur doit intervenir et prendre les sanctions qui s'imposent (mesures immédiates, corrections de prestations, etc.).
- d. Une extension mesurée des déductions conformes à notre système fiscal dans le domaine des frais d'acquisition du travail rémunéré apparaît judicieuse (par exemple possibilité de déduction partielle des frais de garde des enfants notamment).

## 1.3 Prestations

- a. Les prestations de base doivent conjuguer l'assurance de base et les prestations axées sur des besoins. Cela concerne surtout les assurances populaires en cas de maladie et d'accident ainsi que de l'AVS/AI. En cas de nécessité, elles sont complétées par les prestations complémentaires axées sur les besoins (PC) et par l'aide sociale. Si l'on entend garantir une grande flexibilité du marché du travail, les prestations d'assurance chômage doivent être appropriées.
- b. Pour tous les besoins de couverture et de prévoyance souhaitables et facultatifs qui vont au-delà, c'est le troisième pilier, ainsi que les assurances privées complémentaires, les solutions d'entreprises ou celles trouvées entre partenaires sociaux qui s'appliquent.
- c. Il faut renoncer à toute autre extension des prestations. Cela ne doit pas empêcher l'offre de prestations existantes de répondre aux nouveaux besoins actuels. Mais ces adaptations doivent rester neutres sur le plan des coûts et être aménagées par étapes dans notre système fédéral pour tenir compte de l'idée de durabilité (cf. chiffre 2.2 let. c).

## 2. Les principaux thèmes concrets

### 2.1 Assurance vieillesse et survivants (AVS)

- a. Le 1<sup>er</sup> pilier, avec les prestations complémentaires (PC), doit continuer d'assurer la couverture des besoins vitaux de prévoyance vieillesse et survivants de la population.
- b. Il convient de définir l'âge ordinaire donnant droit à l'AVS pour les hommes comme pour les femmes et d'en faire un âge de référence qui n'aurait qu'une importance actuarielle pour le calcul des rentes. Afin de garantir une certaine souplesse individuelle, il devrait être possible de calculer des rentes correctes anticipées ou différées selon les principes actuariels. Il importe de dissocier l'âge de référence du retrait effectif de la vie active. A l'avenir, il devra être adapté progressivement à l'espérance de vie, dans le cadre d'une règle de financement durable.

- c. La poursuite d'une activité individuelle au-delà de l'âge normal de l'AVS est à encourager par différentes incitations (aussi bien dans le premier pilier que dans le deuxième).

## **2.2 Assurance-invalidité (AI)**

- a. Le principe «La réintégration prime la rente» introduit avec la 5<sup>e</sup> révision de l'AI doit être mis en œuvre de manière cohérente et la réduction du nombre de cas doit permettre de déboucher sur un compte d'exploitation équilibré.
- b. Après l'échec du projet 6b de l'AI, il faudra soutenir tous les efforts visant à concrétiser rapidement les aspects incontestés du projet refusé (mesures visant à lutter contre la fraude, réduction des dettes auprès du Fonds de l'AVS, mesures visant à mieux intégrer les personnes atteintes de troubles psychiques). Dès que le compte d'exploitation de l'AI s'écarte de la voie de l'assainissement, il s'agira de faire en sorte que le Parlement reprenne immédiatement ses délibérations sur les mesures abandonnées (rentes pour enfants et réaménagement des frais de voyage). Il conviendra aussi de soutenir les efforts allant dans le sens de corrections au chapitre des prestations (en particulier au niveau de l'ordonnance).
- c. Les employeurs continuent d'encourager l'intégration des personnes atteintes dans leur santé sur le marché du travail primaire et s'engagent publiquement dans ce sens. Par leur comportement, ils contribuent à la réalisation des objectifs définis dans les révisions de l'AI et par conséquent à l'assainissement financier de l'assurance-invalidité qui en dépend. Pour ce faire, ils poursuivent leur engagement et leur renforcement sous le patronage de l'UPS de l'association Compasso.

## **2.3 Prestations complémentaires (PC)**

- a. Les prestations complémentaires ont pour fonction d'assurer la couverture des besoins vitaux de rentiers AVS et AI en les complétant sur le plan fédéral conformément à la Constitution sous forme de montants calculés en fonction des besoins, financés par l'impôt et non exportables.
- b. Les évolutions qui ont eu lieu dans les domaines étrangers au système des prestations complémentaires (nouvelle péréquation financière, nouveau régime de financement des soins) ainsi que le vieillissement démographique engendrent un besoin de réforme. Afin de prévenir la pression exercée sur les assurances sociales financées en pour-cent des salaires, il importe de sauvegarder le principe du maintien des prestations, mais leur extension doit être rejetée. Il y a lieu d'accorder davantage d'attention à la transparence des coûts et à la gérabilité du système et de contenir la croissance des coûts dans le cadre des conséquences du vieillissement démographique.
- c. Le fédéralisme ne doit pas avoir pour conséquence que les différences cantonales engendrent un «tourisme social». Dans le domaine du financement des homes et des soins par les cantons (partiellement imputé au compte des prestations complémentaires), une meilleure comparabilité et contrôlabilité s'imposent.
- d. La création d'un cadre national servant de base à l'introduction généralisée de PC pour familles, voire d'un régime national de PC pour familles est rejetée.

## **2.4 Régime des allocations pour perte de gain (APG) / maternité**

- a. Les montants prélevés à titre des taux maximaux de cotisations prescrits par la loi en faveur des APG sont épuisés. C'est pourquoi toute extension de l'assurance-maternité est rejetée (par exemple «assurance-paternité», extension des indemnités de maternité à 16 semaines ou introduction de l'assurance-maternité pour les personnes sans activité lucrative).

## **2.5 Prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier)**

- a. Le 2<sup>e</sup> pilier doit assurer dans une mesure appropriée le maintien du niveau de vie antérieur. Il devra continuer à comporter une part obligatoire et une part surobligatoire.
- b. Le 2<sup>e</sup> pilier est organisé sur la base du partenariat social et lié à l'entreprise. Il convient de maintenir la multiplicité des assureurs: caisses de pension autonomes/semi-autonomes et fondations collectives ainsi que différents modèles d'assurance.
- c. La prévoyance professionnelle doit rester un régime autonome. Elle ne doit pas se transformer en produit du marché financier pour acquérir, au-delà de son aspect de politique sociale, une dimension de politique personnelle.
- d. Le taux de conversion (minimal) doit être abaissé le plus vite possible. Suite au rejet massif de l'abaissement du taux de conversion en votation populaire en 2010, l'UPS se déclare d'accord avec des mesures compensatoires proportionnelles destinées à maintenir le niveau des prestations. A l'avenir, le niveau du taux devra être revu périodiquement à la lumière de l'espérance de vie et de l'évolution du marché des capitaux. En revanche, il faut s'opposer à tout développement général des prestations (p. ex. sous la forme d'un abaissement du seuil d'entrée).
- e. Il faut tendre à dépolitiser le taux d'intérêt minimum de la LPP. Le réexamen périodique du taux d'intérêt doit se faire de manière transparente, sur la base d'une formule.

## **2.6 Pilier (prévoyance liée)**

- a. Le pilier 3a est à revaloriser en tant qu'élément de l'initiative et de la responsabilité individuelles.

## **2.7 Assurance-accidents**

- a. L'assurance-accidents des travailleurs doit être une branche d'assurance autonome. L'assurance contre les accidents non professionnels (AANP) est liée à l'employeur de par son système d'application concernant le versement obligatoire de primes et ne doit donc pas être séparée administrativement de l'assurance-accidents obligatoire.
- b. Il y a lieu de maintenir la multiplicité des assureurs (Suva, assureurs privés) dans l'application de la LAA obligatoire.

## **2.8 Assurance-maladie**

- a. L'Union patronale suisse s'engage en faveur d'un système de santé publique de haute qualité impliquant la sécurité d'accès aux soins et la participation au progrès médical dans toute la Suisse.
- b. L'assurance-maladie et celle des indemnités journalières doivent continuer à reposer sur une base et un financement privés. Dans l'assurance-maladie, le principe de la prime par habitant doit être maintenu. La caisse unique est rejetée.
- c. Il s'agit, pour endiguer la croissance des coûts, de définir les conditions-cadre de telle manière que les acteurs de la santé gèrent ce domaine avec efficacité. Cette vision implique le renforcement de la concurrence, l'assurance qualité et le financement moniste.



- d. Si l'on veut assurer aux patients sécurité et qualité, la transparence est indispensable. Les mesures visant à améliorer la dispensation des soins doivent reposer sur l'évidence chaque fois que c'est possible.

## **2.9 Allocations familiales**

- a. Une nouvelle extension des allocations familiales doit également être rejetée, de même qu'une augmentation des «allocations familiales de la Confédération».

## **2.10 Aide sociale**

- a. L'aide sociale doit être considérée comme un aspect du système global de sécurité sociale auquel elle doit être intégrée. Il importe de renforcer les avantages qu'elle présente en combinant l'aide personnelle et économique et les prestations axées sur les besoins.
- b. L'aide sociale doit retrouver son caractère initial d'aide provisoire: il s'agit par conséquent d'exiger et d'encourager les efforts allant vers une aide sociale «axée sur l'activité lucrative».
- c. Le dialogue entre les milieux patronaux et les autorités de l'aide sociale doit s'accroître afin d'améliorer la coordination des objectifs d'intégration de l'aide sociale, des centres régionaux de placement, des organes de l'AC et de l'AI avec les employeurs. Cette coordination doit s'opérer dans le cadre du projet CII-MAMAC.
- d. Il convient d'éliminer les cas dits «de pauvreté», ce qui implique une approche d'ensemble des systèmes fiscaux et d'aide sociale. La création d'incitations destinées à rendre le travail attractif sous forme de salaires partiels dans différents organes s'impose.
- e. Il y aurait lieu aussi, pour promouvoir une coordination à l'échelle de l'ensemble de la Suisse des systèmes de couverture des besoins vitaux et éviter les abus, de soutenir les efforts de la Conférence des directrices et directeurs des affaires sociales allant dans ce sens.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

## Stratégie pour le secteur Affaires internationales

### 1. Champs d'activité et relations avec le plan national

#### 1.1 Organisations internationales

L'Union patronale suisse est concernée de près – directement ou indirectement – par l'activité de plusieurs organisations ou structures internationales. Ainsi :

- L'*Organisation internationale du Travail (OIT)*, tripartite, est l'institution de référence au plan international pour les questions du travail au sens large.
- L'*ONU*, bien qu'étant l'affaire des Etats, a un impact sur l'économie, la Suisse ayant ratifié plusieurs traités de l'organisation.
- L'*OCDE*, de nature plus économique, traite également les questions sociales et du travail.
- L'*Union européenne UE*, déploie une forte activité législative sur les questions économiques et sociales.
- L'*Association européenne de libre-échange AELE/EFTA*, organisation à vocation économique à l'origine, aborde également les questions sociales.
- Le *Conseil de l'Europe*, antichambre de l'UE, est la référence européenne en matière de droits de l'homme, ce qui touche aux aspects économiques et sociaux.

Récemment, des organisations à caractère plus spécifique comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ou l'Organisation internationale des migrations (OIM) ont déployé des activités touchant à nos dossiers.

Au plan systémique, il y a souvent interaction entre les différentes organisations internationales. Ainsi, une question traitée dans l'une peut être reprise dans l'autre. En outre, un acteur – par exemple étatique ou syndical – qui poursuit un objectif cherche à thématiser cette question dans plusieurs organisations.

#### 1.2 Relations avec le plan national

Les travaux effectués dans les grandes institutions internationales ont une influence croissante sur les dossiers qui concernent le patronat au niveau national.

Cette influence de l'international sur le national peut s'exercer de manière juridiquement contraignante (ratification de traités internationaux par la Suisse). Elle peut aussi s'exercer de manière plus « douce » par la pression politique progressive, ou simplement par la diffusion de concepts ou règles de comportements trouvant leur origine dans la sphère internationale (approche « soft law »). Une combinaison de ces deux approches est possible.

Depuis plusieurs années, les milieux de gauche et les syndicats nationaux ou internationaux essaient d'utiliser les structures internationales – notamment en poussant à la ratification de traités internationaux – pour faire pression sur le plan national afin de réaliser leurs objectifs politiques.

## **2. Principes de base et objectifs généraux**

### **2.1 Principes de base**

L'Union patronale suisse représente les intérêts des employeurs suisses dans les questions internationales. Au minimum, elle cherche à se tenir informée des développements pouvant la concerner en la matière. Elle essaie d'influencer à l'avantage des employeurs suisses, avec les moyens dont elle dispose, les développements en question et d'en assurer la gestion au plan national.

Dans la défense des intérêts des employeurs au niveau international, l'UPS s'inspire de sa déclaration de mission (mission statement) et de ses lignes directrices de politique patronale, ceci en s'adaptant de manière pragmatique aux spécificités du cadre international.

### **2.2 Objectifs généraux**

#### **2.2.1 Liberté d'action**

Il est essentiel de préserver la liberté de décision des employeurs suisses au plan national, face au cadre international. Il s'agit de sauvegarder le plus grand espace d'autonomie pour notre droit interne.

Les tentatives visant à faire modifier notre droit interne par le biais d'organisations internationales doivent être repoussées.

L'Union patronale appuie la pratique du Conseil fédéral consistant à ne ratifier des traités internationaux que si ces derniers sont compatibles avec le droit suisse.

La tendance des syndicats consistant à attaquer directement des entreprises individuelles dans les organisations internationales doit être combattue. Il faut s'opposer à l'adoption d'instruments internationaux prévoyant des procédures de plaintes individuelles ou de groupe.

#### **2.2.2 Cadre normatif et conditions-cadre**

Au plan international, l'UPS cherche à éviter la mise en place d'un cadre normatif nuisible aux employeurs. Ceci s'applique en particulier à l'OIT et aussi à l'ONU. Il faut s'opposer à toute forme de clause sociale dans les réglementations internationales.

En revanche, il s'agit d'appuyer au plan international les initiatives et mesures visant à développer des conditions-cadre générales favorables aux entreprises (flexicurité, limites de l'Etat social).

## **3. Engagements de l'Union patronale suisse au plan international**

### **3.1 Remarque générale**

Les organisations internationales travaillent à long terme. Par conséquent, l'engagement de l'UPS en matière internationale doit se comprendre sur la durée.

En outre, œuvrer au plan international implique presque toujours d'être membre d'un groupe organisé (OIE, BIAC, BUSINESS EUROPE), ceci pour être informé et pour tenter d'influencer les développements en cours.

### **3.2 OIT**

L'OIT est le principal dossier de l'Union patronale suisse au niveau international, en particulier du fait de son fort impact normatif au plan national.

A l'OIT, l'UPS représente les employeurs suisses et doit constituer la délégation patronale suisse qui participe à la « Conférence internationale du Travail » (organe suprême de l'OIT). Elle fait de même pour les autres réunions de l'OIT (sectorielles). Nous visons à ce que le délégué patronal suisse soit élu au Conseil d'administration du BIT.

L'UPS est membre de l'Organisation internationale des employeurs, *OIE*, dont le cadre d'action est en priorité l'OIT, avec extension au système de l'ONU. Nous souhaitons aussi que le délégué patronal suisse soit membre du Comité de direction de l'OIE.

Au plan Suisse, l'UPS travaille en relation avec le SECO et suit en particulier le processus de rapports du gouvernement à l'OIT concernant l'application des conventions. L'UPS est de plus représentée à la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT.

### **3.3 ONU**

En matière de politique patronale, les activités de l'ONU ont des effets surtout ponctuels mais qui vont en s'accroissant. L'UPS suit ses activités par l'intermédiaire de l'OIE. Au plan national, nous collaborons avec le SECO et si nécessaire avec le DFAE.

### **3.4 OCDE**

L'UPS favorise le rôle de contrepois de l'OCDE face au BIT. L'Union patronale suisse et *economiesuisse* sont membres du BIAC (Business and Industry Advisory Committee to the OECD). Nous participons dans ce cadre au Comité sur l'emploi et les affaires sociales et au Comité sur l'éducation. Au plan national, le SECO est notre point de contact.

### **3.5 Union Européenne – BUSINESSEUROPE**

L'Union patronale suisse cherche à entretenir des relations approfondies avec le patronat européen, ceci pour être informé des développements en cours dans l'UE et pour faire connaître le point de vue suisse dans les enceintes concernées. L'UPS et *economiesuisse* sont membres de BUSINESS-EUROPE. Dans cette organisation, l'UPS participe à la Commission des affaires sociales qui traite, à côté des questions relatives au marché du travail et au droit du travail, aussi les questions d'éducation et de santé.

### **3.6 AELE**

L'UPS participe aux travaux du Comité consultatif de l'AELE. Elle intervient dans le dialogue social pratiqué dans cette organisation afin d'y défendre ses positions de politique patronale internationale.

### **3.7 Conseil de l'Europe**

Les questions des droits de l'homme trouvent souvent leur origine au Conseil de l'Europe et sont ensuite concrétisées dans les autres organisations spécialisées. L'UPS se tient informée des questions traitées au Conseil de l'Europe pouvant la concerner. Il s'agit en particulier des développements concernant la Charte sociale européenne.