

**Evaluation de la
régulation du marché du
travail : sondage auprès
d'employés de secteurs
conventionnés**

Sur mandat de la Commission
externe d'évaluation des
politiques publiques (CEPP)

**Massimo Sardi
Mathieu Simonin**

Institut *érasml*
Septembre 2007

érasml sa

rue de la gabelle 6

cp 1313

1227 carouge

t: +41 22 304 44 24

f: +41 22 304 44 34

www.erasml.ch

SOMMAIRE

1. REALISATION DE L'ETUDE	3
1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE.....	3
1.2. METHODE	4
1.2.1. Sélection des secteurs.....	4
1.2.2. Réalisation de l'enquête : choix méthodologique et difficulté d'accéder aux populations visées.....	5
1.2.3. Réalisation de l'enquête : limites de la démarche	8
1.2.4. Présentation des résultats	9
2. RESULTATS.....	11
2.1. PROFILS DES REpondANTS (ECHANTILLONS).....	11
2.1.1. Caractéristiques sociodémographiques.....	11
2.1.2. Caractéristiques professionnelles.....	16
2.1.3. Profil des répondants par secteur : bilan	22
2.2. CONNAISSANCE DES CCT	22
2.3. RESPECT DE LA CCT	28
2.4. SALAIRE MINIMUM	29
2.5. PERCEPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	35
2.5.1. Perception des conditions de travail depuis 2004	37
2.6. PERCEPTION DES CONTROLES EFFECTUES DANS LE SECTEUR D'ACTIVITE.....	40
2.6.1. Connaissance et expérience des contrôles	40
2.6.2. Instructions reçues en cas de contrôle	43
2.6.3. Opinions sur les contrôles	45
2.6.4. Opinions sur le respect des CCT par les entreprises	46
2.7. PLAINTES DES EMPLOYES	48
3. ELEMENTS DE SYNTHESE ET DE CONCLUSIONS	50
3.1. CONNAISSANCE DES CCT.....	50
3.2. SALAIRE MINIMUM.....	51
3.3. PERCEPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA CONCURRENCE.	52
3.4. CONTROLES.....	52

ANNEXE : QUESTIONNAIRES

57

1. REALISATION DE L'ETUDE

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

La commission externe d'évaluation des politiques publiques (ci-après CEPP) a décidé d'évaluer **la politique de réglementation du marché du travail adoptée par le canton de Genève**, utilisant sa compétence de déterminer ses propres thèmes d'évaluation, selon l'art. 28 al. 3 de la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques (autosaisine).

L'objectif central de l'étude de la CEPP sur la régulation du marché du travail concerne l'effectivité et l'efficacité du dispositif genevois en matière de réglementation du marché du travail et ce dans les secteurs sous contrôle paritaire¹, c'est-à-dire les secteurs régis par des conventions collectives de travail (CCT) étendues et/ou de secteurs. Il s'agit plus particulièrement de voir comment les associations professionnelles (via les commissions paritaires) s'acquittent de leur tâche de surveillance et de contrôle du marché du travail, mais aussi de mieux comprendre le fonctionnement global de la réglementation.

Pour ce faire, la CEPP a mandaté l'institut érasml afin de réaliser une enquête auprès d'employés de certains secteurs conventionnés. Cette investigation² de type quantitatif vise à mieux connaître comment les employé(e)s (travailleurs, salarié(e)s), qui sont avec les employeurs les principaux intéressés par l'application des CCT, perçoivent et connaissent les conventions en vigueur. Dans une perspective plus large, il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les employé(e)s :

- considèrent leur salaire et leurs conditions de travail ;
- connaissent leurs droits et les défendent (recours aux syndicats, plaintes, etc.) ;
- perçoivent le marché de l'emploi dans leur secteur (offre et changement d'emploi, concurrence et ouverture du marché européen, etc.) ;

¹ Une deuxième phase de l'étude portera, pour les secteurs non conventionnés, sur les contrôles de l'organe cantonal responsable de la surveillance (Office cantonal de l'inspection des relations du travail, OCIRT)

² Une première investigation a consisté à mener une étude de type qualitatif et quantitatif auprès des membres de commissions paritaires (entretiens et enquête postale) et auprès d'employeurs (entretiens en face à face).

1.2. METHODE

1.2.1. Sélection des secteurs

Afin de réaliser l'enquête auprès des employés, il a tout d'abord été décidé d'un commun accord avec la CEPP de limiter les secteurs à investiguer. Cette décision visait d'une part à pouvoir disposer d'échantillons consistants dans chacun des secteurs qui seraient considérés dans l'étude (nombre d'interviewés suffisants pour pouvoir analyser les résultats) et d'autre part à assurer une certaine homogénéité des professions ou des situations des employés dans les différents secteurs retenus. Ainsi, dans les secteurs où il y avait une large palette de professions différentes, nous avons délibérément choisi de nous concentrer sur quelques professions précises afin que les personnes d'un même secteur se réfèrent à des contextes similaires. Sur la base d'un objectif consistant à réaliser environ 150 entretiens par secteur, les cinq secteurs suivants ont été retenus :

- secteur du gros œuvre (investigation restreinte principalement aux maçons) ;
- secteur du second œuvre (investigation restreinte principalement aux professions de peintre, de plâtrier-peintre et de carreleur) ;
- secteur du nettoyage ;
- secteur de l'hôtellerie restauration (investigation restreinte principalement aux fonctions/professions de serveurs et de cuisiniers) ;
- secteur du commerce de détail non alimentaire (CDNA) (investigation restreinte principalement au personnel de vente des magasins d'habillement et de chaussures).

Ces cinq secteurs ont été retenus pour les raisons suivantes :

- secteurs déjà plus fortement investigués dans les étapes précédentes ;
- secteurs qui ont un poids important dans le canton en termes de nombre d'employeurs et par conséquent d'employés ;
- secteurs qui peuvent se révéler plus sensibles, en termes de concurrence et d'ouverture des marchés car ils se distinguent par un marché de l'emploi caractérisé par une population moins qualifiée – et donc une plus forte possibilité de maintenir des salaires à des niveaux

inférieurs - et une concurrence plus étendue : entreprises extra-cantonales ou étrangères, potentiel important de nouvelles entreprises créées (si ce n'est pas dans tout le secteur du moins dans certains métiers ou professions).

1.2.2. Réalisation de l'enquête : choix méthodologique et difficulté d'accéder aux populations visées

Pour réaliser l'enquête, nous avons d'avance exclu la technique de l'enquête postale car nous avons considéré qu'elle était difficile à mettre en œuvre et risquait de ne pas atteindre les objectifs fixés en obtenant un taux de réponse et de participation très faible. Cette appréciation reposait sur deux éléments. D'une part l'enquête postale est une démarche anonyme à laquelle des personnes éloignées ou peu intéressées par la problématique de l'enquête n'accordent que peu d'intérêt. D'autre part, cette technique n'est pas appropriée pour les secteurs visés qui présentent une forte proportion d'employé(e)s de nationalité étrangère et de professions peu qualifiées. Le questionnaire postal apparaît ainsi peu indiqué pour des personnes qui ont habituellement un rapport plus difficile à l'expression écrite.

Sur la base de ces considérations, nous avons opté pour la réalisation d'une enquête téléphonique qui permet d'une part d'établir un contact personnalisé avec le répondant et a ainsi une plus forte probabilité de se concrétiser en participation à l'entretien (taux de participation supérieur à celui pouvant être obtenu dans une enquête postale), et qui favorise d'autre part une expression orale plus appropriée pour le type de population visé.

Cependant, et quelle que soit la technique de récolte d'information choisie, la mise en œuvre de l'enquête repose sur une difficulté majeure qui est celle de pouvoir disposer d'une base de coordonnées pour contacter et interroger les personnes qui exercent une activité professionnelle dans les secteurs sélectionnés.

Le fait qu'il n'existe pas de listes disponibles et accessibles pouvant nous garantir de travailler sur une base exhaustive³, nous a contraint à devoir travailler sur des

³ En réalisant l'enquête sur la base d'une liste exhaustive de l'ensemble des travailleurs, l'équiprobabilité, soit le fait que chacun ait la même probabilité d'être interrogé, garantit que l'échantillon constitué soit représentatif de l'ensemble de la population étudiée car il devrait en posséder les mêmes caractéristiques. Pour approcher de telles conditions de représentativité sans disposer d'une liste de personnes cibles (ensemble des travailleurs d'un secteur), il aurait fallu contacter de manière aléatoire les ménages genevois et demander au sein de chaque ménage si celui-ci comprenait une personne travaillant dans le secteur considéré. Cela aurait engendré des coûts

listes partielles. Pour cela, la seule perspective était de travailler sur la base de l'annuaire téléphonique en sélectionnant les personnes dont la profession indiquée dans l'annuaire correspondait aux secteurs étudiés⁴. Toutefois, une liste de personnes travaillant dans ces branches n'a pu être constituée que pour les secteurs de la construction, du second œuvre et de l'hôtellerie restauration.

Pour les secteurs du nettoyage et du commerce de détail, il était impossible de pouvoir constituer une liste de personnes sur la base des annuaires. En effet, pour le secteur du nettoyage, le nombre de personnes indiquant une profession dans ce secteur est marginal et ce d'autant plus que la profession est rarement associée à une qualification. Pour le secteur de la vente au détail, si le nombre de personnes mentionnant une profession en rapport avec ce secteur était important (« vendeuse », « caissière »), il était cependant impossible de pouvoir distinguer les personnes employées dans le commerce de détail de l'habillement et des chaussures des employé(e)s travaillant dans des grands magasins (conventions d'entreprises spécifiques). Il aurait ainsi fallu constituer des listes importantes pour contacter l'ensemble de ces personnes et ne pouvoir interroger qu'un petit nombre de personnes travaillant dans ce secteur spécifique.

Ces difficultés nous ont conduit à mettre en place une **méthodologie différente** pour pouvoir atteindre et interroger les employé(e)s dans ces différents secteurs :

- pour les secteurs du **nettoyage et du commerce de détail (vente)**, nous avons opté pour **l'enquête de terrain en face à face** qui se présentait comme la seule technique permettant d'entrer en contact avec des employé(e)s exerçant dans les secteurs retenus en se rendant sur les lieux de travail ou dans les magasins. Pour ce faire, des équipes d'enquêtrices et d'enquêteurs ont parcouru le canton de Genève pour d'une part se rendre dans les magasins de chaussures et de vêtements afin de pouvoir interroger les employé(e)s et d'autre part se « poster » devant les entreprises de nettoyage afin de pouvoir interroger les employés au terme de leur journée de travail.
- pour **les secteurs de la construction, du second œuvre et de hôtellerie restauration**, nous avons privilégié **l'enquête téléphonique** puisque nous

extrêmement onéreux étant donné le nombre important de ménages devant être contacté au sein de la population genevoise par rapport à la faible proportion des ménages cibles.

⁴ Il s'agit à notre connaissance de la seule source, facilement accessible et disponible, nous permettant de constituer une liste de personnes sur la base des professions exercées ou des secteurs d'activités.

pouvions disposer d'une liste de personnes identifiées par leur profession et pouvant être atteintes par téléphone (achat des adresses auprès d'un broker selon le critère de la profession et du secteur d'activité)⁵. Par ailleurs, nous avons considéré que le sondage sur site, c'est-à-dire sur les chantiers, n'était pas envisageable, compte tenu de la nature particulière du travail (accès difficile aux chantiers, voir soumis à autorisation ; travail en équipes, difficultés de s'isoler pour réaliser l'interview, etc.). Le secteur de l'hôtellerie/restauration pouvait à priori se prêter aux deux méthodes mais nous avons privilégié l'enquête téléphonique pour interroger les personnes en dehors de leur environnement professionnel.

L'enquête téléphonique a été réalisée selon la méthode CATI (Computer assisted telephone interview) entre le 10 avril et le 27 avril 2007. Lors de la prise de contact avec la personne, il était tout d'abord vérifié que la personne travaillait bien dans un des 3 secteurs sélectionnés. Si tel n'était pas le cas, l'entretien prenait fin.

L'enquête en face à face s'est déroulée entre le 10 avril et le 27 avril 2007. Un team d'enquêteurs (trices) a été spécialement briefé pour la réalisation de l'étude. Un grand soin a été apporté à ce que les interviews soient réalisées dans des conditions de confidentialité acceptable. Concrètement, la prise de contact a du être adaptée selon les spécificités des deux secteurs, et s'est déroulée de la manière suivante :

Pour les enquêtes dans le secteur de la **vente**, le contact était pris dans le magasin lui-même. Il était demandé aux vendeurs(euses) quand pouvait se dérouler l'entretien. Suite à cela, l'entretien se déroulait dans le magasin, à une heure où il n'y a pas ou peu de clients, ou lors de la pause des travailleurs(euses).

Dans le **nettoyage** en revanche, il était plus difficile de réaliser les enquêtes sur le lieu de travail. Les enquêteurs(trices) ont donc travaillé avec une liste d'entreprises de nettoyage, pour se rendre dans les bureaux de l'entreprise. Le contact avec les travailleurs se faisait lorsque ces derniers repassent par les bureaux, une fois leur travail terminé, c'est-à-dire soit entre 09h et 10h le matin ou entre 18h et 20h le

⁵ Les adresses fournies par le broker sont avant tout des adresses qui ont été récoltées dans l'annuaire électronique « Directories » de Swisscom. L'achat d'adresses auprès d'un broker permet d'obtenir un fichier d'adresses constitué sur la base de critères de sélection précis (ici les professions ou branches d'activité). De plus le broker est sensé garantir la mise à jour régulière des adresses fournies.

soir. Il était dès lors possible de réaliser l'entretien sur place, ou alors dans un café voisin.

1.2.3. Réalisation de l'enquête : limites de la démarche

Si le choix méthodologique est avant tout déterminé par le critère pragmatique permettant d'accéder aux personnes travaillant dans la branche, les deux techniques présentent chacune des avantages et des inconvénients qu'il convient de mettre en évidence et de garder à l'esprit pour l'interprétation et l'analyse des résultats.

Tableau 1 : Avantages et inconvénients des méthodes d'enquête

	Avantages	Inconvénients
Enquête téléphonique (domicile)	<ul style="list-style-type: none"> - plus grand sentiment d'anonymat chez le répondant - permet d'atteindre les gens à la maison (quand ils ont plus de temps disponible) 	<ul style="list-style-type: none"> - possible biais de sélection de l'échantillon : personnes plus durablement installées dans la profession, (déficit de situations plus précaires) - certaines professions difficiles à trouver (métiers dans lesquels aucune profession en particulier n'est nécessaire)
Enquête en face à face (travail)	<ul style="list-style-type: none"> - sélection des travailleurs plus directe (sur site) - probabilité plus forte d'accéder à différents types de statuts (notamment précaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - retenue plus grande dans les réponses données - difficultés pratiques pour réaliser l'entretien sur le site de travail (accord du patron, temps disponible, activité)

L'impossibilité de pouvoir disposer de listes exhaustives de personnes travaillant dans les divers secteurs ainsi que le recours à deux techniques différentes, avec leurs avantages et inconvénients respectifs, pour pouvoir accéder aux employé(e)s des différents secteurs nous conduisent à mettre en avant un certain nombre de limites quant à la réalisation de l'étude et à l'interprétation des résultats obtenus.

La première limite est qu'il nous est difficile de pouvoir garantir que les échantillons constitués soient parfaitement **représentatifs** et ceci pour les raisons suivantes :

- l'impossible accès à une liste exhaustive ne nous permet pas de travailler sur une base représentative (accès à l'ensemble de la population) ;
- l'absence de données statistiques précises sur ces secteurs ne nous permet pas après coup de pouvoir comparer les caractéristiques des échantillons constitués aux caractéristiques connues de la population et de pouvoir ainsi évaluer dans quelle mesure ils s'en écartent ;

- le fait de travailler sur des professions plus restreintes limite aussi les portées de l'inférence. De fait il faut aussi garder à l'esprit que lorsque nous parlons des différents secteurs dans le rapport, ces secteurs sont limités à certaines professions ou fonctions spécifiques (cf. point 1.2.1).

La deuxième limite, consécutive à la première, est qu'il est difficile d'évaluer dans quelle mesure un **biais de sélection** caractérise les échantillons constitués. Par exemple, les échantillons des secteurs de la construction, du second œuvre et de hôtellerie restauration ont présenté une structure d'âge qui est immédiatement apparue comme élevée. Cela peut s'expliquer par le fait que le repérage d'adresses de personnes indiquant leur profession dans l'annuaire téléphonique a conduit, au terme du sondage téléphonique, à un échantillon de personnes globalement plus « établies » dans le métier. Les statistiques disponibles (ESPA, 2005) pour ces différents secteurs ont confirmé cette surreprésentation de personnes plus âgées dans l'échantillon. En conséquence, nous avons **pondéré** les échantillons de ces trois secteurs selon la structure d'âge connue pour relativiser ce possible effet de sélection (cf. point 2.1.1). A l'inverse, les échantillons obtenus dans les secteurs du nettoyage et de la vente présentaient des structures d'âge plus jeunes et des statuts professionnels plus diversifiés (temporaires, temps partiels, etc.). La technique de l'enquête en face à face a sans doute permis d'atteindre une plus large palette de profils et de parcours professionnels (personnes sans qualifications, temporaires, temps partiels, etc., soit des statuts plus « précaires ») mais il nous est impossible d'évaluer dans quelle mesure cette caractéristique est conforme à la réalité (cf. plus haut)

1.2.4. Présentation des résultats

Le premier but de cette investigation était de pouvoir analyser la perception que les employés ont de leurs conditions du travail et de la régulation du marché du travail existant ou perçue au sein de leur secteur. Comme ces conditions peuvent être très différentes d'un secteur à l'autre, les résultats sont systématiquement présentés par secteur afin de porter un regard comparatif sur les informations récoltées. Des analyses plus précises sont aussi présentées dans certains secteurs en fonction de caractéristiques plus fines et jugées pertinentes par rapport aux questions posées.

Pour éviter les lourdeurs qu'entraînerait dans le corps du document la répétition systématique des termes masculin et féminin pour désigner des personnes, seul le genre masculin a été retenu comme genre générique (employés, travailleurs, etc.). Les lectrices et les lecteurs voudront bien en tenir compte.

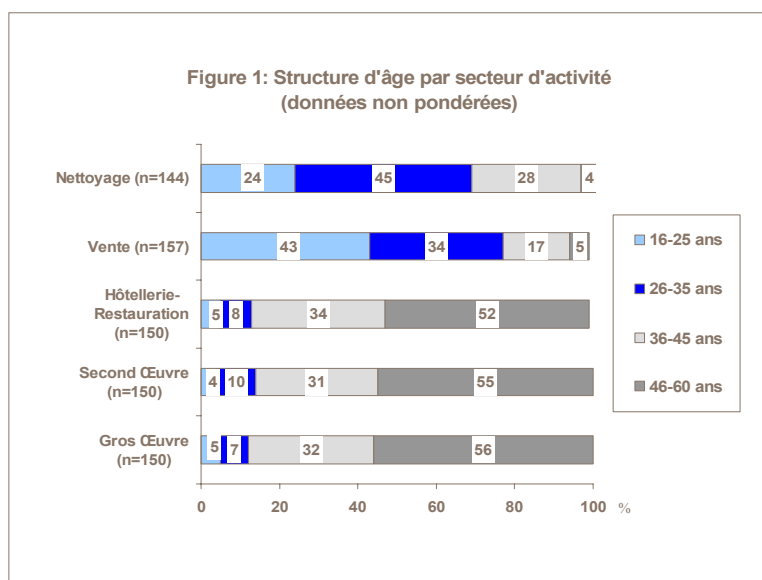
2. RÉSULTATS

2.1. PROFILS DES REpondANTS (ECHANTILLONS)

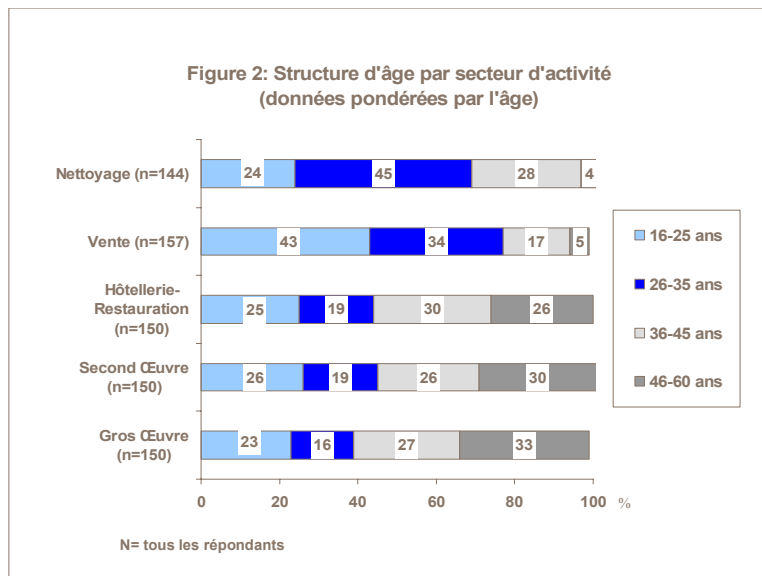
2.1.1. Caractéristiques sociodémographiques

Ce chapitre présente en premier lieu la structure des échantillons de répondants dans chacun des secteurs d'activités étudiés selon les caractéristiques tant des employés eux-mêmes (âge, formation, etc.) que de leurs conditions et parcours professionnels.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, la structure d'âge constatée dans les échantillons obtenus est fortement dissemblable entre les différents secteurs d'activités.

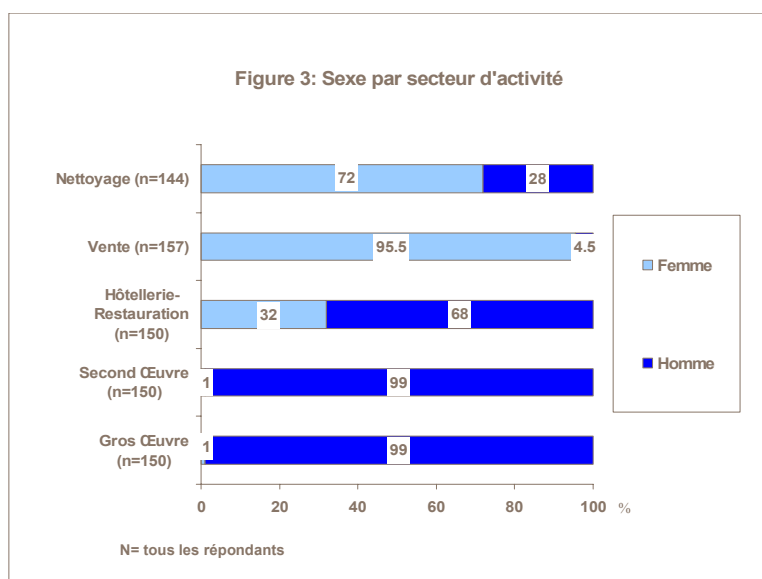


Ce constat et la possibilité de disposer de données statistiques « officielles » pour les secteurs dans lesquels la structure d'âge était très élevée nous a permis de pondérer les données obtenues en redressant les échantillons afin que la structure d'âge soit conforme à celle de la population des employés du secteur.

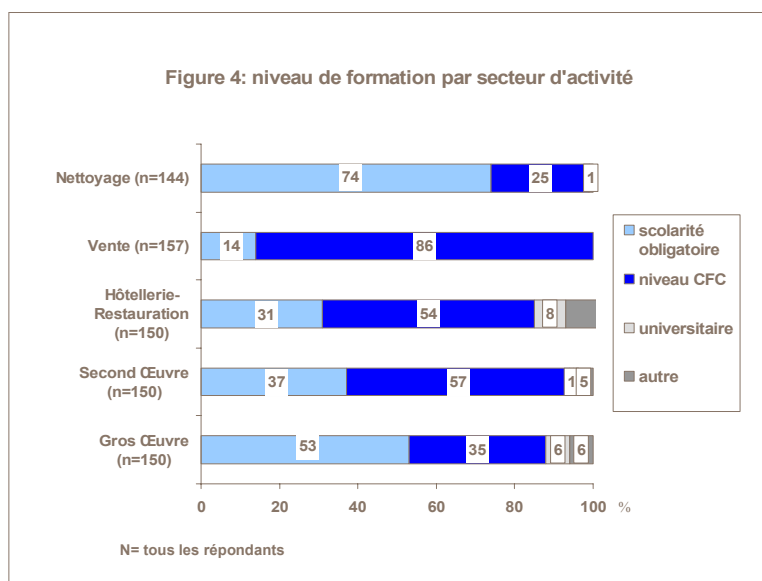


Après pondération, nous constatons que les secteurs de la construction, du second œuvre et de l'hôtellerie restauration demeurent des secteurs où la moyenne d'âge des employés est plus élevée. Cette différence est susceptible d'avoir un effet sur de nombreuses autres questions relatives à la réglementation du marché du travail, puisque les personnes plus âgées ont potentiellement plus d'expériences dans leur métier, et plus de chances d'avoir connu des expériences en rapport avec ces questions.

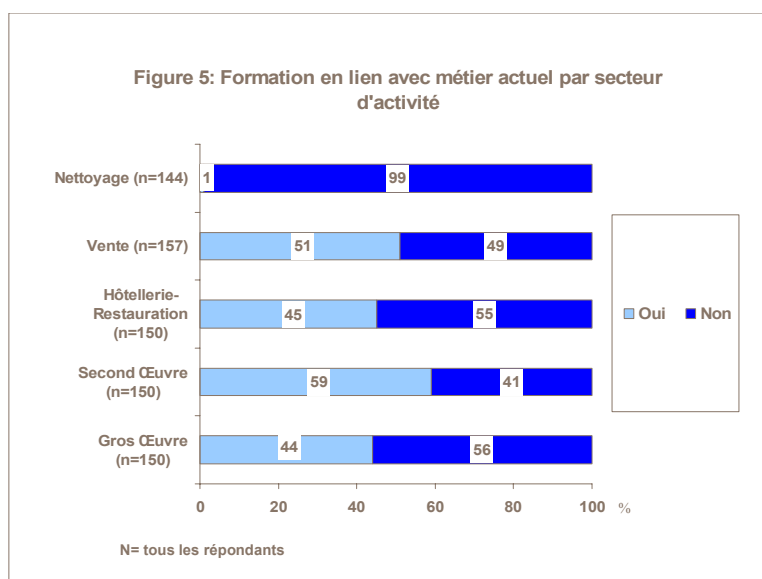
Les structures de sexe sont également très clivées entre les secteurs puisque les métiers du bâtiment sont quasi uniquement constitués d'hommes, alors qu'il y a une grande majorité de femmes dans le nettoyage et la vente. Il y a par contre une majorité d'hommes dans l'hôtellerie/restauration.



Concernant le plus haut niveau de formation atteint par les personnes interrogées, on constate que les employés du secteur du nettoyage sont majoritairement des personnes sans formation professionnelle. La part d'employés sans formation est également très forte dans le secteur du gros œuvre, et n'est pas non plus négligeable dans le second œuvre et dans l'hôtellerie/restauration. D'une manière générale, l'échantillon regroupe peu d'universitaires. Les travailleurs au bénéfice d'une formation de niveau CFC sont majoritaires dans la vente.

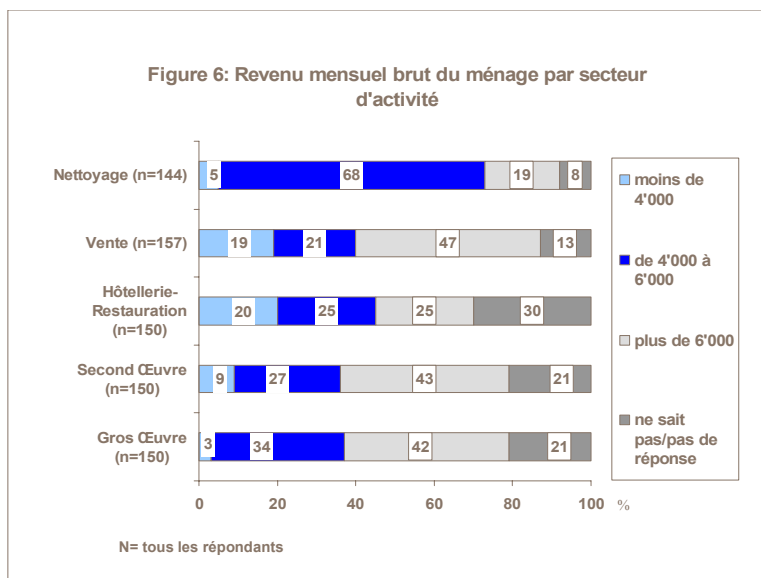


Si l'on s'intéresse plus précisément au lien direct existant entre la formation de la personne et la profession exercée actuellement, on constate que près d'un travailleur sur deux occupe une profession en rapport avec sa qualification.



C'est dans le secteur du second œuvre que la proportion de travailleurs qualifiés est la plus élevée (59%) alors que le secteur du nettoyage comprend presque exclusivement des personnes sans qualification professionnelle. Ceci concorde avec ce qui a été évoqué plus haut, à savoir qu'il y a une très grande majorité de personnes sans formation dans ce secteur (niveau de scolarité obligatoire). Dans la très grande majorité des cas, les formations effectuées en rapport avec le métier exercé actuellement sont des formations professionnelles (CFC). Il faut par ailleurs noter que dans le secteur de la vente, seule une moitié d'employé(e)s déclarent une formation en rapport avec le poste qu'ils occupent (formation en rapport avec le domaine de la vente) alors qu'ils sont 86% à avoir un niveau de formation CFC. Une part non négligeable des personnes interrogées travaille ainsi dans la vente après avoir été formé dans un autre domaine.

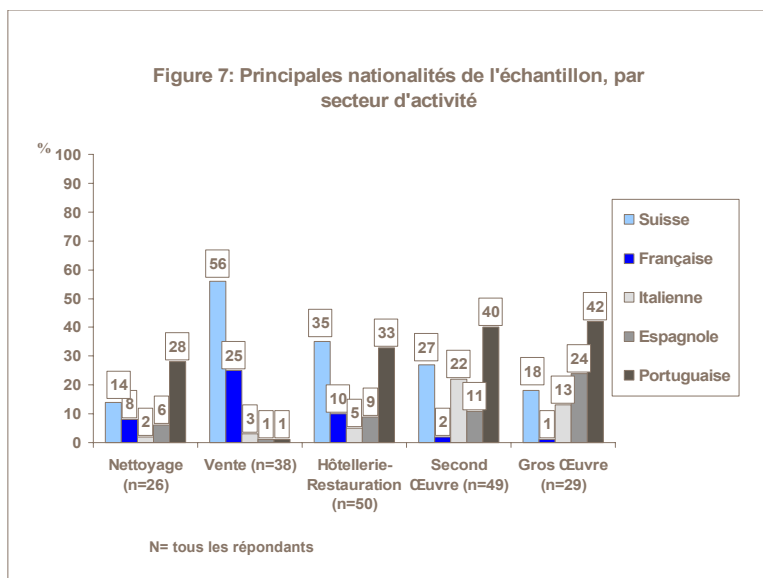
Concernant le revenu du ménage, les employés du secteur de l'hôtellerie et de la vente déclarent des revenus mensuels plus bas (proportion plus élevée de revenus mensuels inférieurs à fr. 4'000.-). A noter, que c'est également dans le secteur de la vente que la proportion de salaires de plus de fr. 6'000.- est la plus marquée (47%).



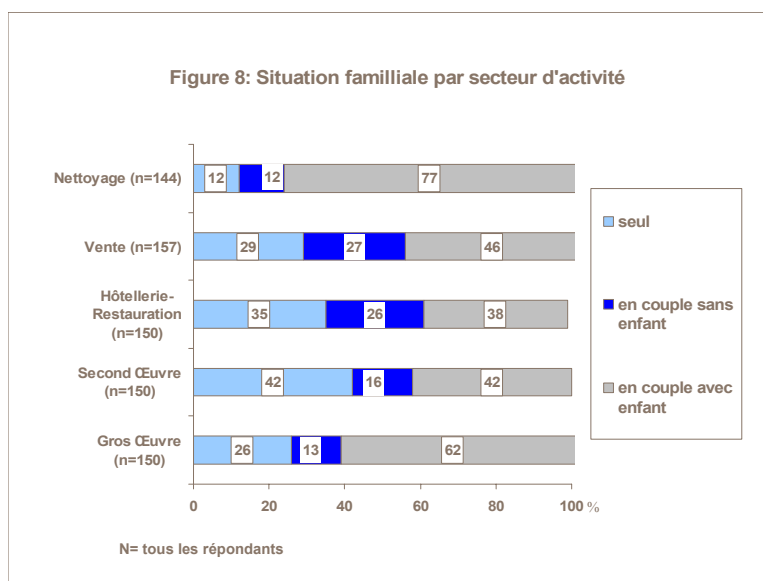
Ceci peut en partie s'expliquer par le fait que de nombreuses femmes travaillent dans ce secteur, et l'on peut penser que, pour beaucoup d'entre elles, ce revenu sera complété par un autre au sein du ménage, ce qui sera moins souvent le cas pour les métiers du bâtiment⁶

Les répondants de nationalité suisse sont majoritaires dans le secteur de la vente et de l'hôtellerie/restauration. Les travailleurs de nationalité portugaise sont majoritaires dans les deux métiers du bâtiment, et également très nombreux dans l'hôtellerie/restauration et le nettoyage. Dans ce dernier secteur, la variété des nationalités est très grande. On retrouve notamment beaucoup de personnes venant des pays de l'Ex-Yougoslavie. Il faut encore préciser que les personnes interviewées par téléphone, dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration résident nécessairement en Suisse. Ainsi, les travailleurs français, travaillant à Genève mais résidant en France (« frontaliers »), ne sont pas pris en compte dans les échantillons de ces secteurs. Ce biais a pour effet de sous estimer la part des travailleurs français, notamment dans le secteur de l'hôtellerie/restauration où ces derniers représentent une part importante de la main d'œuvre.

⁶ Cette hypothèse se vérifie lorsqu'on compare la structure des salaires personnels avec la structure des salaires du ménage, par secteur. Ces deux structures sont très semblables dans le bâtiment, alors qu'elles varient beaucoup dans la vente. Ce qui laisse à penser que dans la majeure partie des cas, les ménages des répondants du bâtiment vivent sur un salaire et ceux des répondants actifs dans la vente sur deux salaires. De plus, ce point de vue doit aussi intégrer la question du temps de travail, très variables selon les secteurs. Ces deux aspects seront évoqués plus en détail dans le chapitre suivant.

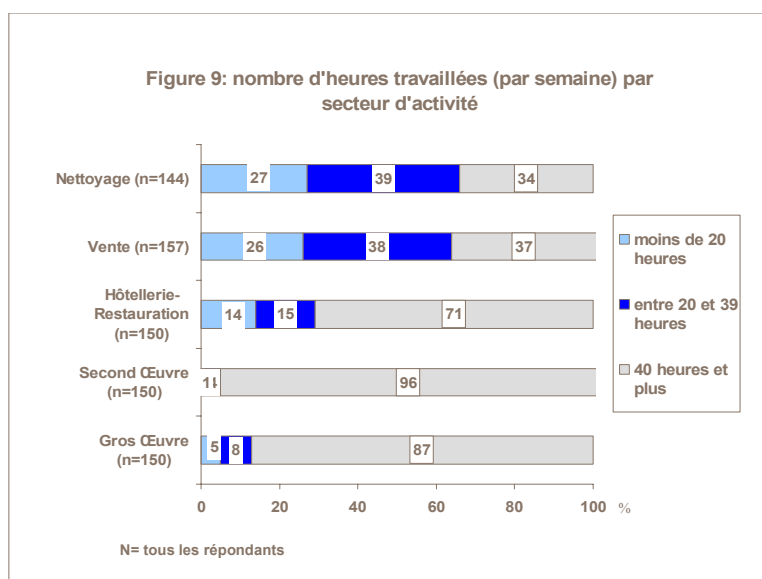


C'est dans le second œuvre et l'hôtellerie que l'on retrouve le plus grand nombre de personnes vivant seules. Les couples avec enfants sont nettement majoritaires dans le gros œuvre et le nettoyage.



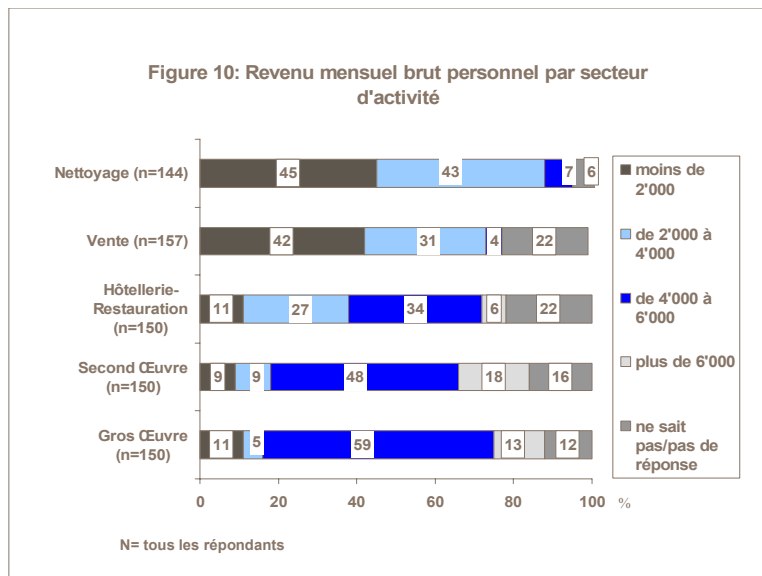
2.1.2. Caractéristiques professionnelles

Les secteurs du nettoyage et de la vente, dans lesquels le travail à temps partiel est majoritaire se distinguent des trois autres secteurs qui comprennent une majorité de travailleurs à temps complet (40 heures et plus).



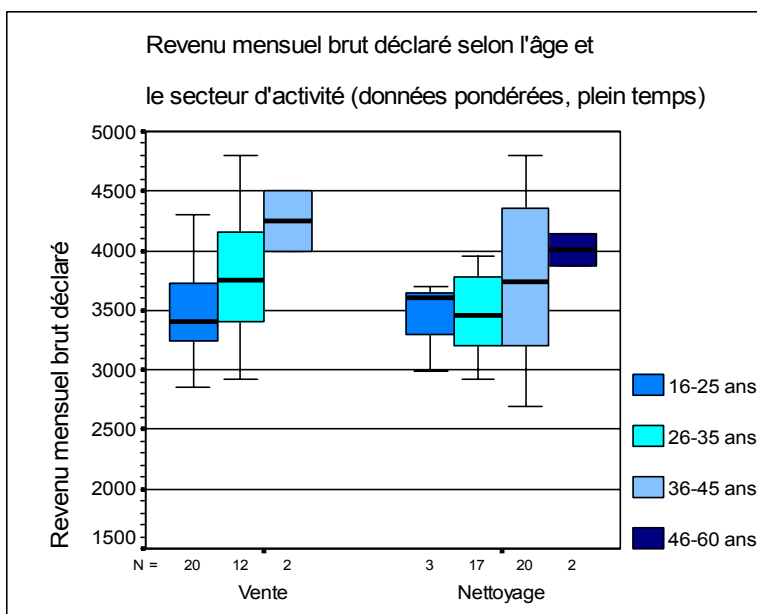
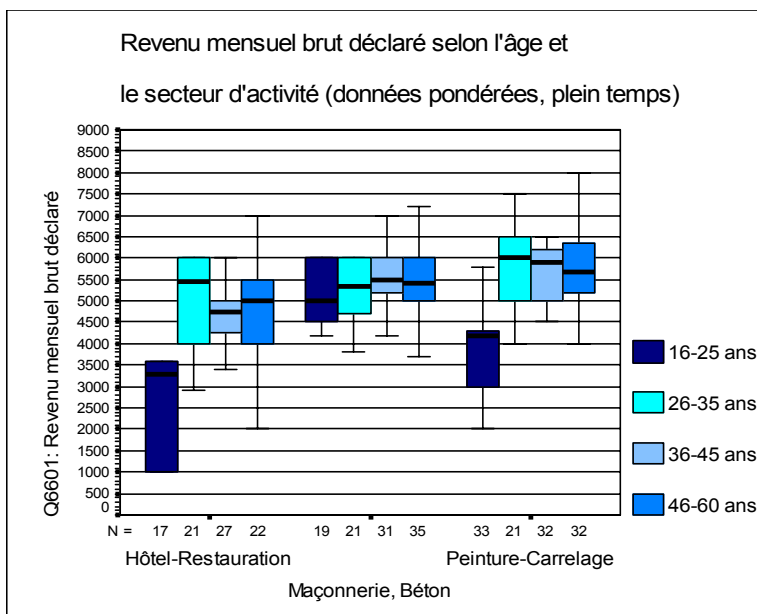
Il nous est difficile ici de dire dans quelle mesure ce résultat reflète la réalité des secteurs. Il semble logique d'une part que le plein temps soit nettement majoritaire dans les secteurs de la construction et du second œuvre et d'autre part qu'il existe une forte proportion de temps partiel dans les secteurs de la vente et du nettoyage (salaires d'appoint, travail sur appel, etc.). Cependant, il nous est difficile d'estimer si la proportion de temps partiel constatée dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (29%) est une réalité ou si elle doit être imputable au fait que l'enquête téléphonique ait principalement touché une population d'employés plus installés dans la profession et relevant ainsi plus fortement d'une occupation à temps complet.

Le revenu personnel déclaré par les répondants est largement influencé par le nombre d'heures de travail hebdomadaire. Ainsi, les secteurs du nettoyage et de la vente, dans lesquels domine le travail à temps partiel, présentent les salaires les plus bas.

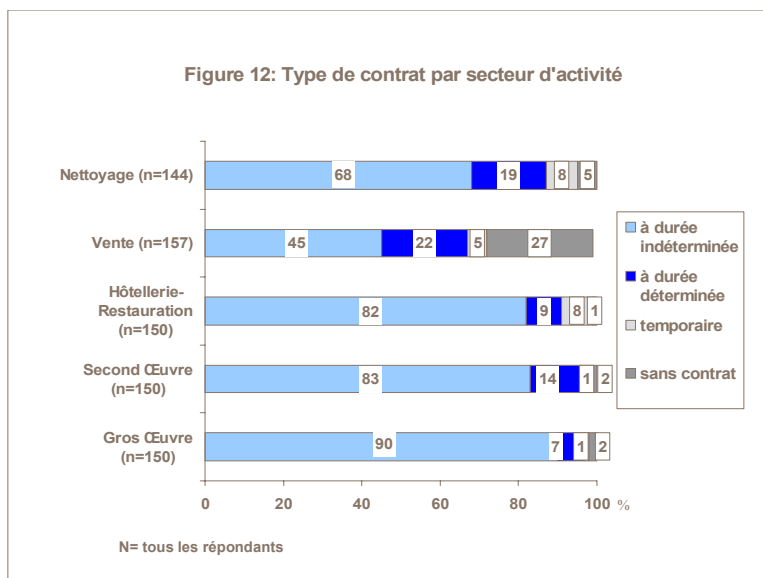


Les résultats du graphique ci-dessus qui mettent en évidence la forte proportion de salaires en dessous de fr. 4'000.- par mois dans les secteurs du nettoyage et de la vente semblent indiquer que le revenu personnel du répondant est bien souvent complété par un deuxième revenu important au sein du ménage. En effet, ces deux secteurs présentent des proportions plus importantes de revenus élevés lorsqu'on se base sur le revenu mensuel du ménage (cf. graphique plus haut).

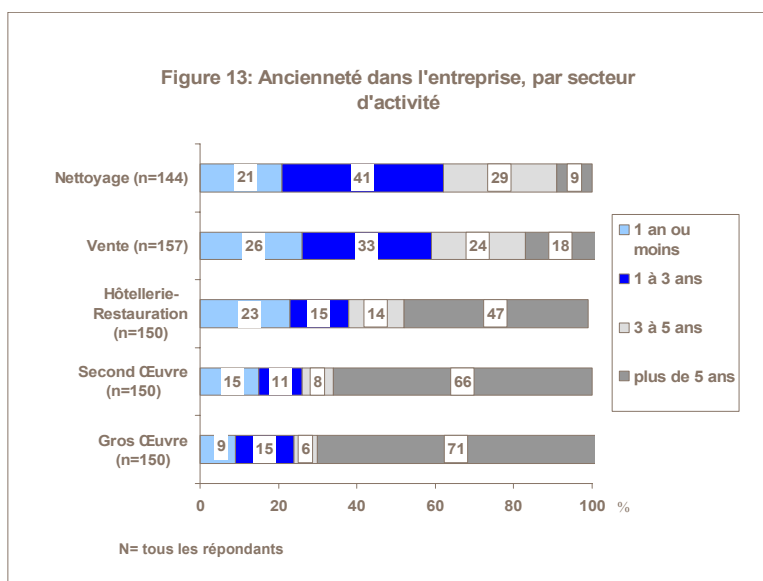
Les graphiques ci-dessous donnent une image plus précise des salaires déclarés par les employés en les distinguant selon l'âge du répondant et le secteur d'activité. Ces données ne concernent que les personnes ayant déclaré travailler à plein temps afin de permettre la comparaison.



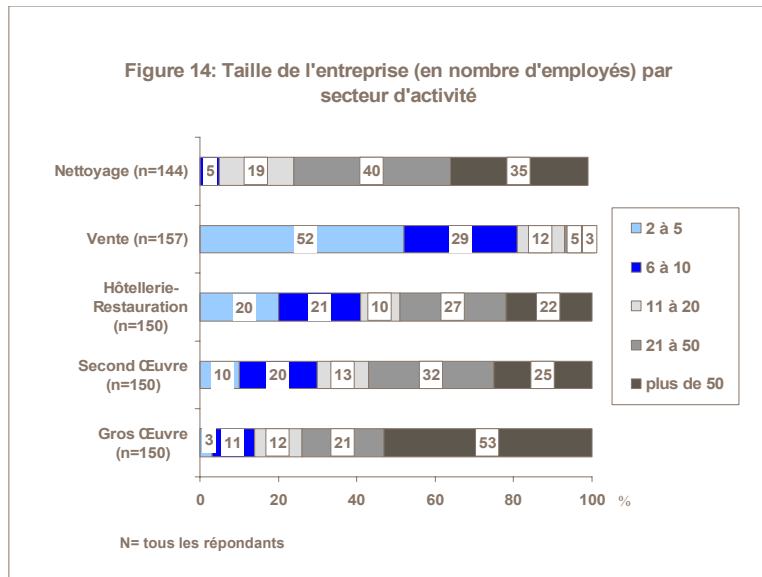
Cette relative plus grande précarité des statuts professionnels constatée dans les secteurs de la vente et du nettoyage en termes de salaire et de temps de travail est également confirmée en terme de type de contrats. Ainsi, la proportion de contrats à durée indéterminée est plus faible dans ces secteurs et surtout dans celui de la vente. Par ailleurs, ce dernier secteur se distingue par un quart des personnes interrogées qui déclarent ne bénéficier d'aucun contrat de travail, situation relativement peu fréquente dans les autres secteurs. Les secteurs du nettoyage et de l'hôtellerie restauration comprennent le plus de temporaires.



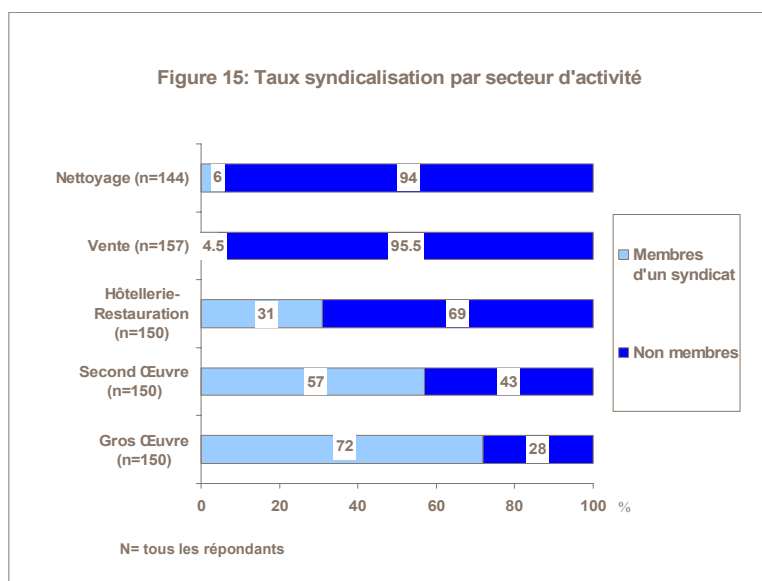
La durée d'emploi dans l'entreprise actuelle est plus élevée dans les secteurs de la construction et du second œuvre. Elle est moins marquée dans les autres secteurs ou plus d'un cinquième des employés occupent leur poste depuis moins d'un an.



L'échantillon présente une grande diversité également au niveau de la taille des entreprises dans lesquelles sont actifs les répondants. Les répondants du gros œuvre sont majoritairement occupés dans des entreprises de plus de 50 employés. La vente est le secteur présentant la plus grande proportion d'entreprises de 5 employés et moins. Il faut encore préciser que le nettoyage ne comporte que des entreprises de plus de 5 employés.



Les métiers du bâtiment sont très nettement ceux où le taux de syndicalisation est le plus élevé, devant l'hôtellerie/restauration. Ce même taux est très faible chez les travailleurs de la vente et du nettoyage.



2.1.3. Profil des répondants par secteur : bilan

Ces résultats confirment les hypothèses initiales qui ont prévalu à la mise en place de l'investigation et les premières constatations. Les caractéristiques des échantillons constitués dans les différents secteurs montrent que les types de personnes atteintes ont été, en partie, dépendants des techniques utilisées. Cela est particulièrement clair pour les sondages téléphoniques qui ont touché une population de travailleurs et d'employés plus stabilisés, plus établis dans leurs métiers : plus forte proportion de contrats à durée indéterminée, personnes globalement plus âgées et employées depuis plus longtemps dans leur entreprise, faible présence de statuts plus précaires (temporaires, temps partiels, contrats à durée déterminée, etc.), etc.

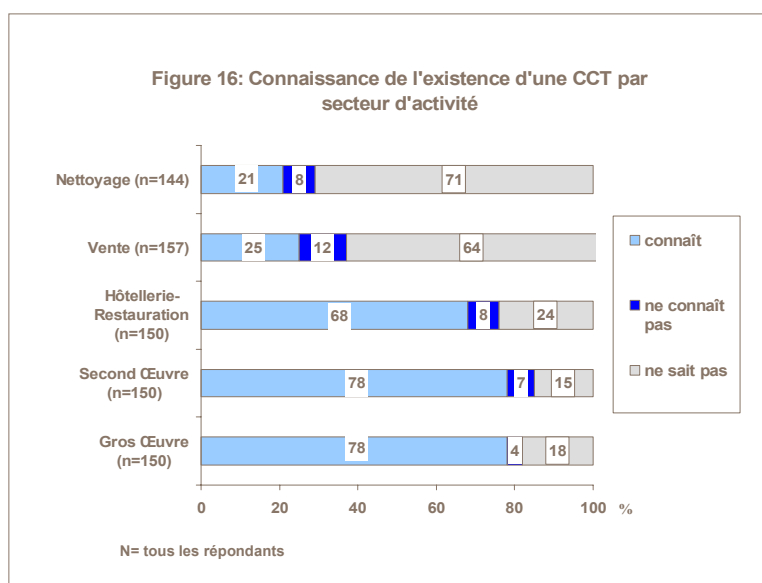
Ce résultat nous conduit à devoir considérer que les résultats obtenus pour les secteurs de la construction, du second œuvre et de l'hôtellerie restauration, peuvent être plus fortement liés aux types de personnes touchées et qu'ils couvrent peut-être de manière partielle les attitudes, comportements ou opinions existant auprès de l'ensemble des employés de ces secteurs. Cependant si nous pouvons effectivement considérer que la population des employés et travailleurs de ces secteurs est différente (en termes de caractéristiques sociodémographiques et professionnelles), nous ne pouvons évaluer dans quelle mesure les opinions et comportements dont nous rendons compte dans la suite du rapport auraient été différents si la population avait été couverte de manière plus optimale/exhaustive⁷. Nous ne pouvons à nouveau que rendre attentif le lecteur aux possibles limites de cette étude (cf. point 1.2.3).

2.2. CONNAISSANCE DES CCT

La connaissance que les employés des différents secteurs étudiés ont de la convention collective de travail en vigueur dans leur branche d'activité (CCT) est très disparate. La CCT jouit en effet d'une grande notoriété dans les secteurs du

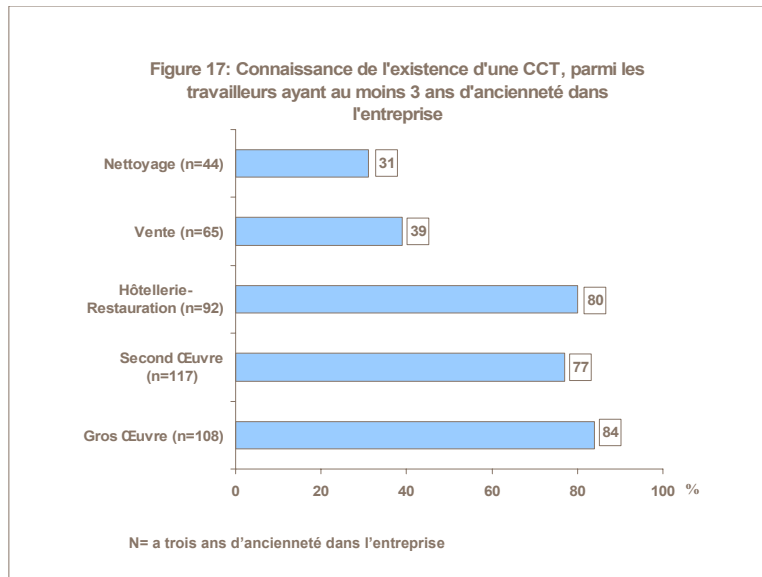
⁷ En effet dans quelle mesure une population d'employés globalement plus jeunes et soumis à des conditions de travail plus diversifiées aurait conduit à des perceptions et des appréciations différentes de celles observées dans le présent rapport en termes de connaissance et appréciation des CCT, d'appréciation des conditions de travail ou de jugements portés sur le marché, la concurrence et les contrôles effectués dans les secteurs ?

bâtiment et de l'hôtellerie/restauration, alors que son existence est plus rarement mentionnée dans les secteurs de la vente et du nettoyage⁸.



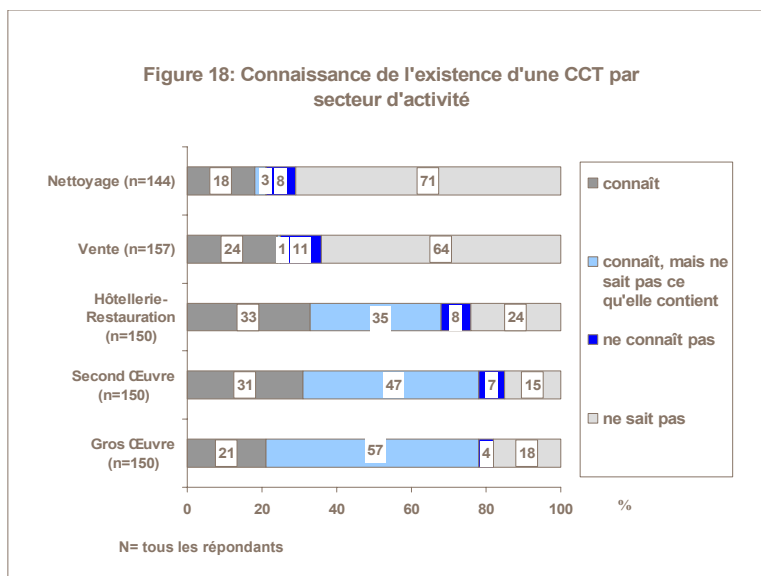
Comme cela a été précisé plus haut, une partie de ces divergences peut être attribuée aux différences de profils interviewés dans les secteurs. Une manière d'atténuer ces différences de profil afin de rendre ces résultats plus comparables est de s'intéresser aux travailleurs qui exercent leur profession dans la même entreprise depuis au moins 3 ans, ce qui nous permet de prendre en considération uniquement des travailleurs avec une certaine expérience du domaine.

⁸ Il convient de souligner la spécificité de la CCT dans le secteur du nettoyage. Cette dernière n'est étendue que pour les entreprises de plus de 16 employés. Notre échantillon dans le secteur du nettoyage comprend 14 employés qui travaillent dans des entreprises n'atteignant pas cette taille. Elles ne sont donc pas soumises d'office à la CCT mais elles peuvent y être soumises si elles appartiennent à une association professionnelle signataire de la CCT. Quoiqu'il en soit, ce faible effectif ne nous permet pas d'analyser ce groupe de répondants en tant que tel et n'a pas d'influence significative sur les résultats généraux du secteur.



Ce second graphique confirme la moins forte notoriété de la CCT dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Même parmi des travailleurs qui sont dans l'entreprise depuis au moins 3 ans, ils ne sont respectivement que 31% et 39% à déclarer qu'ils ont connaissance de l'existence d'une CCT dans leur branche d'activité. Une majorité de travailleurs ignore donc que ces secteurs sont couverts par une CCT de force obligatoire.

Un bémol important doit cependant être apporté à ce premier résultat. Le fait que les employés interrogés déclarent qu'ils ont connaissance de l'existence d'une CCT ne signifie pas nécessairement qu'ils sachent ce que cela implique. Il peut s'agir uniquement de la connaissance du terme, qui demeure assez vague, sans que cela ne repose sur la connaissance du contenu de la CCT ou d'éléments particuliers. Le graphique suivant rend compte plus précisément des répondants ayant déclaré connaître l'existence d'une CCT en fonction de ce qu'ils ont pu en dire par la suite (capacité à mentionner les éléments ou aspects contenus dans la CCT).

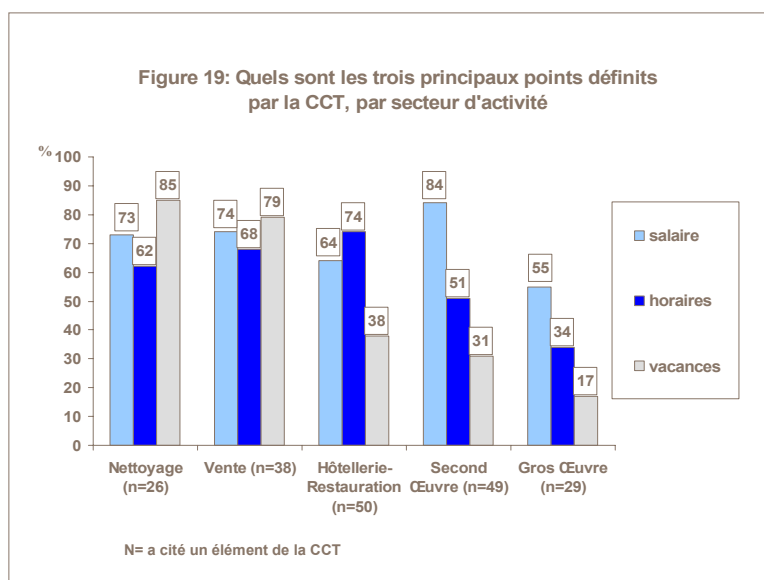


Cette vue permet de donner une idée plus exacte de la notoriété des CCT en ce sens où cette connaissance plus diffuse dans certains secteurs ne serait pas accompagnée par une connaissance d'éléments concrets. On constate alors que c'est dans le secteur d'hôtellerie restauration que la connaissance plus « experte » de la CCT est la plus élevée, puis dans le second œuvre. Le secteur du nettoyage reste le secteur dans lequel la CCT reste la moins connue. Ce résultat est en partie explicable par le fait que l'entrée en vigueur de la CCT dans ce secteur est récente. Le gros œuvre présente un grand nombre de personnes déclarant connaître la CCT mais sans pouvoir dire ce qu'elle contient plus précisément. Il semble s'agir, comme nous le verrons plus loin, d'une connaissance du terme, acquise par le biais des syndicats, mais qui demeure très superficielle.

Il est intéressant de noter que la connaissance de la CCT n'est pas toujours plus forte parmi les tranches d'âge les plus élevées. Si cet effet se vérifie dans le nettoyage et la vente, secteurs dans lesquels les plus de 45 ans sont les répondants avec le plus grand niveau de connaissance, la réalité est différente dans le bâtiment et l'hôtellerie/restauration, secteurs dans lesquels on n'observe pas de progression linéaire de la notoriété de la CCT au fil de l'âge. Dans l'hôtellerie/restauration et le gros œuvre, ce sont les 26-35 ans qui connaissent le plus souvent la CCT, alors que dans le second œuvre, ce sont les 16-25 ans qui la connaissent le plus souvent. Cette observation vaut aussi en ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise. Dans le nettoyage et la vente, les répondants avec le plus grand nombre d'années dans l'entreprise sont ceux qui connaissent le plus souvent la CCT. Cette constatation ne vaut pas pour les autres secteurs.

En revanche, dans tous les secteurs, la notoriété de la CCT est plus forte parmi les répondants syndiqués et parmi ceux ayant effectué une formation dans le métiers qu'ils exercent actuellement. Ce dernier point met en lumière l'importance de la formation, également en terme de connaissances des pratiques et de la réglementation de la branche. Ceci explique également en partie que, pour les secteurs du bâtiment notamment, les plus âgés ne soit pas nécessairement les mieux informés de la CCT. En effet, de nombreux jeunes, spécialement dans le second œuvre, ont entendu parler de la CCT au cours de leur apprentissage, en plus des mentions évoquées ci-dessous en Q14.

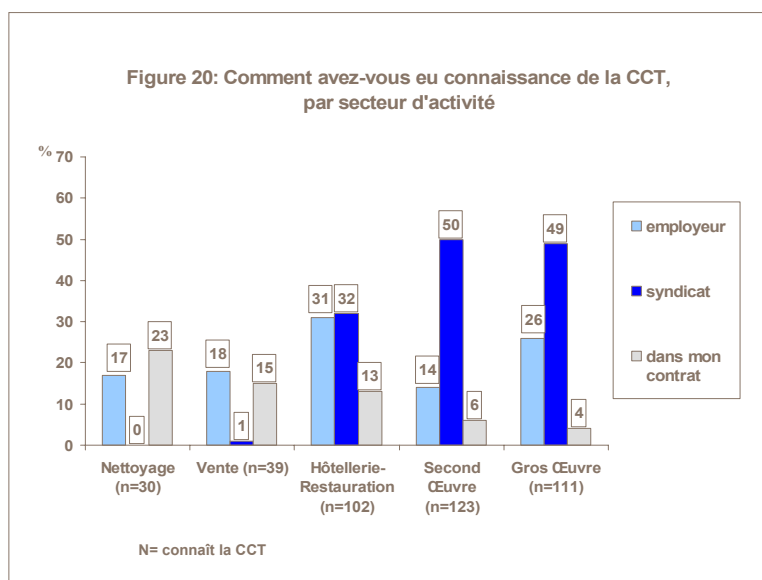
Le graphique ci-dessous présente les principaux éléments mentionnés par les répondants lorsqu'il leur a été demandé de dire quels sont les trois principaux points définis par la CCT. Les pourcentages sont ici présentés sur la base des avis exprimés. Il est intéressant de noter la hiérarchisation des mentions obtenues. Dans l'hôtellerie, les horaires puis les salaires sont les éléments les plus souvent évoqués, alors que dans le bâtiment, ce sont nettement les salaires qui sont mentionnés le plus souvent comme le principal point défini par la CCT. Dans les secteurs de la vente et du nettoyage, c'est la question des vacances qui revient le plus souvent, puis les salaires.



D'autres mentions sont également évoquées plus minoritairement : les jours fériés, le treizième salaire ou encore les dispositions concernant la maladie. Par ailleurs, il a également été demandé aux répondants ne mentionnant pas le salaire minimum,

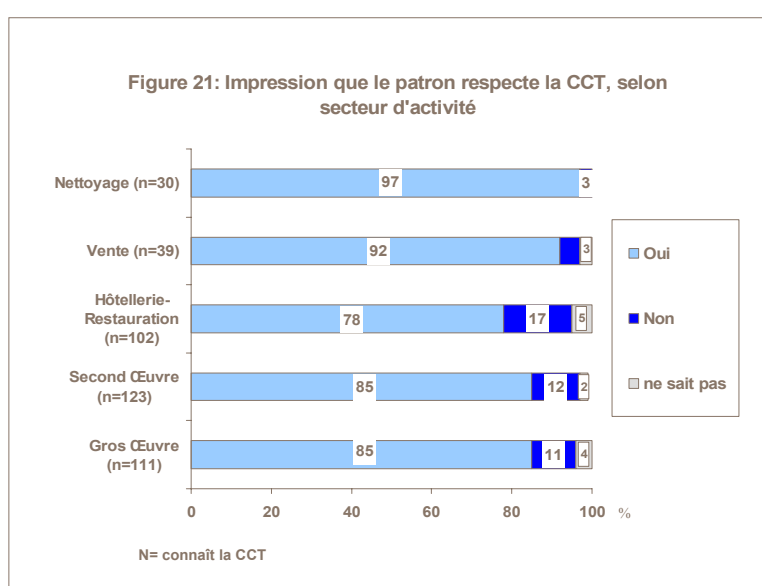
mais connaissant la CCT si cette dernière définissait un salaire minimum. Entre 83% et 96% des travailleurs, selon le secteur, affirment que tel est le cas.

La connaissance de la CCT est à mettre en parallèle avec le taux de syndicalisation existant dans les secteurs. Ainsi dans le secteur du bâtiment, où le taux de syndicalisation est très élevé, plus de la moitié des personnes connaissant la CCT ont appris son existence par l'entremise du syndicat. Ce mode de transmission de l'information est négligeable dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Dans ces derniers, et en particulier dans le nettoyage, beaucoup de travailleurs connaissent la CCT par le fait qu'elle est mentionnée dans le contrat de travail. Enfin dans la plupart des secteurs moins de un cinquième des personnes qui déclarent connaître l'existence de la CCT, l'ont connue par l'entremise de leur employeur. A noter que cette connaissance par l'employeur est plus marquée dans l'hôtellerie/restauration avec un tiers des personnes interrogées. En outre, dans le second œuvre, une part non négligeable des travailleurs a eu connaissance de la CCT au cours de son apprentissage (7%). Dans le nettoyage, de nombreux employés en ont eu connaissance par l'entremise de collègues (13%) ou d'amis (10%). Enfin, de nombreux employés, spécialement dans le nettoyage et la vente, ne se souviennent plus de la manière dont ils ont pris connaissance de la CCT.

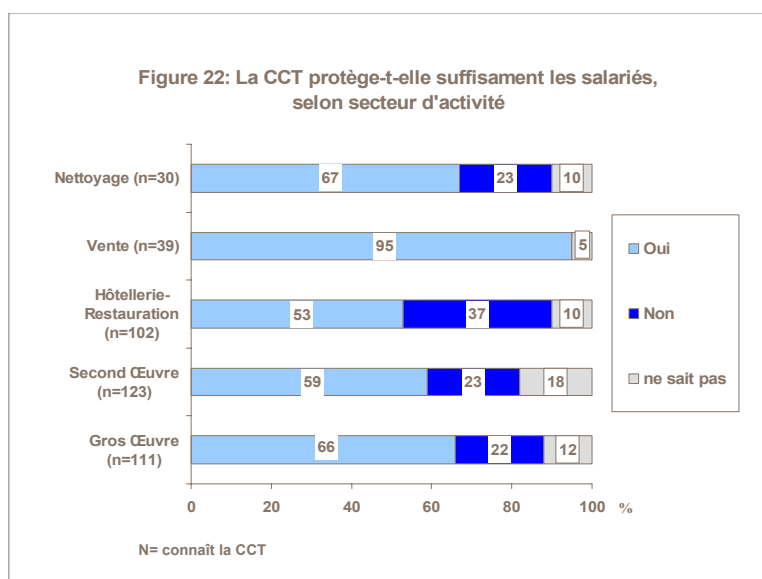


2.3. RESPECT DE LA CCT

Pour les personnes qui ont déclaré connaître l'existence d'une CCT dans leur secteur, l'avis selon lequel le patron respecte la CCT est globalement acquis. C'est dans l'hôtellerie/restauration que la proportion d'avis plus sceptiques quant au respect de la CCT par le patron est la plus importante (17%). Dans ce secteur, ce sont avant tout les horaires qui sont mentionnés comme n'étant pas respectés. En revanche, dans le bâtiment, c'est la question des salaires qui est mentionnée dans les rares cas de travailleurs évoquant un non respect de la CCT.



Le secteur de la vente se distingue par une plus forte proportion d'employé(e)s considérant que la CCT les protège suffisamment. Dans les autres secteurs, l'avis est globalement semblable, mais c'est surtout dans le secteur de l'hôtellerie/restauration qu'un plus grand nombre de répondants estiment que la CCT ne protège pas assez les travailleurs.



2.4. SALAIRE MINIMUM

Avant d'aborder la connaissance que les employés ont du salaire minimum conventionné, nous présentons dans le tableau ci-dessous le revenu déclaré par les employés travaillant à plein temps⁹ et qui ont accepté de donner une estimation de leur salaire.

Tableau 2 : Revenu mensuel brut déclaré selon le secteur d'activité

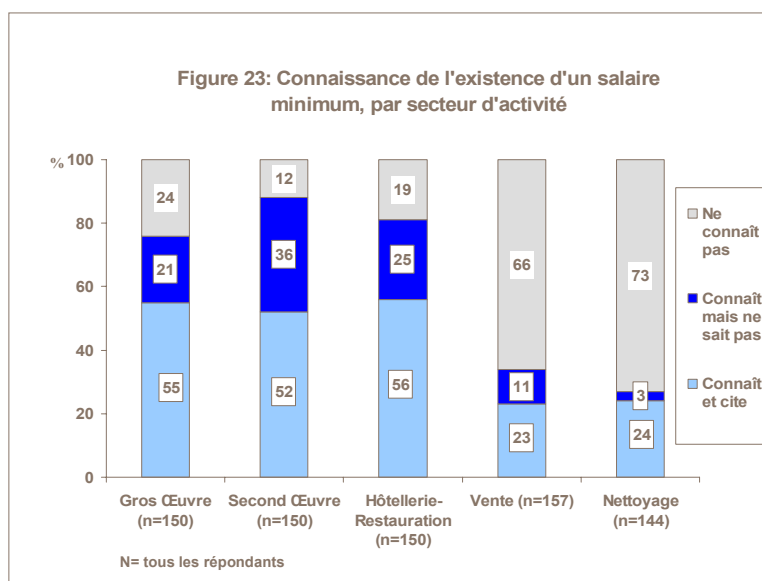
	25% des répondants qui ont déclaré le revenu le plus bas est comprise entre ¹⁰ :	Revenu médian ¹¹	Revenu moyen	25% des répondants qui ont déclaré le revenu le plus haut est comprise entre :
Nettoyage (n=43)	2'688.- et 3'200.-	3'600.-	3'647.-	3'960.- et 4'800.-
Vente (n=34)	2'850.- et 3'300.-	3'600.-	3'649.-	3'925.- et 4'800.-
Hotellerie-Restaurant (n=83)	1'000.- et 3'600.-	4'500.-	4'326.-	5'000.- et 6'000.-
Second œuvre (n=115)	2'000.- et 4'300.-	5'500.-	5'176.-	6'000.- et 7'218.-
Gros œuvre (n=106)	3'870.- et 4'930.-	5'425.-	5'475.-	6'000.- et 7'445.-

⁹ La prise en compte des seuls employés travaillant à plein temps restreint fortement les effectifs des secteurs de la vente et du nettoyage pour lesquels il y a une forte proportion de personnes déclarant travailler à temps partiel.

¹⁰ Les valeurs extrêmes n'ont pas été prises en compte (exclusion de 5% des cas qui ont les valeurs les plus hautes ou les plus basses ce qui représente en moyenne entre 1 et 6 individus).

¹¹ Deux indicateurs statistiques sont généralement utilisés pour rendre compte des résultats chiffrés : la valeur moyenne et la valeur médiane. La médiane correspond à la valeur qui sépare l'ensemble des résultats en deux sous-groupes de valeur égale. En clair, il y a autant d'individus qui présentent une valeur supérieure à la médiane que d'individus qui présentent une valeur inférieure. La médiane a ainsi l'avantage d'être moins influencée par des valeurs extrêmes que ne l'est la moyenne. Cependant lorsque le nombre d'individus est très important, l'influence des valeurs extrêmes sur de tels indicateurs est réduite et ceux-ci sont très proches.

Concernant la connaissance de l'existence d'un salaire minimum dans la profession (défini ou non par la CCT), celle-ci est clairement moins répandue dans les secteurs de la vente et du nettoyage que dans ceux du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration. Cependant pour ces derniers, on note qu'une proportion non négligeable d'employés déclare qu'il existe un salaire minimum mais sans pouvoir en citer le montant.



On peut lire dans ce résultat le manque d'encadrement syndical des secteurs du nettoyage et de la vente mais aussi ce que nous avons constaté plus haut en termes de connaissance des CCT, soit que ce sont aussi deux secteurs où les employés déclarent très faiblement connaître l'existence d'une CCT et encore moins les éléments définis par cette dernière.

Comme cela avait été observé en ce qui concerne la connaissance de la CCT, la connaissance des salaires minimums n'augmente pas toujours en fonction de l'âge des répondants. Dans le second œuvre au contraire, les plus de 45 ans sont le groupe qui connaît le moins souvent l'existence d'un salaire minimum dans la profession. Dans l'hôtellerie, la vente et le nettoyage en revanche, c'est dans le groupe des 16-25 ans que l'on retrouve la moins bonne connaissance des salaires minimums. Par ailleurs, l'ancienneté dans l'entreprise est généralement un gage de connaissance de l'existence des salaires minimums. Mais encore une fois, cette tendance ne se vérifie en revanche pas dans les deux secteurs du bâtiment, où aucune tendance ne se dégage sur ce point. En revanche, dans tous les secteurs,

les répondants syndiqués sont plus nombreux à connaître l'existence des salaires minimums.

Si on s'intéresse plus spécifiquement aux employés qui ont indiqué le montant du salaire minimum existant dans la profession, on note une plus forte dispersion des montants évoqués par les travailleurs des secteurs du bâtiment alors que les estimations données sont plus resserrées dans les autres secteurs.

Tableau 3 : Estimation du salaire minimum selon le secteur d'activité

	25% des répondants qui ont donné l'estimation la plus basse est comprise entre¹² :	Estimation médiane	Estimation moyenne	25% des répondants qui ont donné l'estimation la plus haute est comprise entre :
Nettoyage (n=34)	2'400.- et 2'560.-	2'828.-	2'766.-	2'880.- et 3'000.-
Vente (n=36)	2'800.- et 3'000.-	3'000.-	3'105.-	3'200.- et 3'300.-
Hotellerie-Restaurations (n=83)	2'800.- et 3'300.-	3'470.-	3'572.-	3'800.- et 4'500.-
Second œuvre (n=82)	2'700.- et 3'500.-	4'000.-	4'167.-	4'500.- et 5'900.-
Gros œuvre (n=77)	2'000.- et 3'500.-	4'200.-	4'232.-	5'000.- et 6'600.-

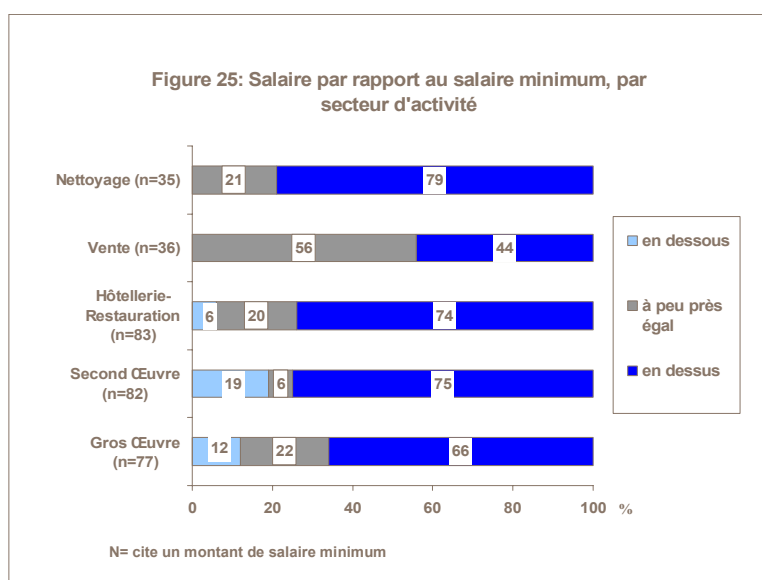
Pour les cas où cela était possible, le tableau suivant montre la différence entre les estimations du salaire minimum déclaré par les répondants et le salaire minimum tel que nous avons pu l'établir pour certains profils. On constate ainsi que les estimations données sont souvent inférieures au montant que nous avons pris pour base. Les estimations les plus proches du salaire minimum « effectif » sont plus fréquentes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration alors qu'une majorité de répondants citent des estimations clairement inférieurs dans les secteurs de la vente et du gros œuvre.

¹² Cf. remarque Tableau 2, note 10.

Tableau 4 : Comparaison entre salaire minimum en vigueur¹³ et le salaire minimum estimé par le répondant selon le secteur d'activité

	Salaire minimum en vigueur	Salaire minimum estimé du secteur (valeur médiane)	% des répondants déclarant une estimation inférieure
Vente			
- qualifiés (n=25)	3'425.-	3'000.-	84%
- non qualifiés (n=10)	3'286.-	3'000.-	90%
Hôtellerie-restauration			
- qualifiés (n=49)	3'770.-	3'600.-	65%
- non qualifiés (n=34)	3'400.-	3'400.-	35%
Gros œuvre			
- qualifiés (n=39)	5'041.-	4'000.-	82%
- non qualifiés (n=39)	4'226.-	4'500.-	41%

Lorsqu'on demande aux employés qui ont connaissance d'un salaire minimum dans leur profession d'évaluer dans quelle mesure leur salaire est plus ou moins proche de ce salaire minimum, des clivages apparaissent. Il faut garder à l'esprit que ce résultat se base sur les affirmations des employés et non sur une comparaison effective entre leur salaire déclaré et le salaire minimum conventionné.



¹³ Le salaire minimum selon la CCT a été calculé en fonction de la profession et du niveau de formation (sans connaissance professionnelle, ni qualification versus avec un CFC). Ces données font référence à l'état des CCT en avril 2007 ou aux grilles de salaire 2006 du secteur. Nous n'avons pas retenu le secteur du nettoyage ou prévaut un minima exprimé en salaire horaire ni le secteur du second œuvre en raison du nombre trop important de professions et de salaires minimum en vigueur dans le secteur.

Le bâtiment, et spécialement le secteur du second œuvre, comporte le plus grand nombre de travailleurs estimant que leur salaire se situe en dessous du salaire minimum de la branche (ou tout au moins du salaire minimum pour leur profil). Aucun répondant n'est de cet avis dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Ceci peut paraître étonnant étant donné que se sont dans les secteurs qui semblent les plus protégés (taux de syndicalisation) que l'on trouve une proportion non négligeable d'employé considérant être en dessous de ce à quoi ils auraient droit. Une analyse plus détaillée des répondants affirmant gagner moins que le salaire minimum nous apprend que ces derniers sont avant tout de jeunes travailleurs (16-25 ans) non syndiqués.

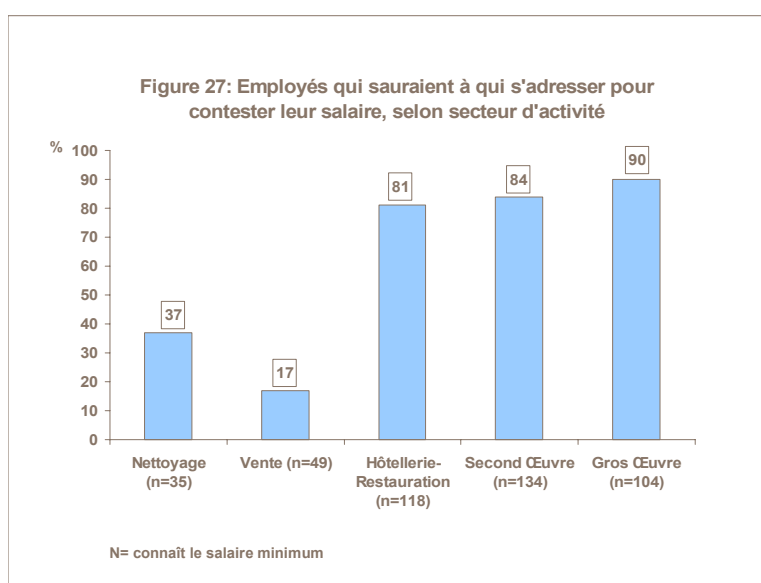
Ces résultats trouvent une autre illustration lorsqu'on calcule, pour les répondants à plein temps et ayant à la fois donné le montant de leur revenu brut mensuel et une estimation du salaire minimum dans leur profession, l'écart entre ces deux valeurs. On note d'une part que l'écart médian est d'environ fr.1'000. pour les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie restauration (plus marqué pour les maçons avec un écart plus élevé à fr.1'400.-) alors qu'il est en dessous pour les secteurs du nettoyage et surtout de la vente (respectivement fr.833.- et fr.350.- mais ce résultat concerne des petits effectifs). D'autre part, les écarts négatifs (soit des employés déclarant des revenus mensuels bruts inférieurs à leur estimation du salaire dans la branche) sont plus nombreux et plus marqués pour le second œuvre.

Tableau 5 : Ecart entre salaire déclaré et estimation du salaire minimum selon le secteur d'activité

	25% des répondants qui ont donné l'écart le plus bas est compris entre :	Ecart médiane	Ecart moyen	25% des répondants qui ont donné l'écart le plus haut est compris entre :
Nettoyage (n=18)	288.- / 485.-	833.-	945.-	1'251.- / 1'920.-
Vente (n=18)	0.- / 100.-	350.-	561.-	1'025.- / 1'500.-
Hotellerie-Restauration (n=57)	- 700.- / 352.-	1'000.-	1'371.-	1'985.- / 3'600.-
Second œuvre (n=55)	- 1'500.- / 500.-	1'119.-	1'178.-	2'000.- / 3'500.-
Gros œuvre (n=63)	- 300.- / 962.-	1'400.-	1'392.-	2'000.- / 3'700.-

Le tableau ci-dessus met en évidence l'existence d'écarts négatifs qui nous indiquent qu'un petit nombre de personnes pourraient avoir déclaré un revenu mensuel brut inférieur au salaire minimum conventionné de la branche. Cependant comme il s'agit sans doute d'une estimation donnée par le répondant¹⁴, nous ne pouvons pas utiliser cette information pour avancer le pourcentage d'employés qui se trouveraient effectivement, dans chaque secteur, en dessous du minimum salarial conventionné.¹⁵

Enfin aux répondants déclarant connaître l'existence du salaire minimum de la branche, il a été demandé s'ils savent ou sauraient à qui s'adresser dans la situation d'un salaire perçu inférieur au salaire minimum de la branche. Il existe une nette différence entre le bâtiment et l'hôtellerie/restauration, secteurs dans lesquels une majorité de travailleurs sait ou saurait à qui s'adresser pour contester son salaire, et la vente et le nettoyage où cette proportion est nettement plus faible.



Ce résultat demeure ici aussi en accord avec le plus faible taux de syndicalisation et la moindre connaissance des mécanismes de régulation du marché du travail (existence et contenu des CCT) constatés dans ces deux secteurs. C'est d'ailleurs très majoritairement au syndicat que les travailleurs s'adresseraient pour contester

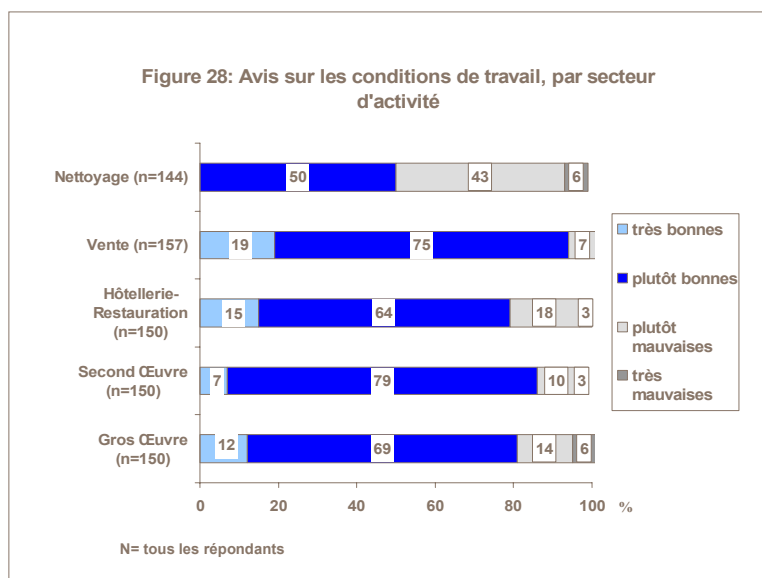
¹⁴ La question posée était « A combien estimez-vous votre revenu mensuel brut ? ». Comme il n'était pas fait référence à un mois précis, le répondant a certainement donné une estimation moyenne de son salaire sur l'année.

¹⁵ Il ne s'agissait pas de recueillir l'information la plus précise possible pour déterminer le nombre de travailleurs en dessous des minima salariaux. L'enquête serait alors devenue plus un instrument de détection. Pour cela il aurait sans doute fallu adopter une démarche méthodologique différente en tentant d'accéder plus directement aux fiches de paye des travailleurs.

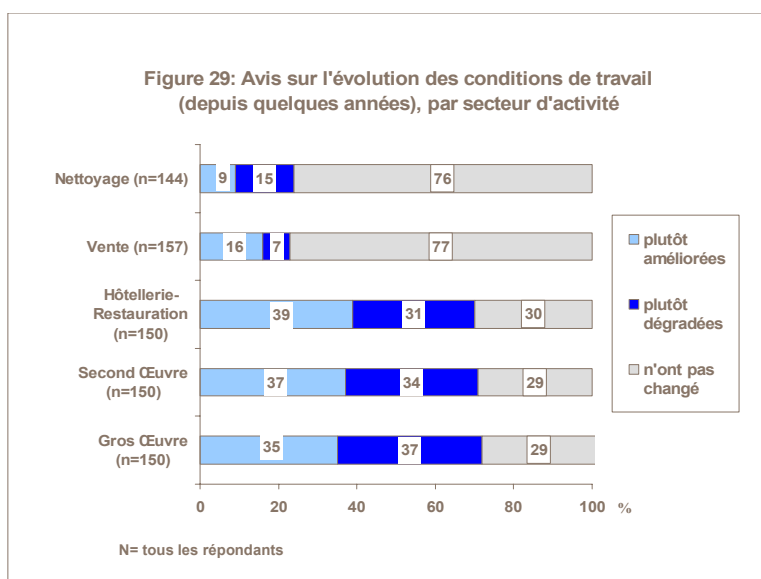
un salaire dans le gros œuvre, le second œuvre et l'hôtellerie/restauration (70% à 77%). Les autres interlocuteurs mentionnés, pour ces trois secteurs tout comme pour la vente et le nettoyage, sont le patron, la commission de contrôle, ou une association professionnelle. Les prud'hommes sont également mentionnés et plus particulièrement dans l'hôtellerie/restauration.

2.5. PERCEPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le secteur du nettoyage se distingue des autres secteurs par une plus forte proportion d'employés portant une appréciation plus négative sur leurs conditions de travail puisqu'une moitié d'entre eux les jugent plutôt mauvaises. Les autres secteurs bénéficient d'une appréciation nettement plus positive. Les opinions des employés de la vente sont particulièrement positives avec seulement 7% des répondants qui jugent les conditions de travail plutôt mauvaises. Enfin, les travailleurs du gros œuvre et second œuvre ont des opinions similaires sur les conditions de travail de leur secteur.



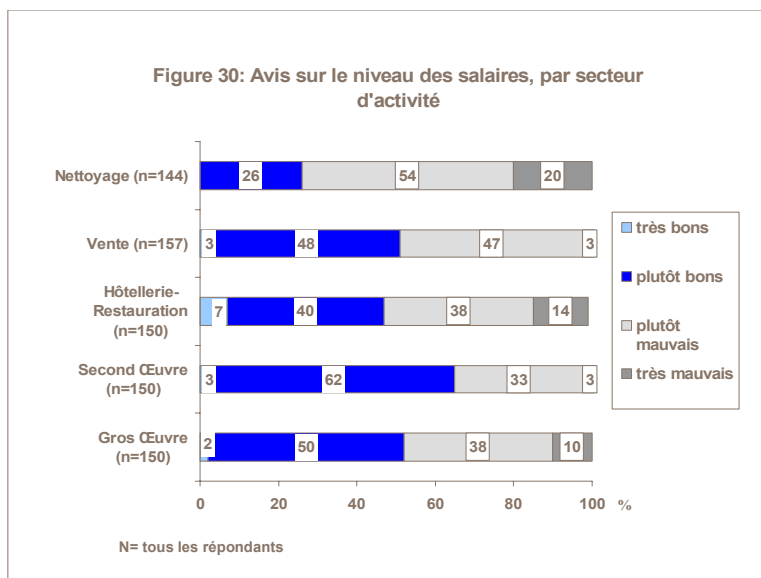
Globalement, les répondants de la vente et du nettoyage considèrent majoritairement que les conditions de travail n'ont pas changé ces dernières années, bien que les travailleurs du nettoyage sont aussi plus nombreux à considérer que ces conditions se sont dégradées.



La situation est tout autre dans le bâtiment et l'hôtellerie/restauration puisque 30 à 37% des répondants considèrent que les conditions se sont dégradées. Paradoxalement, c'est aussi dans ces secteurs que la proportion de travailleurs estimant que les conditions se sont améliorées est la plus forte. Il y a ainsi très nettement moins de personnes, dans ces secteurs, qui considèrent que les conditions de travail sont restées les mêmes.

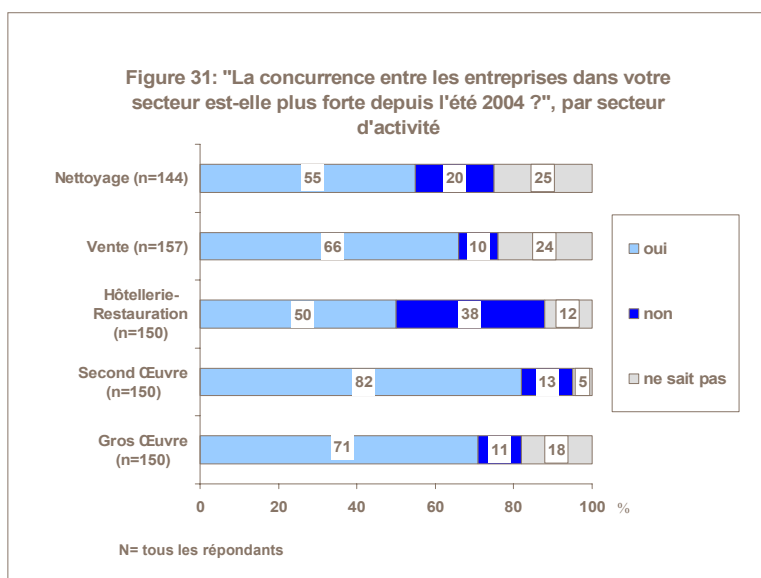
Globalement, on note que la situation s'est améliorée plutôt pour les personnes bénéficiant d'une formation dans les secteurs où elles exercent actuellement. C'est en revanche parmi les plus de 45 ans que l'on retrouve le plus grand nombre de personnes considérant que les conditions de travail se sont dégradées.

L'opinion portée sur le niveau des salaires est assez similaire entre les secteurs de la vente, de l'hôtellerie et du gros œuvre. Dans ces derniers, environ la moitié des répondants les considèrent comme plutôt bons, voir même très bons (10% à 20% des avis exprimés). L'appréciation est plus positive dans le domaine du second œuvre, où ce taux de satisfaction s'élève à 65%. En revanche, les travailleurs du nettoyage sont nettement plus critiques envers les salaires de leur branche. Trois quarts d'entre eux les considèrent comme plutôt mauvais et font ainsi écho à la mauvaise opinion qu'ils portent aussi plus généralement sur leurs conditions de travail.



2.5.1. Perception des conditions de travail depuis 2004

Une des questions posées aux employés était destinée à connaître leur perception de l'évolution de la concurrence dans leur secteur d'activité depuis le 1^{er} juin 2004, date de l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement aux bilatérales¹⁶. Dans tous les secteurs retenus, la majorité des travailleurs est plutôt d'avis que la concurrence s'est accrue depuis cette date.

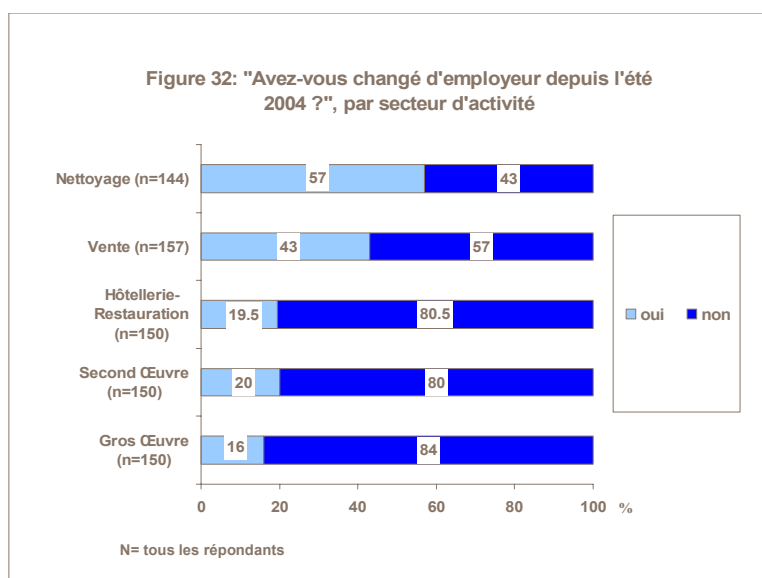


¹⁶ Pour faire référence à cette date d'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement aux bilatérales, de la suppression de la priorité des travailleurs indigènes et du contrôle des conditions de travail (et libre circulation des travailleurs Suisses dans l'UE), la question posée mentionnait l'été 2004 afin de donner un repère temporel plus facilement identifiable.

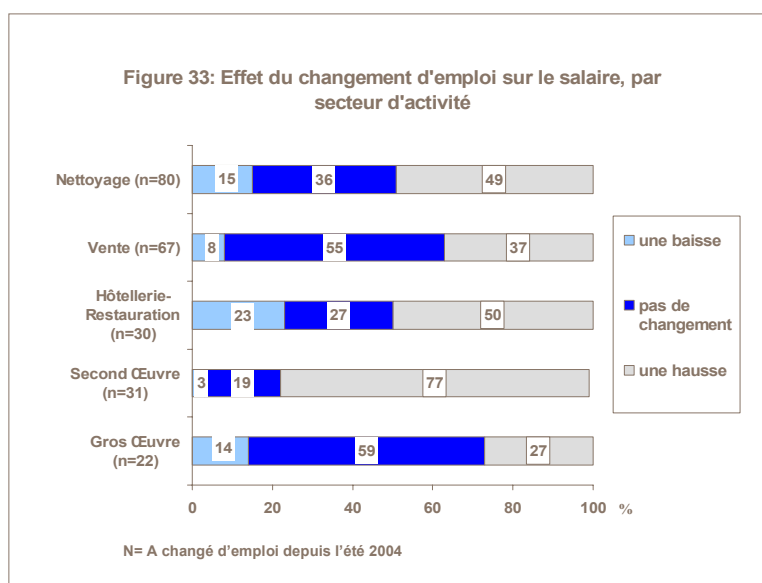
La perception d'une concurrence accrue est nettement plus forte dans le secteur du bâtiment et notamment pour les métiers du second œuvre (82%). L'opinion est très marquée dans ce secteur puisque c'est aussi celui où la proportion de personnes qui ne se prononcent pas est la plus faible. A l'inverse, dans les secteurs du nettoyage et de la vente un répondant sur quatre n'est pas en mesure de donner un avis sur cette question. C'est dans l'hôtellerie/restauration, que la concurrence semble être le moins vivement ressentie.

C'est dans le secteur du nettoyage que l'on observe la plus forte mobilité parmi les travailleurs depuis l'été 2004. En effet, plus de la moitié des travailleurs de ce secteur déclarent avoir changé d'employeur depuis cette période. Ce phénomène est moins marqué dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie restauration. Il nous est difficile d'avancer une explication de ce résultat et de dire dans quelle mesure ce mouvement plus marqué dans ces deux secteurs peut être du :

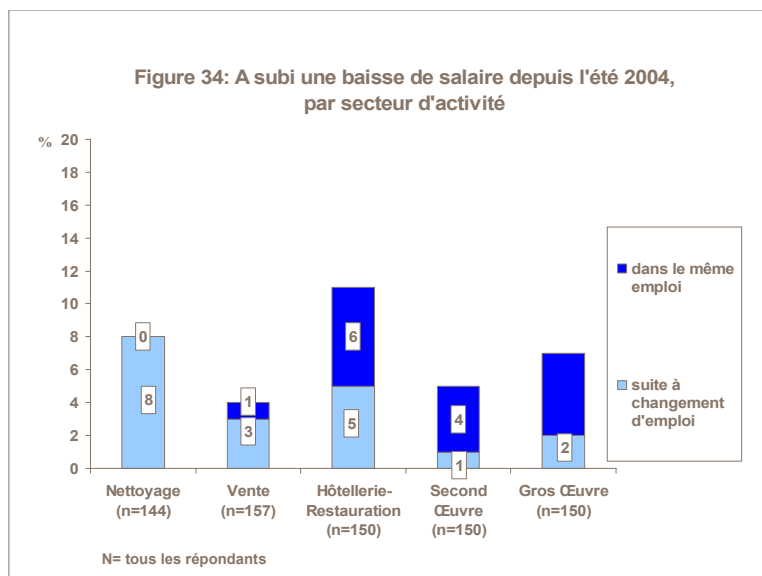
- au turn over plus important qui peut exister dans ces secteurs (employés moins fidèles, plus mobiles, etc.) et ce quelle que soit la période concernée ;
- aux conditions depuis juin 2004. Toutefois cela est contradictoire avec le fait que la concurrence est moins fortement ressentie dans ces deux secteurs comparés aux secteurs du bâtiment ;
- au fait que les populations des échantillons des secteurs du bâtiment et de la restauration sont des populations plus âgées et donc moins mobiles.



Il a encore été demandé aux répondants de préciser l'influence que ce changement d'emploi avait eu en terme de salaire.



Globalement, le changement d'employeur a rarement occasionné une baisse de salaire, mais plus souvent une hausse, et ceci dans tous les secteurs. Le secteur de l'hôtellerie est celui avec le plus grand nombre de travailleurs à avoir subi une baisse de salaire depuis l'été 2004 : On retrouve ensuite le gros œuvre et le nettoyage, puis le second œuvre et la vente. C'est dans le second œuvre que le changement d'employeur s'est le plus souvent traduit par une hausse de salaire. Le tableau suivant présente la part de travailleurs ayant subi une baisse de salaire depuis l'été 2004, que ce soit suite à un changement d'employeur ou dans le cadre du même emploi.



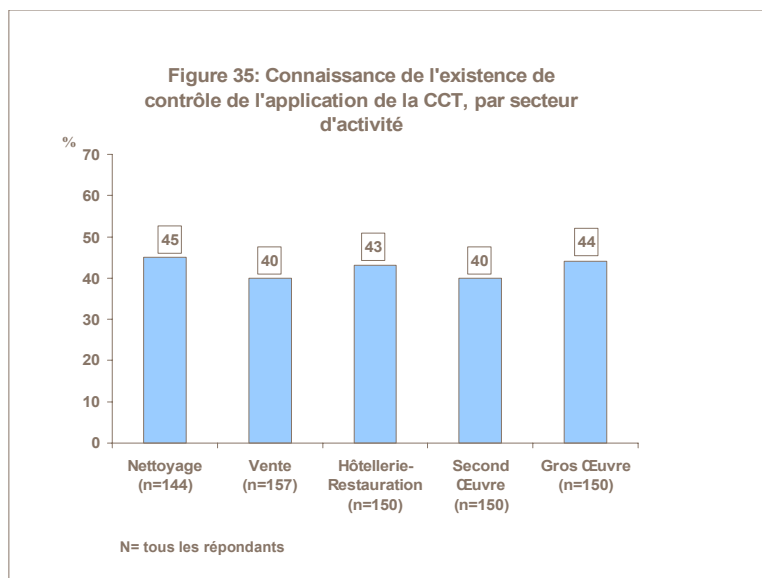
2.6. PERCEPTION DES CONTROLES EFFECTUES DANS LE SECTEUR D'ACTIVITE

2.6.1. Connaissance et expérience des contrôles

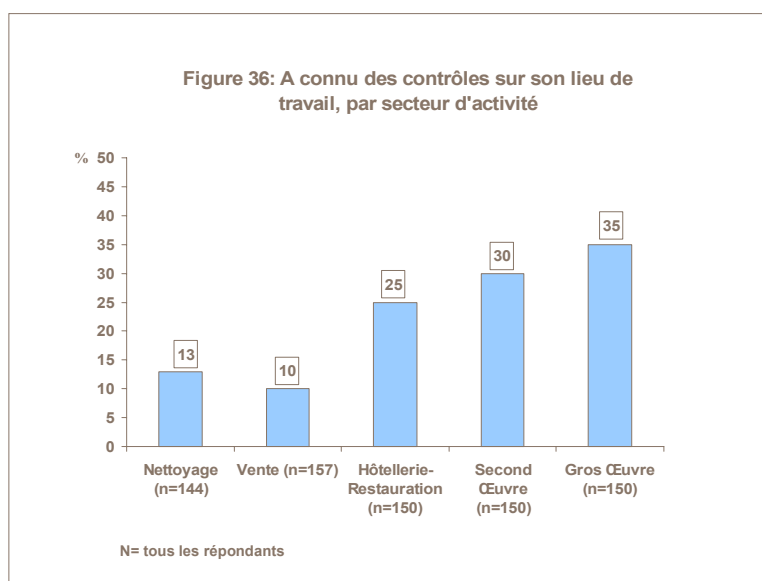
Les employés interrogés ont eu à répondre à des questions concernant leurs connaissances et leurs expériences de contrôles effectués pour vérifier que les entreprises du secteur appliquent bien la CCT en vigueur (soit que les entreprises respectent les conditions de travail définies par la CCT). Il faut préalablement préciser que les résultats traitant de ces questions ont été « purgés » des réponses faisant référence à des contrôles d'éléments qui ne sont pas constitutifs d'une CCT : hygiène, sécurité et contrôle des permis de travail¹⁷.

La connaissance de l'existence de contrôles quant à l'application de la CCT est très uniforme sur l'ensemble des répondants, avec des taux allant de 40% à 45%.

¹⁷ Cette correction, qui a été apportée si le répondant mentionnait l'un des ces 3 éléments, et aucun autre élément constitutif de la CCT, a été rendue possible par une question demandant quels étaient les éléments ayant été contrôlés dans le cas précis auquel le répondant fait référence en Q33. Néanmoins, cette correction a été apportée à Q32, Q33 et Q35.



Le fait d'avoir été confronté concrètement et personnellement à des contrôles sur son lieu de travail donne en revanche des réponses nettement plus contrastées.

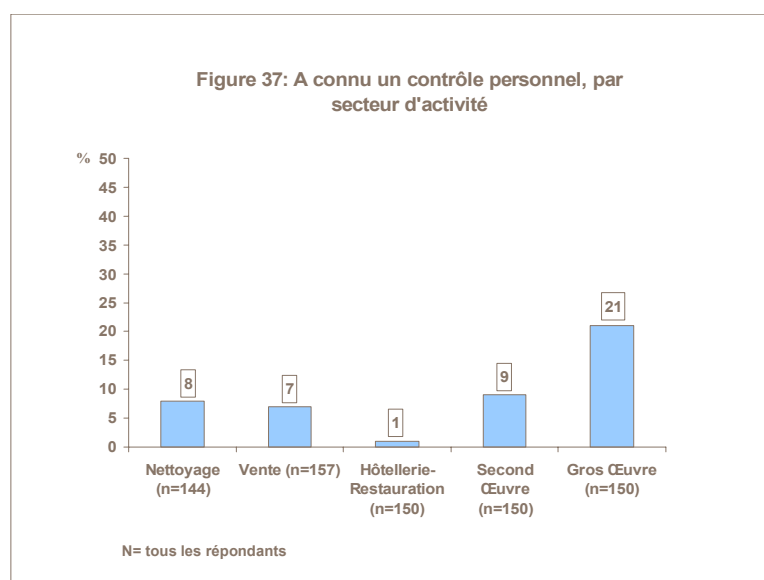


Les répondants du bâtiment, puis de l'hôtellerie/restauration sont plus nombreux à déclarer avoir connu des contrôles en comparaison de ceux de la vente et du nettoyage. Ce résultat permet de donner une idée de l'ampleur des contrôles effectués dans les secteurs, mais également de valider les réponses relatives à la connaissance que les employés ont de ces contrôles (Q32). Ainsi, les réponses obtenues par les travailleurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration semblent indiquer que les employés font majoritairement référence à des expériences concrètes de contrôles, alors que cela est plus rarement le cas dans la vente et le

nettoyage, où la connaissance de contrôles doit plutôt être considérée comme plus vague et plus générale.

Concernant les éléments concrets ayant été vérifiés lors de ces contrôles, ce sont avant tout les salaires et les horaires de travail qui sont le plus fréquemment mentionnés. D'autres éléments non constitutifs de la CCT apparaissent également et sont plus spécifiques aux secteurs : notamment les permis et la sécurité dans le bâtiment et l'hygiène dans l'hôtellerie/restauration.

Lorsqu'on demande aux travailleurs s'ils ont eux-mêmes fait l'objet d'un contrôle personnel, deux secteurs se distinguent particulièrement. Le gros œuvre est celui dans lequel on retrouve le plus de travailleurs ayant personnellement fait l'objet d'un contrôle concernant des dispositions de la CCT, alors que ce cas de figure est quasiment inexistant dans l'hôtellerie/restauration. Il est par ailleurs intéressant de noter que pour la vente et le nettoyage, le nombre de travailleurs ayant connu un contrôle est relativement semblable à celui des travailleurs qui ont vu un contrôle sur leur lieu de travail, alors que, dans les autres secteurs, des contrôles se sont souvent déroulés dans l'entreprise, mais sans que le répondant ne soit directement impliqué.



Dans de très rares cas, ces contrôles ont permis d'établir des situations qui n'étaient pas en règle, chez le répondant ou un de ses collègues. Un cas d'horaire du dimanche non respecté pour la vente et une question de permis dans le nettoyage sont évoqués. De même, seuls trois cas d'amendes adressées aux

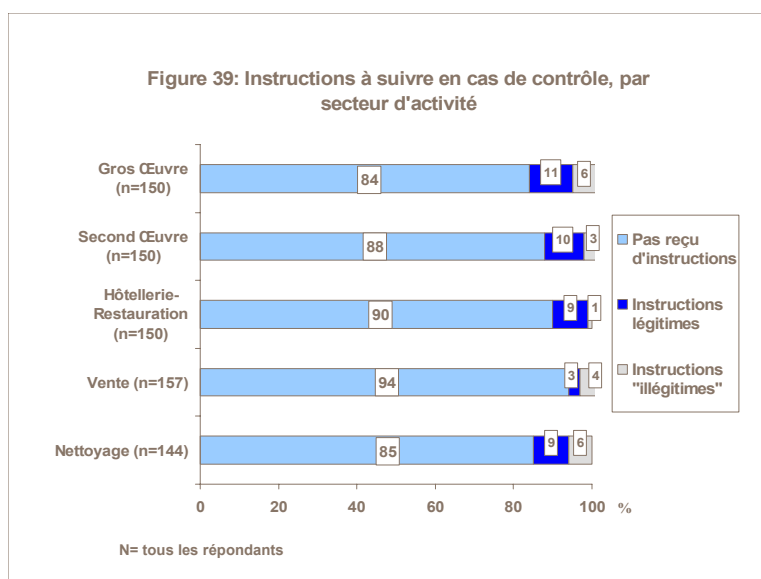
entreprises suite aux visites des inspecteurs ont été mentionnés, à savoir entre un et cinq cas selon les secteurs.

Tableau 6 : Types d'instructions mentionnées par les répondants selon le secteur d'activité

<i>En nombre de cas</i>	Gros Oeuvre	Second Oeuvre	Vente	Nettoyage	Hôtels/rest.
Situation personnelle n'était pas en règle (Q36)	1	0	1	1	0
Situation des collègues n'était pas en règle (Q37)	1	1	1	1	0
Amende ou sanction reçue par l'entreprise (Q39)	0	1	1	0	1

2.6.2. Instructions reçues en cas de contrôle

Des cas d'instructions à suivre en cas de contrôle, reçues par les travailleurs, sont mentionnés dans tous les secteurs. Cette pratique semble être la plus courante dans le gros œuvre et le nettoyage. La majeure partie de ces instructions ne consiste pas en des moyens de se soustraire aux contrôles ou d'en empêcher le bon fonctionnement. Dans le gros œuvre, les instructions concernent avant tout le fait de faire attention aux aspects de sécurité et de présenter la carte en cas de contrôle. Dans l'hôtellerie/restauration, il est demandé aux travailleurs d'être attentifs aux aspects d'hygiène. Dans le nettoyage et la vente, si le type d'instruction le plus mentionné est de contacter le patron en cas de contrôle, on retrouve également des instructions d'ordre « illégitime », telles que le fait de ne rien dire aux inspecteurs ou de se cacher lorsqu'ils arrivent.



Des cas d'employeurs ayant demandé aux travailleurs de donner des informations fausses ou incomplètes sur leur salaire ou leur temps de travail en cas de contrôle sont également évoqués. Il s'agit surtout de 8 cas dans le gros œuvre et 5 dans le nettoyage et la vente. Les travailleurs déclarant que leur patron ou l'un des responsables de l'entreprise leur a demandé de quitter leur lieu de travail en raison d'un contrôle sont également mentionnés, principalement dans la vente et le nettoyage, avec respectivement 6 et 7 cas.

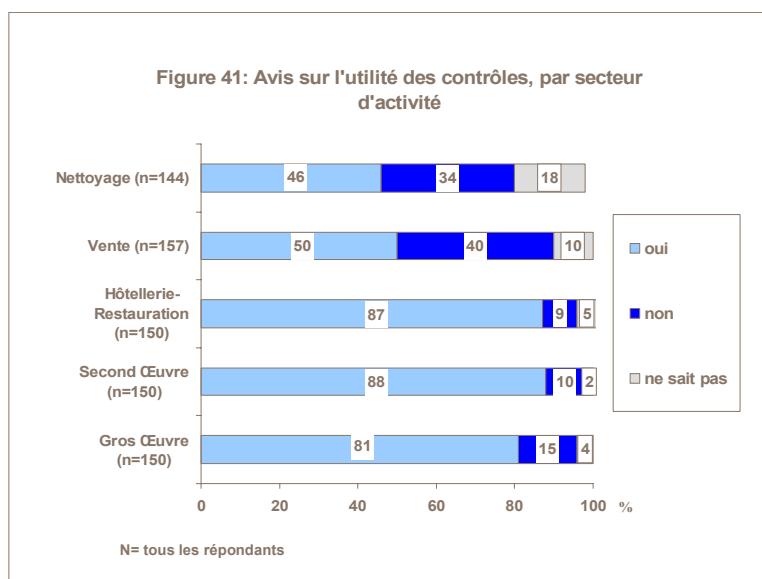
Tableau 7 : Types d'instructions mentionnées par les répondants selon le secteur d'activité

<i>En nombre de cas</i>	Gros Oeuvre	Second Oeuvre	Vente	Nettoy -age	Hôtels/re st.
A reçu comme instruction de se taire ou de se cacher (Q41)	0	0	3	4	0
A reçu une demande de donner des informations fausses ou incomplètes en cas de contrôle (Q42)	8	1	5	5	2
A reçu une demande de quitter son lieu de travail en raison d'un contrôle (Q43)	0	3	6	7	1
Total travailleurs ayant reçu instruction altérant la bonne marche des contrôles	8	4	6	8	2

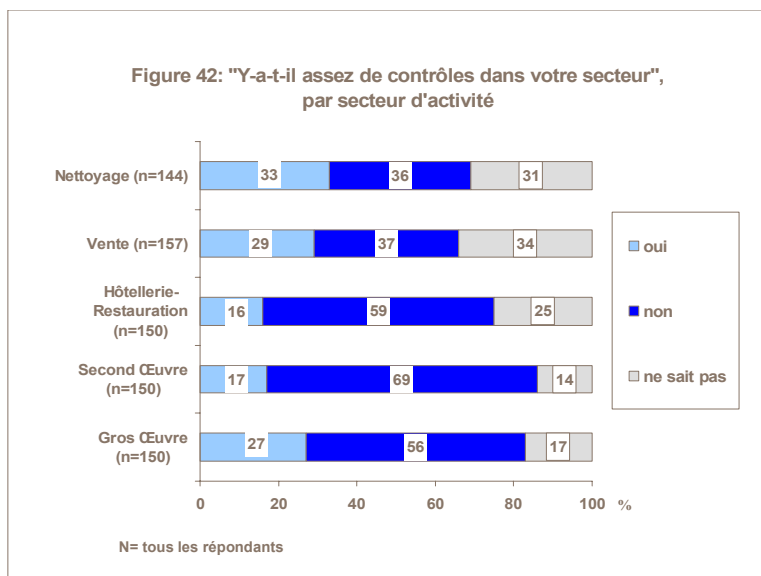
En définitive, si l'on regroupe les réponses de Q41/Q42 et Q43, afin de rassembler toutes les instructions qui visent à altérer la bonne marche des contrôles, on trouve un nombre non négligeable de cas notamment dans les secteurs du nettoyage, du gros œuvre et de la vente.

2.6.3. Opinions sur les contrôles

Globalement, et dans tous les secteurs, l'avis sur l'utilité des contrôles recueille plus d'avis positifs que négatifs. Ces opinions sont cependant moins favorables dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Notons que c'est aussi dans ces secteurs que les employés interrogés sont les moins nombreux à avoir fait état d'un contrôle sur leur lieu de travail. Dans les autres secteurs, l'avis sur l'utilité des contrôles est clairement positif.

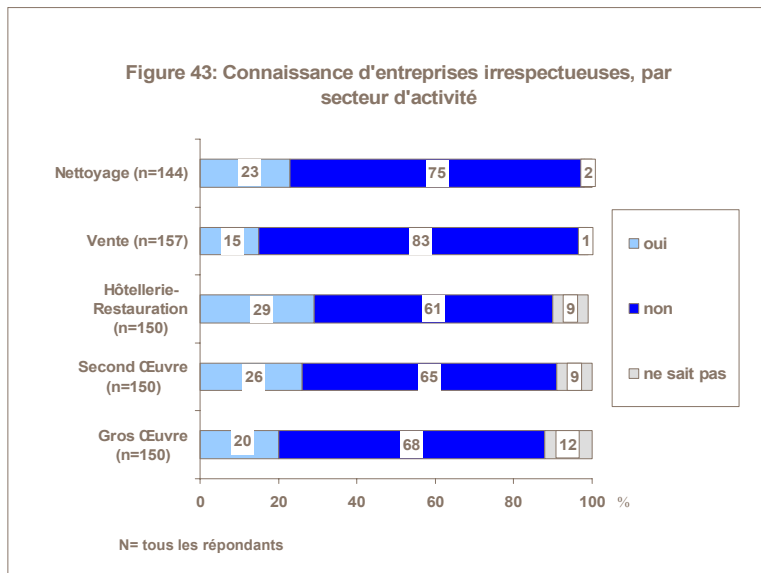


C'est dans le second œuvre que les travailleurs sont le plus souvent d'avis qu'il n'y a pas assez de contrôles dans le secteur. A noter qu'il s'agit également d'un secteur dans lequel une plus forte proportion d'employés a fait état d'un contrôle sur son lieu de travail et d'une concurrence plus vive dans son secteur d'activité. A l'opposé, les travailleurs du nettoyage et de la vente sont les plus nombreux à ne pas se prononcer sur le sujet. Cela paraît logique puisqu'ils ont peu fait état de contrôles dans leur entreprise et qu'ils n'ont donc pas nécessairement une idée précise de ce dont il s'agit.



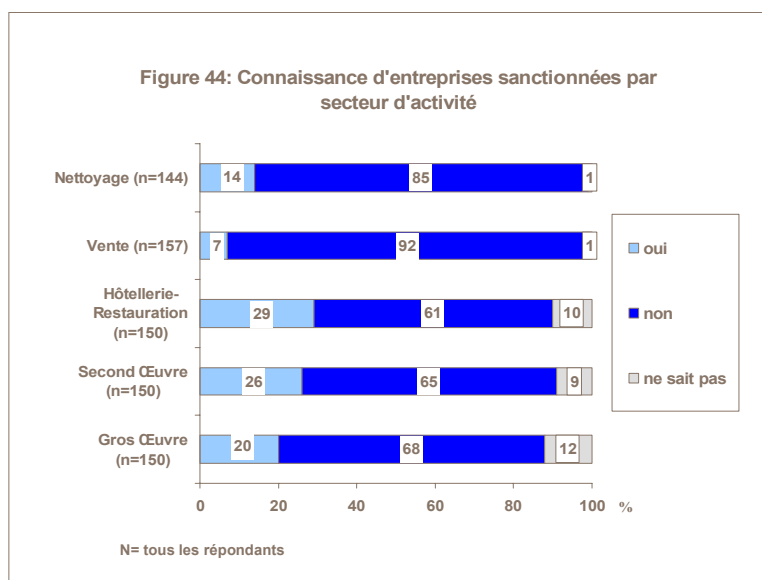
2.6.4. Opinions sur le respect des CCT par les entreprises

Dans l'ensemble, entre 15% et 30% des employés interrogés déclarent avoir connaissance d'entreprises qui ne respectent pas la CCT du secteur. Ce sont les employés de l'hôtellerie/restauration et du second oeuvre qui en font le plus état.



Conformément à ce qui précède, les répondants de l'hôtellerie/restauration sont également plus nombreux à mentionner des cas d'entreprises ayant été sanctionnées pour non respect de la CCT. Ces cas sont les plus rares dans le secteur de la vente. Par ailleurs, si l'on se concentre uniquement sur les employés déclarant connaître la CCT, la part de travailleurs déclarant connaître des

entreprises irrespectueuses est nettement plus élevé, à savoir 47% dans le nettoyage, 36% dans l'hôtellerie/restauration, 35% dans le second œuvre, 28% dans la vente et 24% dans le gros œuvre.



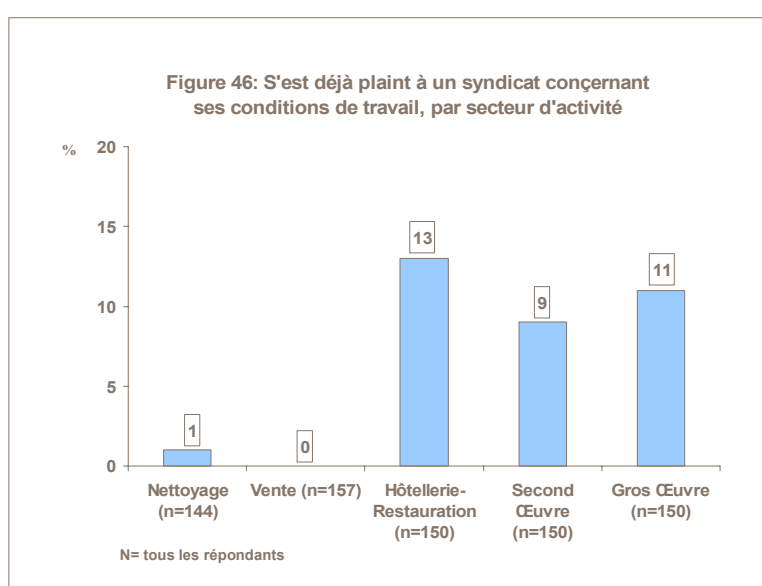
Dans l'hôtellerie/restauration, c'est avant tout à des cas de non respect des horaires, puis des salaires qu'il est fait référence. Des cas de travail au noir y sont également évoqués. Dans le gros œuvre, c'est le non respect des salaires, puis des horaires de travail qui ressort. Là encore, des cas de travail au noir ou sans permis sont évoqués, de même que des aspects liés à la sécurité. Enfin, des exemples de non respect concernant les salaires et les horaires de travail sont mentionnés dans la vente, de même que du travail au noir. Quant au nettoyage, c'est avant tout la problématique du travail au noir qui ressort, même si des questions salariales sont également évoquées. Le tableau qui suit présente les principaux éléments évoqués dans les différents secteurs.

Tableau 8 : Mentions d'aspects conventionnels non respectés selon le secteur d'activité

<i>En nombre de cas</i>	Gros Œuvre	Second Œuvre	Vente	Nettoyage	Hôtel./rest.
salaires	23	26	3	2	29
horaires	7	17	7	4	39
travail au noir/permis	4	14	10	21	12

2.7. PLAINTES DES EMPLOYES

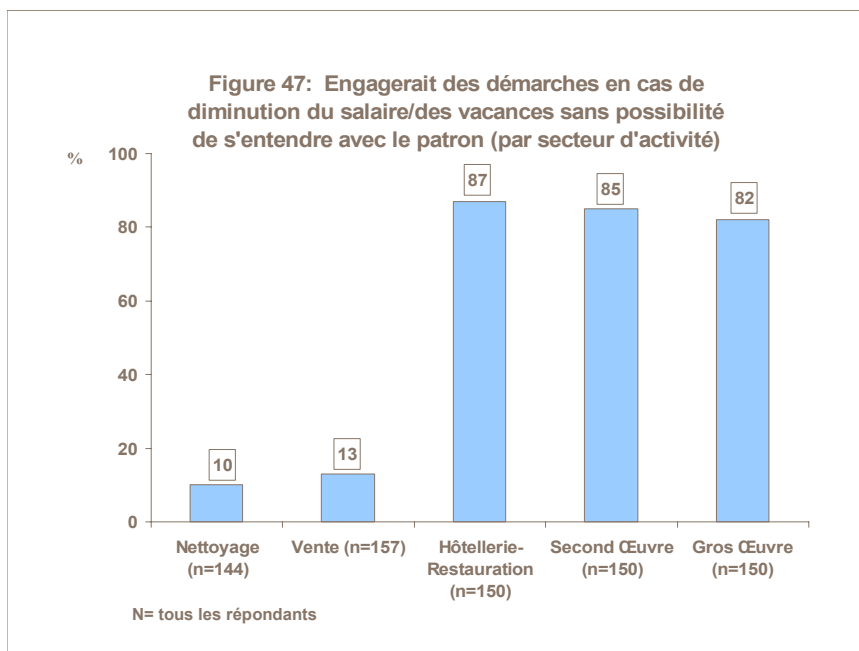
C'est assez logiquement dans les trois secteurs présentant le plus fort taux de syndicalisation, à savoir le gros œuvre, le second œuvre et l'hôtellerie/restauration que l'on observe les plus fortes proportions d'employés déclarant s'être déjà plaints auprès d'un syndicat concernant leurs conditions de travail ou leur salaire. Cependant c'est dans le secteur de l'hôtellerie/restauration que cette proportion est la plus marquée (13%) alors que le taux de syndicalisation y est le plus faible (31% vs. respectivement 72% et 57%).



Concernant les motifs de plaintes, il s'agit avant tout de salaire ou d'heures supplémentaires non payées, et plus rarement d'horaires non respectés. Notons également que dans environ 70% de ces cas, l'employé déclare qu'il lui a été donné raison concernant sa requête, soit par exemple que le salaire demandé lui a été versé. Dans la majeure partie des cas, le mode de résolution du conflit a été une discussion entre le syndicat et l'employeur. Deux cas traités par la commission paritaire sont évoqués dans l'hôtellerie/restauration, de même qu'un cas traité par les prud'hommes dans ce même secteur ainsi que dans le second œuvre.

En dernier lieu, seuls 6 cas de plainte auprès de la CP ont été mentionnés, répartis entre les deux secteurs du bâtiment et celui de l'hôtellerie/restauration. Il s'agit de questions en rapport avec les salaires et les horaires de travail.

Enfin il a été demandé aux personnes interrogées, comment elles réagiraient si leur patron diminuait leur salaire ou leurs vacances et qu'elles n'arriveraient pas à se mettre d'accord avec lui. A nouveau, et en toute logique si l'on en juge notamment pas les grandes différences observées en terme de taux de syndicalisation, un net clivage distingue les deux secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration de ceux du nettoyage et la vente de l'autre. Dans ces deux derniers secteurs, seuls respectivement 10% et 13% des travailleurs déclarent qu'ils feraient des démarches contre leur patron.



Dans les trois premiers secteurs mentionnés, c'est avant tout le syndicat qui serait l'interlocuteur dans une telle situation (65% à 80% des cas). Certains travailleurs se tourneraient vers les prud'hommes ou, plus rarement, vers la commission paritaire. Pour les rares cas évoqués dans les secteurs de la vente et du nettoyage, c'est la commission de contrôle qui est plus fréquemment mentionnée.

3. ELEMENTS DE SYNTHESE ET DE CONCLUSIONS

3.1. CONNAISSANCE DES CCT

La **connaissance de l'existence des CCT** est très variable selon les secteurs d'activités. Les CCT sont connues par une grande majorité d'employés dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration (respectivement 78% et 68%) alors que seul un quart respectivement un cinquième des employés des secteurs de la vente et du nettoyage les connaissent.

Il convient cependant de distinguer entre une connaissance superficielle, et une connaissance précise de ce que contient une CCT. Les CCT sont ainsi plus fortement connues par « principe » dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration puisque lorsque les employés interrogés doivent citer quelques aspects qui sont définis par les CCT, la connaissance des CCT est alors plus équilibrée entre les secteurs (entre 15% et 30%). D'ailleurs l'élément le plus souvent cité est le salaire et ce pour tous les secteurs exception faite de celui de l'hôtellerie/restauration où prédomine la mention des horaires.

Cette connaissance variable des CCT entre les secteurs peut s'expliquer, en partie, par les secteurs eux-mêmes. Ainsi l'entrée en vigueur récente de la CCT dans le secteur du nettoyage peut expliquer le plus faible taux de connaissance observé dans ce secteur. Le gros œuvre qui présente le plus grand nombre de personnes déclarant connaître la CCT mais sans que ses employés puissent mieux que ceux des autres secteurs indiquer ce qu'elle contient, peut laisser penser à une connaissance avant tout du terme, acquise par le biais des syndicats, et qui demeure assez superficielle.

En termes de caractéristiques personnelles, on observe que les personnes qui bénéficient d'une formation dans le métier exercé actuellement font plus fréquemment état de la connaissance de la CCT (importance de l'apprentissage également en terme de connaissance des CCT). La connaissance est également plus forte parmi les répondants syndiqués. Ce rôle des syndicats dans la transmission des informations concernant la CCT est tout particulièrement visible dans la construction.

3.2. SALAIRE MINIMUM

La connaissance de l'existence d'un **salaire minimum** dans la profession (défini ou non par la CCT) est clairement moins répandue dans les secteurs de la vente et du nettoyage que dans ceux du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration (30-35% vs. 75-85%). Cependant, lorsqu'il est demandé aux employés d'indiquer le salaire minimum ils ne sont plus que 50% à évoquer un montant dans le bâtiment et l'hôtellerie/restauration versus ~20-25% dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Le fait d'être syndiqué, mais aussi d'exercer son métier depuis longtemps au sein de la même entreprise est un gage de bonne connaissance. Ce déficit d'information se traduit également au niveau de la méconnaissance de savoir qui ils devraient contacter si les répondants souhaitaient contester leur salaire.

Par ailleurs, la comparaison entre les salaires minimum en vigueur et l'estimation du salaire minimum donnée par le répondant, a montré qu'une majorité de répondants, notamment dans les secteurs de la vente et du gros œuvre, mentionnaient des montants clairement inférieurs aux salaires minimum en vigueur dans la branche.

Si on s'intéresse plus spécifiquement aux employés qui ont indiqué le montant du salaire minimum existant dans la profession, on note une plus forte dispersion des montants évoqués par les travailleurs des secteurs du bâtiment alors que les estimations données sont plus resserrées dans les autres secteurs. Globalement, les revenus indiqués par les répondants sont supérieurs aux salaires minimum qu'ils citent. L'écart médian est d'environ fr.1'000. pour les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration (écart plus élevé de fr.1'400.- pour les maçons) alors qu'il est en dessous pour les secteurs du nettoyage et surtout de la vente (respectivement ~fr.800.- et fr.400.-). Cependant, le bâtiment, et spécialement le secteur du second œuvre, comporte le plus grand nombre de travailleurs estimant que leur salaire se situe en dessous du salaire minimum de la branche (ou tout au moins du salaire minimum pour leur profil). Aucun répondant n'est de cet avis dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Les écarts négatifs (soit des employés déclarant des revenus mensuels bruts inférieurs à leur estimation du salaire dans la branche) sont effectivement plus nombreux et plus marqués pour le second œuvre.

3.3. PERCEPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA CONCURRENCE.

Globalement, les employés des différents secteurs portent des appréciations plutôt positives sur leurs conditions de travail et le niveau des salaires dans leur profession (avis positifs respectivement de plus de 80% et d'environ 50%). Le secteur du nettoyage fait exception puisque la proportion de « mécontents » est majoritaire sur ces deux aspects (respectivement 50% et 75% d'avis négatifs sur ces aspects).

Les **changements d'employeurs** survenus depuis juin 2004 sont plus nombreux dans la vente et le nettoyage. Cependant, dans la majeure partie des cas, ce type de changement n'a pas occasionné de baisse de salaire. C'est dans l'hôtellerie/restauration qu'une telle baisse est le plus souvent survenue.

Concernant la perception de l'évolution de la concurrence, on observe que, dans tous les secteurs d'activités, la majorité des employés est plutôt d'avis que la concurrence s'est accrue depuis le 1^{er} juin 2004, date de l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement aux bilatérales. La perception d'une concurrence accrue est nettement plus forte dans le secteur du bâtiment et notamment pour les métiers du second œuvre (82%). L'opinion est très marquée dans ce secteur puisque c'est aussi celui où la proportion de personnes qui ne se prononcent pas est la plus faible. A l'inverse, dans les secteurs du nettoyage et de la vente un répondant sur quatre n'est pas en mesure de donner un avis sur cette question. C'est dans l'hôtellerie/restauration, que la concurrence semble être la moins vivement ressentie.

3.4. CONTROLES

La **connaissance de l'existence de contrôle** pour vérifier l'application de la CCT est un peu confuse, mais globalement du même ordre de grandeur entre les différents secteurs. La confusion tient au fait que de nombreux travailleurs font en fait référence à des contrôles concernant la sécurité, l'hygiène ou les permis de

travail, et donc pas directement à des éléments constitutifs des CCT. Lorsque les réponses sont « purgées » de ces mentions, entre 40% et 45% des répondants connaissent l'existence de contrôles dans leur secteur. En revanche, le fait d'avoir assisté à un contrôle sur son lieu de travail, ou même d'en avoir été soit même la cible varie entre les secteurs. Les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration sont ceux dans lesquels les travailleurs ont le plus souvent assisté à un contrôle sur leur lieu de travail. Mais c'est très nettement dans le gros œuvre que les répondants ont le plus souvent été personnellement la cible d'un contrôle, puisqu'un tel cas nous a été rapporté par un répondant sur cinq. Les cas où ces contrôles auraient permis de déceler une infraction à la CCT sont en revanche quasi inexistantes, avec au maximum un cas par secteur. Des cas d'instructions à suivre en cas de contrôle, reçues par l'employé sont mentionnés. Une part de ces instructions consiste en des moyens d'altérer le bon déroulement des contrôles, notamment en se cachant ou en dissimulant des informations. C'est dans le nettoyage et le gros œuvre que le plus grand nombre de cas de ce type ont été mentionnés (8 cas chacun).

L'**utilité des contrôles** est plus fortement ressentie dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie/restauration, secteurs où la connaissance de la CCT est la plus répandue. C'est par ailleurs tout spécialement dans ces secteurs qu'il est considéré que le nombre de contrôle est insuffisant.

Des cas **d'entreprises irrespectueuses de la CCT**, et ayant même parfois été sanctionnées pour cela sont évoqués dans tous les secteurs, à des degrés divers. C'est dans l'hôtellerie/restauration que l'on trouve le plus de cas, avec 29% des travailleurs affirmant connaître de tels cas. C'est en revanche dans la vente qu'il est fait le moins souvent mention de telles situations (15% mentionnent des cas d'entreprises irrespectueuses et 7% ayant été sanctionnées). Quant aux éléments n'étant pas respectés dans les cas évoqués, il s'agit avant tout du salaire, des horaires de travail et de la problématique du travail au noir. Cette dernière constitue la grande majorité des cas évoqués dans le secteur du nettoyage.

Enfin, les cas d'employés s'étant déjà **plaints à un syndicat** ne sont pas fréquents, mais se situent environ à un employé sur dix dans le bâtiment et l'hôtellerie/restauration. Il s'agit avant tout de cas concernant les salaires. Il n'est fait quasiment aucune mention de ces questions dans la vente et le nettoyage, secteurs dans lesquels le taux de syndicalisation de notre échantillon est

nettement plus bas. C'est également dans ces deux secteurs que la propension à contester une décision du patron si ce dernier diminuait le salaire ou les vacances est la plus faible.

En définitive, il existe de grandes différences en terme de connaissances des mécanismes de RMT, entre les travailleurs syndiqués et formés dans leur métier, et d'autres travailleurs dans des situations plus précaires, établis depuis moins longtemps dans leur entreprise. Ces derniers ont en effet une moins grande connaissance de ce qu'est une CCT, de ce qu'elle contient et de ce que cela implique dans leur relation avec leur employeur, notamment en termes de droits et de la manière de les faire respecter.

Globalement les résultats de cette enquête montrent d'une part que les répondants sont mal informés sur les CCT. Cette méconnaissance est plus importante dans les secteurs du nettoyage et de la vente par rapport aux trois autres secteurs étudiés. Cela peut s'expliquer par une présence syndicale moins importante et une population d'employés plus mouvante au sein de ces branches d'activité. D'autre part les résultats ont également montré que les cas de non-respect des CCT ne sont pas marginaux. Là aussi, il sont plus présents dans les secteurs du nettoyage et de la vente. Il faut cependant relativiser cette différence en considérant la limite méthodologique d'accès aux différentes sous populations de l'étude que nous avons mise en avant au début de ce rapport, soit le fait que les répondants ayant exprimé leurs avis dans les secteurs du gros œuvre, du second œuvre et de l'hôtellerie-restauration sont des populations plus stabilisés dans leurs métiers. Compte tenu de cette limite, les résultats faisant état de la méconnaissance des CCT, de leur non-respect ou de l'observation de certaines pratiques illégitimes dans ces derniers secteurs ne pourraient être que plus élevés. Il suffit de songer au fait que ces secteurs emploient une grande proportion de temporaires, de frontaliers ou de travailleurs étrangers ne résidant pas en Suisse. Ces différents profils de travailleurs ont techniquement échappé à l'enquête téléphonique et on peut logiquement supposer que ces différents profils, plus mobiles et moins intégrés représentent des travailleurs plus à risque en termes de stricte application des CCT vis-à-vis de leurs conditions de travail.

ANNEXE

QUESTIONNAIRES ENQUÊTE TELEPHONIQUE ET EN FACE A FACE

QUESTIONNAIRE SUR L'EVALUATION DE LA REGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL A GENEVE (QT) : Enquête téléphonique auprès des travailleurs

CONTACT - CONTEXTE

Bonjour, je suis *Nom Prénom* de l'Institut ERASM à Genève. Nous sommes mandatés par l'Etat de Genève pour faire une étude auprès de la population concernant les conditions de travail dans les métiers de la construction et du bâtiment (maçons, peintres en bâtiments, carreleurs, etc.) et dans le secteur de l'hôtellerie restauration (serveurs, cuisiniers, etc.). Est-ce que vous-même ou une autre personne dans votre ménage travaille dans l'un de ces secteurs ?

ENQ : Si autre personne, demander à lui parler et présenter à nouveau l'étude

Seriez-vous d'accord de répondre à quelques questions sur vos conditions de travail. L'entretien dure une dizaine de minutes environ. En tant qu'institut indépendant, nous vous garantissons que tout ce que vous nous direz sera traité de manière strictement confidentielle et anonyme. Pouvons-nous faire l'interview maintenant ou souhaitez-vous que nous prenions rendez-vous à un moment qui convienne mieux ?

Nous allons commencer cet entretien en vous posant quelques questions sur votre activité.

1. INFORMATIONS GENERALES

FILTRE : TOUS

Q1. Etes-vous :

LIRE

- 1 Salarié(e) (employé(e))
- 2 A votre compte, indépendant (seul ou avec employés) => **STOP INTERVIEW**
- 3 Patron, chef d'entreprise, directeur => **STOP INTERVIEW**

Q1B. Sexe de la personne

ENQ : Noter le sexe de la personne

- 1 Homme
- 2 Femme

FILTRE : TOUS

Q2. Quel est le secteur dans lequel vous travaillez ?

NE PAS LIRE

- 1 Maçonnerie
- 2 Peinture en bâtiment, gypserie, papier peint, carrelage
- 3 Secteur de l'hôtellerie-restauration
- 4 Autre, préciser : _____ => **STOP INTERVIEW**

FILTRE : . TOUS

Q3. Quelle est votre profession ?

FILTRE : TOUS

Q4. Combien y-a-t-il environ de personnes qui travaillent dans votre entreprise (y compris les dirigeants)?

Noter : ___ ___ ___

99 NSP

FILTRE : TOUS

Q5. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

ENQ : Si depuis moins d'un mois, coder mois =01

Noter en nombre d'année : ___ ___

Noter en nombre de mois : ___ ___

FILTRE : TOUS

Q6. Avez-vous des personnes sous votre responsabilité, sous vos ordres ? (la personne est chef de chantier, contremaître, chef de rang, etc.)?

1 Oui

2 Non

99 NSP

FILTRE : TOUS

Q7. Travaillez-vous à temps complet ?

1 Oui

2 Non

99 NSP

FILTRE : TOUS

Q8. Habituellement, combien d'heures par semaine travaillez-vous?

ENQ : Si question : « Comptez également les heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées »

Noter : ___ ___ ___

99 NSP

FILTRE : TOUS

Q9. Avez-vous un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou exercez-vous une mission temporaire ?

NE PAS LIRE

1 Contrat de travail à durée indéterminée

2 Contrat de travail à durée déterminée (y compris travail saisonnier, apprentissage)

3 Mission temporaire (travail intérimaire, temporaire)

4 Autre, préciser : _____

99 NSP

FILTRE : Si temporaire ou contrat à durée déterminée SI Q9#1

Q10. Pour combien de temps avez-vous été engagé?

ENQ : Si depuis moins d'un mois, coder mois =01

Noter en nombre d'année : ___ __

Noter en nombre de mois : ___ __

2. USAGES PROFESSIONNELS

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur vos conditions de travail

FILTRE : TOUS

Q11. Existe-il une "convention collective de travail " dans votre secteur d'activité?

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Ne sait pas (ne comprend pas ce qu'est une CCT)
- 99 NSP (si il en existe une)

FILTRE : Déclare qu'il existe une CCT ; SI Q11=1

Q12. Quels sont les trois principaux points que définit cette convention collective?

NE PAS LIRE / MAX 3 REPONSES POSSIBLES

- 1 Salaires
- 2 Horaires de travail
- 3 Vacances
- 4 Jours fériés
- 5 Pause/repos
- 6 13^{ème} salaire
- 7 Dispositions sur les heures supplémentaires
- 8 Autre : noter.....
- 99 NSP

FILTRE : N'a pas cité les salaires minimums ; SI Q11 =1 ET Q12 ≠ 1

Q13. Est-ce que cette convention définit un salaire minimum pour votre profession ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Déclare qu'il existe une CCT ; SI Q11=1

Q14. Comment avez-vous eu connaissance de cette convention collective et de ce qu'elle contient?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Dans mon contrat de travail
- 2 Employeur, patron
- 3 Collègues de travail
- 4 Syndicats
- 5 Amis, connaissances
- 6 Médias
- 7 Autre : noter.....
- 99 NSP

FILTRE : Déclare qu'il existe une CCT ; SI Q11=1

Q15. Selon vous, la convention protège-elle suffisamment les salariés dans votre profession?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Déclare qu'il existe une CCT ; SI Q11=1

Q16. Avez-vous l'impression que votre employeur respecte toutes les conditions inscrites dans la convention pour vous ou vos collègues ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A l'impression que employeur ne respecte pas ; SI Q16=2

Q17. Quels sont les aspects qu'il ne respecte pas?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REponses POSSIBLES

- 1 Salaires
- 2 Horaires de travail
- 3 Vacances
- 4 Jours fériés
- 5 Pause/repos
- 6 13^{ème} salaire
- 7 Dispositions sur les heures supplémentaires
- 8 Autre : noter.....
- 99 NSP

FILTRE : Ne dit pas qu'il existe une CCT ; SI Q11 ≠ 1

Q18. Savez-vous si il existe un salaire minimum dans votre profession ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Connaît existence salaire minimum (Q12=1 ou Q13=1 ou Q18=1)

Q19. Vous m'avez dit qu'il existe un salaire minimum pour votre profession. Pouvez-vous m'indiquer quel est le montant de ce salaire minimum?

ENQ : On parle du salaire mensuel brut, pour un 100%

Noter : _____

- 99 NSP

FILTRE : A cité une somme de salaire minimum ; SI Q19 ≥ 100

Q20. Par rapport à ce salaire minimum, votre salaire est :

LIRE

- 1 En dessous (plus bas)
- 2 En dessus (plus élevé)
- 3 A peu près égal au salaire minimum

FILTRE : Salaire du répondant en dessous du salaire minimum ; SI Q20 = 1

Q21. Sauriez-vous à qui vous adresser pour contester votre salaire?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Salaire pas en dessous du salaire minimum ; SI Q20 ≠ 1

Q22. Si vous receviez un salaire en dessous du salaire minimum, sauriez-vous à qui vous adresser pour contester ce salaire?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Saurait à qui s'adresser pour contester salaire ; SI Q21=1 ou Q22=1

Q23. A qui vous adresseriez-vous ?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Un syndicat
- 2 La commission paritaire
- 3 Autre : noter.....
- 99 NSP

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur ce que vous pensez des conditions de travail dans votre profession

FILTRE : TOUS

Q24. En général, est-ce que vous trouvez que les conditions de travail dans votre profession sont :

LIRE

- 1 très bonnes
- 2 plutôt bonnes
- 3 plutôt mauvaises
- 4 très mauvaises
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q25. En général, est-ce que vous trouvez que les salaires dans votre profession sont :

LIRE

- 1 très bons
 - 2 plutôt bons
 - 3 plutôt mauvais
 - 4 très mauvais
 - 99 NSP
-

FILTRE : TOUS

Q26. Diriez-vous que, depuis quelques années, vos conditions de travail se sont plutôt :

LIRE

- 1 améliorées
- 2 dégradées
- 3 NE PAS LIRE : n'ont pas changé
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q27. À votre avis, la concurrence entre les entreprises est-elle plus forte dans votre secteur depuis l'été 2004 ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q28. Avez-vous changé d'employeur depuis l'été 2004 ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A changé d'employeur depuis l'été 2004 ; SI .Q28=1

Q29. Ce changement de travail a-t-il entraîné une baisse ou une hausse de votre salaire ?

NE PAS LIRE

- 1 Une baisse
- 2 Une hausse
- 3 Pas de changement, salaire équivalent, stable
- 99 NSP

FILTRE : N'a pas changé d'employeur depuis l'été 2004 ; SI .Q28=2

Q30. Avez-vous subi une diminution de salaire depuis l'été 2004?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A subi baisse de salaire depuis l'été 2004 ; SI Q29=1 OU Q30=1

Q31. Pouvez-vous me dire quand cette diminution de salaire a eu lieu?

Noter mois et année.....

- 98 Ne se souvient pas quand cela a eu lieu
- 99 NSP

4. CONTROLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

FILTRE : TOUS

Dans votre secteur, il y a une convention collective qui définit les conditions minimales auxquelles il est permis d'employer du personnel, notamment en terme de salaire minimum, horaire de travail, droit aux vacances, etc...

Q32. Savez-vous si des contrôles sont effectués pour vérifier que les entreprises appliquent bien la convention collective (c'est-à-dire que les employeurs respectent les conditions de travail du secteur) ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Dans les faits, il existe une commission paritaire qui est chargée de surveiller ou de contrôler que la convention collective est appliquée dans votre secteur d'activité (c'est à dire que les conditions minimales de travail sont bien respectées par les entreprises).

Q33. Avez-vous déjà vu, sur votre lieu de travail (entreprise, chantier), des inspecteurs ou des contrôleurs qui enquêtaient ou vérifiaient les conditions de travail (salaires, horaires de travail, etc.) ? On ne parle pas ici des visites faites par les syndicats.

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A vu des contrôleurs sur lieu de travail ; SI Q33=1

Q34. Quels sont les aspects qu'ils ont contrôlé/vérifié ?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Salaires
 - 2 Horaires de travail
 - 3 Vacances
 - 4 Jours fériés
 - 5 Pause/repos
 - 6 13^{ème} salaire
 - 7 Dispositions sur les heures supplémentaires
 - 8 Autre : noter.....
 - 99 NSP
-

FILTRE : A vu des contrôleurs sur lieu de travail ; SI Q33=1

Q35. Ces contrôleurs ont-ils vérifié des choses vous concernant personnellement?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A été contrôlé personnellement ; SI Q35=1

Q36. Votre situation personnelle était-elle en règle ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A vu des contrôleurs sur lieu de travail ; SI Q33=1

Q37. La situation de vos collègues était elle en règle ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Si situation personnelle ou collègues pas en règle ; SI Q36=2 OU Q37=2

Q38. Quels sont les éléments qui n'étaient pas en règles chez vous ou vos collègues?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Salaires
- 2 Horaires de travail
- 3 Vacances
- 4 Jours fériés
- 5 Pause/repos
- 6 13^{ème} salaire
- 7 Dispositions sur les heures supplémentaires
- 8 Autre : noter.....
- 99 NSP

FILTRE : A vu des contrôleurs sur lieu de travail ; SI Q33=1

Q39. À votre connaissance, l'entreprise a-t-elle reçu une amende ou une autre sanction suite à la visite de ces inspecteurs ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : .TOUS

Q40. Votre patron ou un des responsables de l'entreprise vous a-t-il donné des instructions à suivre en cas de contrôle ?

- 1 Oui
 - 2 Non
 - 99 NSP
-

FILTRE : A reçu instructions ; SI Q40=1

Q41. Quelles étaient ces instructions?

Noter : _____

FILTRE : TOUS

Q42. Vous a-t-on déjà demandé de donner des informations fausses ou incomplètes sur votre salaire ou votre temps de travail en cas de contrôle?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q43. Vous a-t-on déjà demandé de quitter votre lieu de travail (entreprise, chantier) en raison d'un contrôle?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

5 .EFFICACITÉ DES CONTROLES

FILTRE : TOUS

Q44. Selon vous, est-il utile de faire des contrôles sur les conditions de travail et les salaires dans votre secteur ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q45. Selon vous, est-ce qu'il y a suffisamment de contrôles qui sont faits sur les conditions de travail et les salaires qui existent dans votre secteur ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q46. Dans votre profession, est-ce que vous connaissez des entreprises qui ne respectent pas la convention collective ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q47. Dans votre profession, est-ce que vous connaissez des entreprises qui ont été sanctionnées parce qu'elles ne respectaient pas la convention collective ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A connaissance d'entreprises ne respectant pas, ou ayant été sanctionnées pour non respect CCT ; SI Q46=1 ou Q47=1

Q48. Quels sont les aspects qui n'étaient pas respectés dans le/les cas auquel(s) vous pensez ?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Salaires
- 2 Horaires de travail
- 3 Vacances
- 4 Jours fériés
- 5 Pause/repos
- 6 13^{ème} salaire
- 7 Dispositions sur les heures supplémentaires
- 8 Autre : noter.....
- 99 NSP

6. PLAINTES

FILTRE : TOUS

Q49. Vous êtes vous déjà plaint auprès d'un syndicat, concernant vos conditions de travail ou votre salaire?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : S'est déjà plaint auprès d'un syndicat ; SI Q49=1

Q50. De quoi vous êtes vous plaint ?

Noter : _____

FILTRE : S'est déjà plaint auprès d'un syndicat ; SI Q49=1

Q51. Vous a-t-on donné raison ?

ENQ : Exemples : salaire mis à niveau, vacances obtenues, etc....

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 NE PAS LIRE : le cas n'est pas encore réglé
- 99 NSP

FILTRE : On lui a donné raison, ou on ne lui a pas donné raison ; SI Q51=1 ou 2

Q52. Comment cela a-t-il été réglé?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Aspects rediscutés avec l'employeur/patron
- 2 Rencontres syndicats avec l'employeur/patron
- 3 Cas traité par la commission paritaire
- 4 Prud'hommes
- 5 Autres, préciser : _____
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q53. Vous êtes vous déjà plaint auprès d'une commission paritaire, concernant vos conditions de travail ou votre salaire ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : S'est déjà plaint auprès d'une commission paritaire ; SI Q53=1

Q54. De quoi vous êtes vous plaint ?

Noter : _____

FILTRE : S'est déjà plaint auprès d'une commission paritaire ; SI Q53=1

Q55. Vous a-t-on donné raison ?

ENQ : Exemples : salaires mis à niveau, vacances obtenues, etc....

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 NE PAS LIRE : le cas n'est pas encore réglé
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q56. Imaginons que votre patron diminue votre salaire ou vos vacances et que vous n'arriviez pas à vous mettre d'accord avec lui. Feriez-vous des démarches pour l'en empêcher ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : Ferait des démarches ; SI Q56=1

Q57. A qui vous adresseriez-vous?

NE PAS LIRE/PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Un syndicat
- 2 Une commission paritaire
- 3 Aux prud'hommes
- 3 Autre : noter
- 99 NSP

8. SOCIO DEMO

Nous aimerions encore vous poser quelques questions pour nos statistiques.

FILTRE : TOUS

Q58. Est-ce que vous êtes membre d'un syndicat de travailleurs?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : N'est pas membre d'un syndicat de travailleurs ; SI Q58=2

Q59. Votre contrat de travail mentionne-t-il la convention collective ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : N'est pas membre d'un syndicat de travailleurs ; SI Q58=2

Q60. Avez-vous signé une déclaration formelle de soumission à la convention collective ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q61. Quelle est votre situation familiale actuelle:

LIRE

- 1 Vous vivez seul(e)
- 2 Vous vivez sans conjoint ou partenaire avec un ou des enfants
- 3 Vous vivez en couple sans enfant
- 4 Vous vivez en couple, avec un ou des enfants
- 5 NE PAS LIRE : Vit avec ses parents
- 6 Autre situation : _____

FILTRE : TOUS

Q62. Quelle est votre/vos nationalité(s)?

NE PAS LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Suisse
- 2 France
- 3 Allemagne
- 4 Italie
- 5 Autriche
- 6 Espagne
- 7 Portugal
- 8 Turquie
- 9 Ancienne Yougoslavie : Serbie Monténégro, Kosovo, Croatie, République de Macédoine, Bosnie herzégovine
- 14 Autre : noter.....
- 88 NSP

FILTRE : TOUS

Q63. Est-ce que vous avez une formation en rapport avec le métier que vous exercez actuellement?

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP

FILTRE : A une formation dans le métier exercé (Q63=1)

Q64. Quel est le certificat ou diplôme (scolaire) que vous avez obtenu en rapport avec le métier que vous exercez actuellement??

LIRE / PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

- 1 Certificat Fédéral de Capacité CFC
- 2 Diplôme de l'Ecole de Culture Générale
- 3 Diplôme de l'Ecole de Commerce, de l'Ecole d'arts appliqués
- 4 Maturité, Baccalauréat
- 5 Diplôme d'une école professionnelle supérieure spécialisée (IES, ESSAV, Bon Secours)
- 6 Diplôme d'une école d'enseignement technique ou d'une école professionnelle : brevet fédéral, diplôme ou maîtrise
- 7 Diplôme universitaire ou haute école (HES, HEP)
- 8 Autre, préciser : _____
- 99 NSP

FILTRE : TOUS

Q65. Quelle est la dernière école ou la formation la plus élevée que vous avez atteint ou que vous êtes en train de suivre?

LIRE

- 1 Ecole Primaire
 - 2 Secondaire (cycle d'orientation, fin de la scolarité obligatoire)
 - 3 Apprentissage ou école professionnelle à plein temps (CFC ou équivalent)
 - 4 Ecole secondaire supérieure (maturité, bac, collège, lycée, gymnase)
 - 5 Ecole professionnelle supérieure ou spécialisée (brevet fédéral, diplôme ou maîtrise)
 - 6 Université, Hautes Ecoles (y compris diplôme postgrade)
 - 7 Autre formation
-

FILTRE : TOUS

Q66. A combien estimez-vous votre revenu mensuel brut?

ENQ : il s'agit du revenu personnel. Noter et si personne ne veut pas dire précisément, demander par catégorie

Noter : _____

- 1 Jusqu'à 2000
Francs
- 2 De 2001 à 4000
- 3 De 4001 à 6000
- 4 De 6001 à 8000
- 5 De 8001 à 10000
- 6 De 10001 à 12000
- 7 Plus de 12'000.-

FILTRE : TOUS

Q67. A combien estimez-vous le revenu mensuel brut de votre ménage? Si vous vivez en couple, il s'agit du revenu des deux conjoints.

ENQ : il s'agit du revenu du ménage

- 1 Jusqu'à 2000
Francs
- 2 De 2001 à 4000
- 3 De 4001 à 6000
- 4 De 6001 à 8000
- 5 De 8001 à 10000
- 6 De 10001 à 12000
- 7 Plus de 12'000.-

**Nous souhaitons interroger un nombre important de personnes travaillant dans votre secteur par téléphone mais il n'est pas facile de trouver leurs numéros. Pourriez vous nous indiquer une personne qui travaille dans votre secteur d'activité, qui est également salariée et qui ne travaille pas forcément dans la même entreprise ?
Pouvez-vous me donner son nom et son numéro de téléphone pour que nous puissions également réaliser une interview avec cette personne?**

Nom, Prénom : _____

Tél. : _____

REMERCIER ET PRENDRE CONGE

QUESTIONNAIRE SUR L'EVALUATION DE LA REGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL A
GENEVE (QT)

ENQUETE EN FACE-A-FACE

CONTACT - CONTEXTE

NOM ENQUETRICE/ENQUETEUR: _____

DATE INTERVIEW: ___ / ___ à ___ h ___

LIEU DE L'ENQUETE : _____

Bonjour, je suis *Nom Prénom* de l'Institut ERASM à Genève. Nous sommes mandatés par l'Etat de Genève pour faire une étude auprès de la population concernant les conditions de travail dans les métiers de la vente et du nettoyage.

Seriez-vous d'accord de répondre à quelques questions sur vos conditions de travail. L'entretien dure une quinzaine de minutes environ. En tant qu'institut indépendant, nous vous garantissons que tout ce que vous nous direz sera traité de manière strictement confidentielle et anonyme.

Nous allons commencer cet entretien en vous posant quelques questions sur votre activité.

1. INFORMATIONS GENERALES

Q1. Etes-vous :

<input type="checkbox"/> ₁	Salarié(e) (employé(e))
<input type="checkbox"/> ₂	A votre compte, indépendant (seul ou avec employés)
<input type="checkbox"/> ₃	Patron, chef d'entreprise, directeur

Si la personne répond 2 ou 3, remercier et mettre fin à l'entretien

Q1B. Sexe de la personne

<input type="checkbox"/> ₁	Homme
<input type="checkbox"/> ₂	Femme

Q2. Quel est le secteur dans lequel vous travaillez ?

<input type="checkbox"/> ₁	Vente (textile, chaussures)
<input type="checkbox"/> ₂	nettoyage

Q3. Quelle est votre profession?

Q4. Combien y-a-t-il environ de personnes qui travaillent dans votre entreprise (y compris les dirigeants)?

Q5. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

Nombre d'année _____

Nombre de mois _____

Q6. Avez-vous des personnes sous votre responsabilité, sous vos ordres ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q7. Travaillez-vous à temps complet ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q8. Habituellement, combien d'heures par semaine travaillez-vous? (Heures suppl. y.c.)

Q9. Avez-vous un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou exercez-vous une mission temporaire ?

<input type="checkbox"/> ₁	Contrat à durée indéterminée	➔ Aller à la Q11
<input type="checkbox"/> ₂	Contrat à durée déterminée (y compris travail saisonnier, apprentissage)	
<input type="checkbox"/> ₃	Mission temporaire (travail intérimaire, temporaire)	
<input type="checkbox"/> ₄	Autre, préciser	

Q10. Pour combien de temps avez-vous été engagé?

Nombre d'année _____

Nombre de mois _____

2. USAGES PROFESSIONNELS

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur vos conditions de travail

Q11. Existe-il une "convention collective de travail" dans votre secteur d'activité?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q18
<input type="checkbox"/> ₃	Ne sait pas ce qu'est une CCT	➔ Aller à la Q18

Remarques : _____

Q12. Quels sont les trois principaux points que définit cette convention collective?

Q13. Est-ce que cette convention définit un salaire minimum pour votre profession ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q14. Comment avez-vous eu connaissance de cette convention collective et de ce qu'elle contient?

Q15. Selon vous, la convention protège-elle suffisamment les salariés dans votre profession?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q16. Avez-vous l'impression que votre employeur respecte toutes les conditions inscrites dans la convention pour vous ou vos collègues ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q17. Quels sont les aspects qu'il ne respecte pas?

Q18. Savez-vous si il existe un salaire minimum dans votre profession ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q24

Q19. Vous m'avez dit qu'il existe un salaire minimum pour votre profession. Pouvez-vous m'indiquer quel est le montant de ce salaire minimum?

(vente par mois, brut à 100% ; nettoyage par heure)

Q20. Par rapport à ce salaire minimum, votre salaire est :

<input type="checkbox"/> ₁	En dessous (plus bas)	
<input type="checkbox"/> ₂	En dessus (plus élevé)	➔ Aller à la Q22
<input type="checkbox"/> ₃	A peu près égal au salaire minimum	➔ Aller à la Q22

Q21. Sauriez-vous à qui vous adresser pour contester ce salaire?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	➔ Aller à la Q23
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q24

Q22. Si vous receviez un salaire en dessous du salaire minimum, sauriez-vous à qui vous adresser pour contester ce salaire?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q24

Q23. A qui vous adresseriez-vous ?

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur ce que vous pensez des conditions de travail dans votre profession

Q24. En général, est-ce que vous trouvez que les conditions de travail dans votre profession sont :

<input type="checkbox"/> ₁	très bonnes
<input type="checkbox"/> ₂	plutôt bonnes
<input type="checkbox"/> ₃	plutôt mauvaises
<input type="checkbox"/> ₄	très mauvaises

Q25. En général, est-ce que vous trouvez que les salaires dans votre profession sont :

<input type="checkbox"/> ₁	très bons
<input type="checkbox"/> ₂	plutôt bons
<input type="checkbox"/> ₃	plutôt mauvais
<input type="checkbox"/> ₄	très mauvais

Q26. Diriez-vous que, depuis quelques années, vos conditions de travail se sont plutôt :

<input type="checkbox"/> ₁	améliorées
<input type="checkbox"/> ₂	dégradées
<input type="checkbox"/> ₂	Elles n'ont pas changé (stables)

Q27. À votre avis, la concurrence entre les entreprises est-elle plus forte dans votre secteur depuis l'été 2004 ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	

Q28. Avez-vous changé d'employeur depuis l'été 2004 ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q30

Q29. Ce changement de travail a-t-il entraîné une baisse ou une hausse de votre salaire ?

<input type="checkbox"/> ₁	Une hausse	
<input type="checkbox"/> ₂	Une baisse	
<input type="checkbox"/> ₃	Pas de changement	

Q30. Avez-vous subi une diminution de salaire depuis l'été 2004 ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	

Q31. Pouvez-vous me dire quand cette diminution de salaire a eu lieu?

4. CONTROLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Dans votre secteur, il y a une convention collective qui définit les conditions minimales auxquelles il est permis d'employer du personnel, notamment en terme de salaire minimum, horaire de travail, droit aux vacances, etc...

Q32. Savez-vous si des contrôles sont effectués pour vérifier que les entreprises appliquent bien la convention collective (c'est-à-dire que les employeurs respectent les conditions de travail du secteur) ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	

Dans les faits, il existe une commission paritaire qui est chargée de surveiller ou de contrôler que la convention collective est appliquée dans votre secteur d'activité (c'est à dire que les conditions minimales de travail sont bien respectées par les entreprises).

Q33. Avez-vous déjà vu, sur votre lieu de travail, des inspecteurs ou des contrôleurs qui enquêtaient ou vérifiaient les conditions de travail (salaires, horaires de travail, etc.) ? On ne parle pas ici des visites faites par les syndicats.

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q40

Q34. Quels sont les aspects qu'ils ont contrôlé/vérifié ?

Q35. Ces contrôleurs ont-ils vérifié des choses vous concernant personnellement?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q37

Q36. Votre situation personnelle était-elle en règle ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q37. La situation de vos collègues était elle en règle ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Poser si Q36=2 ou Q37=2 (quelque chose pas en règle chez répondant ou collègues)

Q38. Quels sont les éléments qui n'étaient pas en règles chez vous ou vos collègues?

Q39. À votre connaissance, l'entreprise a-t-elle reçu une amende ou une autre sanction suite à la visite de ces inspecteurs ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q40. Votre patron ou un des responsables de l'entreprise vous a-t-il donné des instructions à suivre en cas de contrôle ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q41. Quelles étaient ces instructions?

Q42. Vous a-t-on déjà demandé de donner des informations fausses ou incomplètes sur votre salaire ou votre temps de travail en cas de contrôle?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q43. Vous a-t-on déjà demandé de quitter votre lieu de travail en raison d'un contrôle?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

5 .EFFICACITÉ DES CONTROLES

Q44. Selon vous, est-il utile de faire des contrôles sur les conditions de travail et les salaires dans votre secteur ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q45. Selon vous, est-ce qu'il y a suffisamment de contrôles qui sont faits sur les conditions de travail et les salaires qui existent dans votre secteur ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q46. Dans votre profession, est-ce que vous connaissez des entreprises qui ne respectent pas la convention collective ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q47. Dans votre profession, est-ce que vous connaissez des entreprises qui ont été sanctionnées parce qu'elles ne respectaient pas la convention collective ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Poser si Q46=1 ou Q47=1 (entreprises sanctionnées ou entreprises ne respectant pas la CCT)

Q48. Quels sont les aspects qui n'étaient pas respectés dans le/les cas auquel(s) vous pensez ?

6. PLAINTES

Q49. Vous êtes vous déjà plaint auprès d'un syndicat, concernant vos conditions de travail ou votre salaire?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q53

Q50. De quoi vous êtes vous plaint ?

Q51. Vous a-t-on donné raison ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	
<input type="checkbox"/> ₃	Le cas n'est pas réglé	➔ Aller à la Q53

Q52. Comment cela a-t-il été réglé?

Q53. Vous êtes vous déjà plaint auprès d'une commission paritaire, concernant vos conditions de travail ou votre salaire ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q56

Q54. De quoi vous êtes vous plaint ?

Q55. Vous a-t-on donné raison ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non
<input type="checkbox"/> ₃	Le cas n'est pas réglé

Q56. Imaginons que votre patron diminue votre salaire ou vos vacances et que vous n'arrivez pas à vous mettre d'accord avec lui. Feriez-vous des démarches pour l'en empêcher ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q58

Q57. A qui vous adresseriez-vous?

8. SOCIO DEMO

Nous aimerions encore vous poser quelques questions pour nos statistiques.

Q58. Est-ce que vous êtes membre d'un syndicat de travailleurs?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	➔ Aller à la Q61
<input type="checkbox"/> ₂	Non	

Q59. Votre contrat de travail mentionne-t-il la convention collective ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q60. Avez-vous signé une déclaration formelle de soumission à la convention collective ?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui
<input type="checkbox"/> ₂	Non

Q61. Quelle est votre situation familiale actuelle:

<input type="checkbox"/> ₁	Vous vivez seul(e)
<input type="checkbox"/> ₂	Vous vivez sans conjoint ou partenaire avec un ou des enfants
<input type="checkbox"/> ₃	Vous vivez en couple sans enfant
<input type="checkbox"/> ₄	Vous vivez en couple, avec un ou des enfants
<input type="checkbox"/> ₅	Vous vivez avec vos parents
<input type="checkbox"/> ₆	Autre :

Q62. Quelle est votre/vos nationalité(s)?

Q63. Avez une formation en rapport avec le métier que vous exercez actuellement?

<input type="checkbox"/> ₁	Oui	
<input type="checkbox"/> ₂	Non	➔ Aller à la Q65

Q64. Quel est le certificat ou diplôme (scolaire) que vous avez obtenu en rapport avec le métier que vous exercez actuellement?

<input type="checkbox"/> ₁	Certificat Fédéral de Capacité CFC
<input type="checkbox"/> ₂	Diplôme de l'Ecole de Culture Générale
<input type="checkbox"/> ₃	Diplôme de l'Ecole de Commerce, de l'Ecole d'arts appliqués
<input type="checkbox"/> ₄	Maturité, Baccalauréat
<input type="checkbox"/> ₅	Diplôme d'une école professionnelle supérieure spécialisée (IES, ESSAV, Bon Secours)
<input type="checkbox"/> ₆	Diplôme d'une école d'enseignement technique ou d'une école professionnelle : brevet fédéral, diplôme ou maîtrise
<input type="checkbox"/> ₇	Diplôme universitaire ou haute école (HES, HEP)
<input type="checkbox"/> ₈	Autre :

Q65. Quelle est la dernière école ou la formation la plus élevée que vous avez atteint ou que vous êtes en train de suivre?

<input type="checkbox"/> 1	Ecole Primaire
<input type="checkbox"/> 2	Secondaire (cycle d'orientation, fin de la scolarité obligatoire)
<input type="checkbox"/> 3	Apprentissage ou école professionnelle à plein temps (CFC ou équivalent)
<input type="checkbox"/> 4	Ecole secondaire supérieure (maturité, bac, collège, lycée, gymnase)
<input type="checkbox"/> 5	Ecole professionnelle supérieure ou spécialisée (brevet fédéral, diplôme ou maîtrise)
<input type="checkbox"/> 6	Université, Hautes Ecoles (y compris diplôme postgrade)
<input type="checkbox"/> 7	Autre :

Q66. A combien estimez-vous votre revenu brut?

(vente par mois ; nettoyage par heure)

Si la personne ne veut pas dire précisément, noter catégorie, salaire mensuel brut :

<input type="checkbox"/> 1	Jusqu'à 2000 Francs
<input type="checkbox"/> 2	De 2001 à 4000
<input type="checkbox"/> 3	De 4001 à 6000
<input type="checkbox"/> 4	De 6001 à 8000
<input type="checkbox"/> 5	De 8001 à 10000
<input type="checkbox"/> 6	De 10001 à 12000
<input type="checkbox"/> 7	Plus de 12'000.-

Q67. A combien estimez-vous le revenu mensuel brut de votre ménage? Si vous vivez en couple, il s'agit du revenu des deux conjoints.

<input type="checkbox"/> 1	Jusqu'à 2000 Francs
<input type="checkbox"/> 2	De 2001 à 4000
<input type="checkbox"/> 3	De 4001 à 6000
<input type="checkbox"/> 4	De 6001 à 8000
<input type="checkbox"/> 5	De 8001 à 10000
<input type="checkbox"/> 6	De 10001 à 12000
<input type="checkbox"/> 7	Plus de 12'000.-

REMERCIER ET PRENDRE CONGE