



Berne, octobre 2018

Non à l'initiative pour l'autodétermination – Oui à la protection des travailleurs et travailleuses !

Bref argumentaire sur la votation fédérale « Le droit suisse au lieu de juges étrangers (initiative pour l'autodétermination) » du 25 novembre 2018

L'initiative sur les « juges étrangers » ou dite « pour l'autodétermination » veut que le droit constitutionnel prime sur le droit international. En pratique, cela signifierait que la Suisse se verrait contrainte à devoir dénoncer plusieurs traités internationaux. Or, le droit international garantit aux travailleurs et travailleuses une protection contre les attaques aux droits fondamentaux. La Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Suisse ainsi que d'autres traités internationaux contiennent des droits liés au travail. Le droit international est aussi le pilier de nombreux droits acquis depuis plusieurs dizaines d'années. Par exemple, la protection de la maternité qui est considérée comme un droit du travail fondamental est inscrite dans les conventions de l'OIT. La Suisse a aussi ratifié la convention la plus récente sur la durée du congé de maternité prévoyant au minimum 14 semaines. En ratifiant cette Convention, la Suisse a renforcé la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes pour des motifs liés à la maternité et la garantie à ce que la législation suisse soit appliquée dans la pratique. Grâce à l'impulsion de l'OIT, la Suisse a en 2014 révisé son droit et introduit la rémunération pour le temps d'allaitement pour les femmes qui travaillent.

Que se passe-t-il pour les travailleurs et travailleuses si l'initiative est acceptée ?

Dans le cas où une initiative populaire contraire à un ou plusieurs droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses devait être acceptée, alors le ou les traités internationaux contenant ces droits pourraient être dénoncés. La protection des travailleurs et travailleuses serait donc affaiblie et les possibilités de se défendre devant les tribunaux également. Toutes les normes protégeant les travailleurs, comme par exemple celles sur la santé, la vie privée et familiale ou l'égalité homme-femme pourraient être facilement attaquables et perdraient un garde-fou important qu'est le droit international.

Les trois arguments les plus importants pour un Non à l'initiative pour l'autodétermination :

1. Les droits fondamentaux contenus dans la CEDH et les conventions de l'OIT contiennent des droits pour les travailleurs, tels le droit d'association, les droits d'accès et d'information sur le lieu de travail, l'égalité homme-femme et la protection contre les licenciements antisyndicaux. Les droits des travailleurs et travailleuses sont menacés par cette initiative qui affaiblit nos droits au lieu de les renforcer. Il faut donc la refuser et voter Non.
2. De nombreux droits acquis ont été impulsés et renforcés grâce au droit international (comme par ex. le congé de maternité). Aujourd'hui, il est important de pouvoir préserver ces droits garantis par le droit international. Par ailleurs, depuis que la Suisse a ratifié la CEDH, la majorité de ses droits et libertés figurent dans notre Constitution fédérale. Le droit international n'est donc pas un droit étranger, mais un droit intégré qui renforce le droit suisse. Il faut donc dire NON au démantèlement des droits des travailleurs et travailleuses.
3. Les relations internationales de la Suisse sont importantes dans le contexte actuel globalisé, aussi bien pour défendre nos droits individuels que pour l'économie et le marché du travail. Un Non à l'initiative s'impose pour empêcher que le marché du travail soit mis en danger.

Exemples de situations où le droit international protège les travailleurs et travailleuses

Exemple 1 : Des scientifiques découvrent de nouveaux dangers pour la santé au travail

Situation	Martin Steiner*, 60 ans, a travaillé plusieurs années auprès d'une entreprise agricole active en Suisse après avoir décidé de changer de métier et de travailler dans le secteur du bâtiment. Malade et bientôt à la retraite, son médecin lui diagnostique un cancer lié à l'utilisation d'une substance chimique. Cette substance n'était pas interdite d'utilisation à l'époque où il travaillait dans l'entreprise agricole et les scientifiques ont récemment découvert qu'elle était la cause de nombreux cancers ne pouvant être diagnostiqués que des années après les événements pathogènes. Voulant agir auprès des tribunaux, Martin Steiner et d'autres personnes touchées par le même problème se voient refuser l'accès à la justice à cause du droit de prescription et de péremption.
Droit international concerné	Droit à un procès équitable – art. 6 § 1 CEDH
Comment agir ?	Dans le cas de l'amiante qui avait été jugé par la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH) en 2014, il a été admis que dans les cas où il est scientifiquement prouvé qu'une personne est dans l'impossibilité de savoir qu'elle souffre d'une certaine maladie, cette circonstance devrait être prise en compte pour le calcul du délai de prescription ou de péremption. En référence à cette jurisprudence (cas Howald Moor) Martin Steiner et toutes les autres personnes concernées par le contact du produit chimique peuvent donc demander d'adapter le délai de prescription pour que leur action en dommages et intérêts vis-à-vis de l'employeur et des autorités nationales soient pris en considération.

Exemple 2 : La surveillance de l'employeur a-t-elle des limites ?

Situation	Amélie Bernasconi*, 25 ans, vient d'être engagée auprès d'une entreprise de vente et de conseil téléphonique pour des produits vendus et livrés dans toute la Suisse. Quelques temps après avoir été engagée, Amélie apprend en même temps que ces collègues que leur employeur voudrait installer un nouveau système vidéo-laser qui vient d'être inventé et qui permettrait d'enregistrer non seulement toutes les conversations téléphoniques, mais également tous les faits et gestes des collaborateurs au bureau.
Droit international concerné	Droit au respect de la vie privée et familiale – art. 8 CEDH
Comment agir ?	Le droit international protège le droit à la vie privée. Le droit du travail suisse prévoit également l'interdiction d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail. Amélie et ses collègues ont donc le droit de se demander si les moyens utilisés pour la surveillance sont proportionnels et nécessaires dans le cadre de leur travail, dans la mesure où leur vie privée est concernée. Ils pourront agir auprès des tribunaux suisses et ensuite auprès de la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH) pour revendiquer le respect de leur droit fondamental. Par ailleurs, la CrEDH pourra déterminer si la législation suisse est suffisamment précise pour autoriser que de telles mesures de surveillances soient prises ou pas.

** tous les noms et faits sont fictifs*