canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

JANVIER 2011 **RC-332**
(maj.)

RAPPORT DE MAJORITE DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :
EXPOSÉ DES MOTIFS ET PROJET DE DÉCRET
ordonnant la convocation des électeurs pour se prononcer sur l'initiative populaire "pour le droit à un salaire minimum"

La commission a siégé le 22 novembre 2010, de 14h00 à 15h45, à la Salle de conférences n° 300 du DEC, Rue de la Caroline 11, à Lausanne.
Elle était composée de Mme Michèle Gay Vallotton et de MM. Michel Renaud, Jacques Nicolet, Denis-Olivier Maillefer, Frédéric Haenni, Jean-Michel Dolivo, François Debluë, Régis Courdesse, Bertrand Clot, Guy-Philippe Bolay et André Chatelain, premier membre désigné, confirmé dans sa fonction de président rapporteur.
M. le Conseiller d'Etat Jean-Claude Mermoud, chef du Département de l'Economie, était accompagné de MM. Roger Piccand, chef du Service de l'emploi (SDE) et François Czech, responsable du secteur juridique du SDE, ainsi que de M. Cédric Aeschlimann, secrétaire de la commission, qui a tenu les notes de séance, ce dont nous le remercions vivement.
En préambule, le vote sur le préavis du Conseil d'Etat (rejet de l'initiative) ayant été contraire à celui du président-rapporteur, celui-ci a fait un rapport de minorité, le présent rapport de majorité étant l'œuvre de M. Régis Courdesse.
Remarque : dans le texte qui suit, les chiffres cités sont sous la responsabilité de leurs auteurs (qui se reconnaîtront) et n'ont pas été contrôlés par le rapporteur de majorité.

Informations préliminaires du Conseil d'Etat (CE)
M. le Conseiller d'Etat souligne la problématique, mentionnée au début de l'EMPD, du temps passé sur cet objet, et qui a suscité l'émotion de plus d'un député. Le décret vise à convoquer les électeurs avec un mot d'ordre du Grand Conseil. Même si le débat n'a pas eu lieu sur le fond lorsque la validité de l'initiative a été abordée, la position plus que réservée du CE a déjà été évoquée et celui-ci propose au parlement de le suivre.

Discussion générale
Le député, auteur de l'initiative parlementaire rejetée en janvier 2008, intervient concernant le retard pris par le traitement de cette initiative populaire. Il rappelle l'article 82 Cst VD, qui précise que "l'initiative est soumise au vote populaire au plus tard dans les deux ans qui suivent son dépôt". Il rappelle également l'arrêt du 4 novembre 2010 de la Cour constitutionnelle du Canton de Vaud (CCST.2010.0006 à propos de l'organisation du scrutin concernant l'initiative "Ecole 2010, sauver

l'école") qui contient des considérants importants sur la problématique du délai. Un considérant repris du Tribunal fédéral (TF) montre que l'inobservation des délais pouvait faire l'objet d'un recours pour déni de justice ou pour retard injustifié, au cas où les autorités cantonales les laisseraient passer de façon abusive sans agir du tout ou en faisant preuve d'une lenteur injustifiée. Il incombe aussi bien au Conseil d'Etat qu'au Grand Conseil de respecter ces délais. Sans vouloir discuter la portée de l'article 82 Cst VD, le député insiste sur le fait que les initiants souhaitent vivement le redémarrage d'une procédure, afin que cette initiative soit soumise au vote en 2011.
La discussion étant lancée, un député se demande si le lancement d'une initiative fédérale sur le même sujet ne devrait pas faire attendre l'initiative cantonale. Mais pour les initiants cantonaux, il n'est pas question de retirer leur texte.

Les députés opposés sur le fond à l'initiative pour le salaire minimum insistent sur le partenariat social développé en Suisse. Des domaines très divers sont concernés par des conventions collectives de travail (CCT), hôtellerie-restauration, par exemple. Mais les salaires ne sont qu'une des composantes des différents accords qui portent notamment sur la durée du travail, les vacances, etc. Si d'aventure un salaire minimum voyait le jour, les conventions collectives auraient-elle encore lieu d'être ?

Les députés favorables à l'initiative remarquent que seuls 40% des travailleurs sont couverts par une convention collective, 60% ne le sont donc pas. Quelques CCT importantes ne contiennent pas de limites de salaires (métallurgie et chimie). Il y a donc moins de 40% de travailleurs soumis à une CCT qui contient un salaire minimum. Et c'est dans des secteurs très féminisés qu'il y a le moins de couverture par des conventions collectives et des bas salaires, sans qu'il y ait forcément discrimination, car cela concerne des secteurs entiers de l'économie. Selon ces députés, l'initiative ne va pas à l'encontre du partenariat social, mais apparaît comme un complément indispensable, vu ces lacunes de couverture en matière de convention collective. En conclusion, ils estiment que le partenariat social est finalement peu développé et que les CCT qui prennent en compte des salaires minimaux ne sont pas concernées par cette initiative.

Le chiffre de 40% de travailleurs concernés par une CCT, cité en page 3 de l'EMPD, interpelle les commissaires. Le *Chef du Service de l'emploi* précise que ce chiffre provient de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et concerne les personnes qui sont soumises à une convention collective de travail en Suisse dans le secteur privé. Les personnes qui bénéficient d'un autre type de protection ne sont pas prises en compte dans ce chiffre. Il n'y a pas de statistique officielle ni pour le canton de Vaud, ni canton par canton.

Pour *les députés opposés* à l'initiative, ce chiffre n'est pas représentatif de la situation cantonale. Il faut y ajouter tout le personnel qui dépend d'une loi sur le personnel comme employés de l'Etat de Vaud (27'000), de la Confédération, des CFF, etc.
Ces députés identifient un risque sur la question des marchés publics : avec un salaire minimal, le canton de Vaud pourrait se retrouver en rupture de convention collective. Le risque comporte deux cas de figure : soit les salaires baissent, soit les salaires sont plus élevés par l'intermédiaire du salaire minimal. Ces deux cas révèlent un problème de concurrence, soit d'une part un manque de concurrence, soit d'autre part une concurrence accrue qui pourrait être préjudiciable pour les entreprises vaudoises au niveau de l'attribution des marchés publics.
Ces députés regrettent aussi le signal négatif de cette discussion à l'encontre des branches conventionnées et régies par des conventions étendues. Les négociations de ces conventions sont toujours délicates et leur acceptation peut parfois être faible. Ils estiment que le message à l'attention de ceux qui ont pris la peine de construire un partenariat social est flou.

Les députés favorables entendent bien les arguments des milieux économiques qui ne sont pas sans fondements. Le risque existe en effet que des patrons n'ayant pas trop de fibre sociale se limitent à verser le salaire minimum si cela est plus avantageux que ceux des conventions collectives. Le mode de fonctionnement paritaire des conventions collectives est un exemple de progrès social, mais l'initiative est une garantie pour éviter la précarité. Par exemple, la CCT du nettoyage fixe un salaire horaire de CHF 14.- net (CHF 16.80 brut), soit CHF 2400.- net par mois. Par le biais de l'initiative, il s'agirait de garantir qu'il n'y ait plus de salaires en dessous de CHF 3000.- voire CHF 3500.-, et parallèlement que la concertation continue par domaines, avec si possible une force obligatoire.

Pour *M. le Conseiller d'Etat*, ce n'est pas parce qu'il n'y a que 40% de travailleurs soumis à une CCT qu'il y a 60% de working poors ou de personnes susceptibles de vivre avec le minimum vital ! Pour rappel, il indique que le salaire minimum de la fonction publique est d'environ CHF 4000.-. Vingt-et-un pays européens ont introduit le salaire minimum, mais de l'ordre de moins de 10 euros de l'heure brut.
L'efficacité du partenariat social semble difficile à quantifier, mais, à titre d'exemple, les entreprises étrangères qui s'installent dans le canton sont heureuses de pouvoir discuter entre partenaires, car la relation employeur-employé y est meilleure qu'à l'étranger.
Concernant l'extension des CCT, celles-ci passent par le Service de l'emploi et sont donc connues. En revanche, de nombreuses conventions ne sont pas étendues, des conventions d'entreprises ou des conventions par secteur ne passent pas par le SDE et il existe des contrats types de travail (agriculture, ménage privé). Sur le constat qu'il y a un nombre élevé de conventions collectives étendues dans le canton de Vaud, *M. le Conseiller d'Etat* estime que les personnes couvertes par une convention représentent un chiffre plus élevé que les 40% de la moyenne suisse.

Les députés favorables remarquent que la fixation d'un salaire minimum ôte à l'employeur le droit de fixer le niveau du salaire. C'est donc un choix politique et social.
Concernant la comparaison avec l'UE et notamment les effets positifs du salaire minimum, l'exemple anglais indique qu'avec l'introduction d'un salaire minimum, le salaire médian a augmenté. Mais le seul aspect du niveau du salaire minimum n'est pas comparable, car avec le SMIC français par exemple, il faut aussi comparer le niveau de protection sociale (salaire direct et indirect).
Enfin, ces députés retiennent trois constats qui nécessitent des réponses que cette initiative souhaite apporter : beaucoup de travailleurs ne sont pas couverts par une convention collective, certaines conventions ne comportent pas de salaire minimal et certaines conventions présentent des salaires minimaux extrêmement bas.

Pour *les députés opposés*, il n'est pas possible de comparer des salaires nets, car il peut y avoir énormément de différences avec un salaire brut, allant du simple au double. Par exemple, pour un travailleur soumis à un contrat type de travail : selon la durée de son engagement, il n'est pas soumis aux assurances sociales (AVS, AI, AC), aux cotisations pour la perte de gain maladie, à la LPP. Il peut également avoir des impôts à la source, mais recevoir un salaire en nature (repas, hébergement, etc.).
Une trop grande attention à l'aspect salarial dans une CCT ferait perdre de vue l'ensemble des points négociés.
Concernant la CCT du nettoyage citée ci-dessus, les conditions ont été jugées correctes par les partenaires sociaux, même si les salaires sont bas. L'activité de ce secteur implique des rétributions très basses y compris pour les employeurs. Si le salaire minimum est fixé à un niveau trop élevé, ces places de travail disparaîtront, car il ne sera plus possible de rentabiliser un tel travail.
La liberté économique signifie qu'il faut décider ensemble, employeur et employé, du niveau des

prestations.
Il est reconnu que le partenariat social pourrait être amélioré. Certains secteurs et branches ne sont pas organisés et les syndicats ne sont pas représentatifs de tous les secteurs. Des progrès pourraient être effectivement faits.

Pour *M. le Conseiller d'Etat*, quantifier un salaire minimum sur le plus petit dénominateur commun (SMIC) n'est certainement pas l'objectif des initiants. Il rappelle aussi qu'une grande quantité de personnes non conventionnées travaillent et disposent de conditions excellentes.
Par ailleurs, le Conseil d'Etat n'a pas intérêt à ce que les entreprises fixent des salaires trop bas pour qu'un système d'insertion compense l'entier de la différence et surtout pour faire assumer le coût de la facture sociale par les communes et l'Etat. Il n'a rien contre le fait de pousser les salaires vers le haut, mais pour lui, le marché est significatif et un salaire d'entrée fixé trop haut délocalisera les emplois nécessitant de la main d'oeuvre peu qualifiée. Il préfère travailler sur la base de conventions et en mettant à disposition des conditions cadres qui permettent aux entreprises et aux travailleurs d'être actifs en Suisse, plutôt que de délocaliser et d'importer de l'étranger des biens produits avec des salaires indécents.

Le *Chef du Service de l'emploi* indique que les cantons ont mis en place des commissions tripartites dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.
L'inspecteur du SDE procède chaque année à plus de 1000 contrôles en entreprise. Il agit et intervient lorsqu'il détecte que des salaires sont trop bas. Le rapport de la commission tripartite cantonale vaudoise sur les mesures d'accompagnement 2009 conclut qu'aucun cas de dumping (sous-enchère salariale abusive et répétée) n'a été constaté. 246 cas salariaux individuels concernant 59 entreprises ont été examinés par le bureau de la commission. 13 entreprises ont vu leur dossier classé après examen et information complémentaire, 16 entreprises ont accepté de modifier les salaires problématiques, 2 ont refusé et 28 cas sont toujours en discussion. Dans le cadre de l'accompagnement, lorsqu'une entreprise qui verse des salaires extrêmement bas est détectée, la commission tripartite convoque le chef d'entreprise et l'invite à corriger les salaires incriminés. Dans une majorité de cas, l'employeur accepte d'entrer en matière. Il n'y a pas de moyens juridiques pour l'obliger, mais il est possible d'inciter et de persuader par ce bais, en exerçant des modalités régulatrices auprès d'entreprises non soumises à une convention collective de travail. Il mentionne la conclusion du document qu'il trouve intéressante.

Examen du projet de décret
Les chapitres 1.1, 2.1, 2.2 et 4 ayant été traités lors de la discussion générale ne sont pas repris ci-dessous.

1.2 Rappel sur la validité de l'initiative populaire
Un député favorable à l'initiative relève que le CE a demandé un avis de droit au professeur Pascal Mahon alors que le SJL avait donné un avis positif quant à sa validité. Cela a évidemment retardé le traitement de cette initiative. Il estime que le CE porte la responsabilité d'avoir freiné cette initiative.
M. le Conseiller d'Etat justifie la position du CE, et du DEC impliqué dans le dossier, par rapport à des questions concernant la Loi sur le travail et dans le contexte d'une législation presque exclusivement fédérale. Même si la Cour constitutionnelle a légèrement privilégié les initiants *in dubio pro populo*, elle a également estimé que les interprétations du CE étaient correctes. M. Mermoud insiste sur le fait que le retard ne relève pas d'une question d'opportunité du vote. La seule disposition admissible pour faire avancer ou reculer un vote de quelques mois serait de le faire coïncider avec des élections ou d'autres votations pour des raisons de coûts.

Un député rappelle le vote du second débat sur la validité de l'initiative le 10 novembre 2009 : avec 71 voix pour et 71 voix contre, le président (de droite) avait tranché pour le rejet de la validité. Il faut souligner que certains députés opposés à l'initiative sur le fond avaient voté pour sa validité.
Les milieux économiques, et notamment la CVCI, s'étaient prononcés pour invalider l'initiative en raison des problèmes qu'elle pose. En effet, le TF peut admettre qu'on puisse entrer en matière de manière générale, mais fait remarquer qu'une loi cantonale ne peut pas être contraire à la législation fédérale.

3.1 Conséquences en cas d'acceptation de l'initiative

Les députés favorables à l'initiative soulignent qu'il s'agit du point de vue de la majorité du CE. Concernant l'institution d'un salaire minimum et de l'argument du risque d'entraîner une baisse générale des salaires, ils estiment que cela ne correspond pas à la réalité, car dans certains secteurs, les employeurs pratiquent des salaires au dessus du salaire minimum de la convention. Cela prouve que la fixation d'un salaire minimum, dans les conventions qui en ont adopté un, ne conduit pas à une baisse des salaires.
Les députés opposés à l'initiative remarquent que le canton de Vaud comporte une grande diversité. Le coût de la vie n'est pas le même dans la Broye, dans le bassin lémanique ou dans la Vallée de Joux. Le salaire minimum doit couvrir l'ensemble du territoire, malgré les disparités économiques.
Dans la majeure partie des cas, le salaire fait partie de la négociation entre des personnes qui cherchent du travail et celles qui en offrent. L'intérêt de l'employeur n'est pas de payer le moins cher, mais de trouver quelqu'un qui va travailler et rester fidèle à l'entreprise. Le risque est que le canton pratique des salaires minimums, à l'exemple de la France où les salaires à l'engagement sont très bas, même si la formation est importante. Comment les initiants ont-ils l'intention de définir le salaire minimal ?
M. le Conseiller d'Etat déclare qu'il y aura un effet limitant vu la globalisation des marchés et l'accroissement de la concurrence. Il relève que tenir compte des différences régionales est une difficulté d'applicabilité de l'initiative. A titre d'exemple, une majorité des entreprises du second oeuvre se plaignent de la concurrence fribourgeoise. La question se pose de savoir comment appliquer l'initiative si l'entreprise est présente dans deux cantons.
Les députés favorables donnent quelques pistes de réflexion pour tenir compte des différences. Dans les secteurs économiques où il y a des CCT, cela ne pose pas de difficulté. Pour les différences régionales, il existe des mécanismes à travers le service du logement (loyers), des statistiques par district et également un certain nombre de critères en lien avec le niveau des aides sociales par district. Ces députés reconnaissent toutefois que l'introduction régionale du salaire minimum ne sera pas simple.
Le premier cap est d'introduire le droit à un salaire minimum et de donner un cadre constitutionnel. La législation et sa mise en oeuvre feront l'objet de débats pour savoir jusqu'à quel point la disposition constitutionnelle est applicable, notamment dans la prise en compte des différences régionales.

3.2 Conséquences en cas de rejet de l'initiative

Les députés favorables relèvent qu'avec les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, il ne s'agit pas de fixation de salaire minimum systématique, mais de contrôles pour vérifier les abus, au cas par cas. De plus, les mesures d'accompagnement ne touchent que les travailleurs européens. Ces députés estiment qu'il n'y a pas de solution pour les travailleurs extra-européens actifs dans le canton.
Le Chef du Service de l'emploi répond que les salaires des travailleurs extra-européens sont très contrôlés. En effet, dans ce cas, l'employeur doit formuler une demande auprès de l'administration et remplir un formulaire type (1350). Il doit déclarer le salaire qu'il compte offrir, et si celui-ci n'est pas conforme au prix du marché, au salaire usuel ou conventionnel, l'administration ne lui accordera pas le

droit d'embaucher cette personne. Il doit aussi prouver qu'il ne peut pas trouver le personnel nécessaire sur le marché du travail suisse.
Les députés opposés ajoutent que pratiquement seuls des spécialistes de la branche touchée peuvent obtenir un permis de travail. En outre, ces travailleurs qualifiés sont largement au-dessus d'un salaire minimum. Ces autorisations sont accordées au compte-goutte et strictement contingentées. Mais le problème peut en effet se poser au niveau des personnes peu qualifiées, rentrées en Suisse par le biais de l'asile.

5 Procédure
Le président-rapporteur (de minorité) indique que la commission peut recommander au GC l'acceptation ou le rejet d'une initiative tendant à la révision partielle de la constitution, mais qu'elle a aussi la possibilité de proposer un contre-projet.
Il est ensuite précisé que c'est au plénum de faire une proposition de contre-projet. Le Bureau du GC décide ensuite comment se compose la commission qui rédige ledit texte.

6 Conséquences
Pas de remarques sur les points 6.1 à 6.12

6.13 Autres
Un député souhaite que le chiffre de 40% soit corrigé par l'Etat et qu'il tienne compte non seulement des conventions collectives vaudoises et nationales, étendues ou non, mais aussi des contrats types de travail et du personnel soumis à une loi dans le canton de Vaud. Il demande que ce complément soit ajouté aux notes de séance, car il va être utilisé comme argument de campagne et nécessite une explication ainsi qu'une estimation plus fiable.
Un autre député indique qu'on ne peut pas modifier un EMPD. Il explique qu'en dépit de l'approximation de ce chiffre, il ne changera pas énormément. C'est une estimation sur le plan suisse et il y a des variations au niveau des cantons.
M. le Conseiller d'Etat, le Chef du Service de l'emploi et le responsable du secteur juridique du SDE indiquent la nécessité de contacter le Centre patronal, l'Union syndicale vaudoise et Unia qui seraient les seuls à disposer de chiffres plus précis. L'Etat n'a pas connaissance du nombre de conventions non étendues.

Les chiffres ayant été communiqués le 7 décembre 2010 aux membres de la commission (mail de commentaires et tableau statistiques), le détail est indiqué dans l'annexe au rapport, annexe remise en page par le rapporteur de majorité.

Discussion sur le projet de décret et vote

Article 1

Aucun commentaire
L'article 1 du projet de décret est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

Article 2

Un amendement de l'article 2 est proposé par un député favorable à l'initiative :
" Le Grand Conseil recommande au peuple l'acceptation de cette initiative. "

L'amendement de l'article 2 du projet de décret est rejeté par 6 voix contre 5.

L'article 2 du projet de décret est adopté par 6 voix contre 5, soit
" Le Grand Conseil recommande au peuple le rejet de cette initiative. "

Article 3

Aucun commentaire
L'article 3 du projet de décret est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

Entrée en matière

La commission recommande l'entrée en matière au Grand Conseil par 10 voix pour et une abstention.

Un rapport de minorité est annoncé par le président-rapporteur André Chatelain.

Pour la majorité composée des députés Jacques Nicolet, Frédéric Haenni, François Debluë, Bertrand Clot, Guy-Philippe Bolay

Lausanne, le 11 janvier 2011. Le rapporteur :
(Signé) *Régis Courdesse*

ANNEXE

Compléments d'informations statistiques

fournis par M. Aldo Ferrari (Unia Vaud) concernant les conventions collectives de travail avec salaire minimum dans le canton de Vaud.
Pour ce qui concerne les statistiques de l'OFS, il s'agit des données 2007. Les données 2009 ne seront publiées qu'en 2011.

Statistiques Conventions Collectives de Travail Vaud [1]

Nombre de personnes assujetties

CCT étendues [2]		**CCT non étendues** [3]		**CCT entreprises** [3,4]	**Total**
National [5]	Cantonal [6]	National [5]	Cantonal		
46'500	14'000	22'000	19'000	22'000	123'500

1 Uniquement les CCT avec salaires minimums
2 Pour les CCT nationales, les chiffres sont estimés dans certaines branches
3 Pour les CCT d'entreprises actives sur tout le territoire suisse, il s'agit aussi d'estimation
4 Les CCT d'entreprise étant soumises au droit de confidentialité dans la publication officielle de l'Office Fédéral de la Statistique, le nombre de salariés n'est pas exhaustif
5 Couverture du territoire national ou supracantonal (romand)
6 Toutes les CCT sont cantonales à l'exception de la CCT commerce de détail de la ville de Lausanne

Source Unia et OFS

Complément aux notes de la séance du lundi 22.11.2010 (EMPD 332)

Mail de M. Roger Piccand, chef du Service de l'emploi, du 7 décembre 2010.

Pour faire suite à une demande formulée lors de la Commission parlementaire susmentionnée, nous vous transmettons en annexe les informations concernant la statistique des personnes protégées par une convention collective de travail, au niveau suisse et au niveau vaudois.

Ces chiffres doivent s'interpréter de la manière suivante.

En Suisse

Le 40% de la population active, soit 1'682'900 personnes sont protégées par une convention collective de travail. Parmi ceux-ci, 1'243'300 sont au bénéfice d'une convention imposant un salaire minimum.

Dans le canton de Vaud

123'500 personnes sont au bénéfice d'une convention collective de travail imposant un salaire minimum. UNIA nous a donné et confirmé ce chiffre. Par analogie avec les données suisses, on peut estimer que 166'891 personnes sont couvertes par une convention collective de travail, que celle-ci soit avec ou sans salaire minimum. UNIA n'a pu nous fournir une statistique concernant ce dernier chiffre, mais valide le raisonnement permettant l'extrapolation.

En poursuivant l'exercice statistique, on arrive à la conclusion que, dans le canton de Vaud, le 63 % de la population active est protégé, soit par une convention collective avec salaire minimum, soit par une convention collective sans salaire minimum, soit par une norme salariale comprise dans un contrat-type de travail dans l'agriculture, soit par une échelle des salaires fixant les salaires dans le secteur public.

A noter que le 37 % restant est, dans certaines branches (banques, assurances, sociétés multinationales,..) au bénéfice de salaires élevés.

Statistiques à l'intention des membres de la commission du Grand Conseil ayant examiné l'initiative populaire " Pour le droit à un salaire minimum"		
1. DONNEES STATISTIQUES SUR LE PLAN SUISSE		
Nombre de salariés en Suisse assujettis à une CCT (source enquête OFS 2008)	1'682'900	100 %
Nombre de salariés en Suisse assujettis à une CCT avec salaire minimum (idem)	1'243'300	74 %
2. DONNEES STATISTIQUES SUR LE PLAN VAUDOIS		
Population active dans le canton de Vaud (source ESPA 2008 / SCIS)	358'199	100 %
Indépendants, collaborateurs familiaux	59'960	17 %
Salariés	298'239	83 %
secteur primaire	*4'240*	
secteur secondaire	*51'127*	
secteur tertiaire	*242'872*	
Emplois dans le secteur public	54'930	15 %
Nombre de personnes assujetties dans le canton de Vaud à une CCT avec salaire minimum (source UNIA)	123'500	74 %
Nombre de personnes dans le canton de Vaud assujetties à une CCT (calculé par analogie à la statistique suisse)	166'891	100 %
Nombre de personnes soumises au CTT agriculture	4'240	
TOTAL 1	171'131	
Nombre d'emplois dans le secteur public (source enquête OFS 2008)	54'930	
TOTAL 2	226'061	
Personnes couvertes par une CCT avec salaire minimum obligatoire	**123'500**	**34,5 %**
Personnes couvertes par une CCT avec ou sans salaire minimum obligatoire	**166'891**	**46,5 %**
Personnes couvertes par une CCT ou par le CTT agriculture	**171'131**	**48 %**
Personnes couvertes par une CCT ou par le CTT agriculture ou occupées dans le secteur public	**226'061**	**63 %**

Remarque : certaines données fournies par UNIA ont été calculées par estimation.