



«Stop it!»

Le personnel lutte contre les licenciements collectifs:

- Action de protestation chez General Electrics – [Page 6A](#)
- Grève chez Leclanché Capacitors – [Page 7A](#)

Ambivalence du travail à domicile

Pourquoi le télétravail a besoin de règles claires

[Page 8A](#)

OUI à l'initiative

Pour Unia, c'est une question de décence

[Page 10A](#)

Vent contre pour l'industrie

Comment la pandémie de coronavirus malmène les entreprises de l'industrie.

La deuxième vague de coronavirus est là. Vania Alleva, présidente d'Unia, en appelle à la cohésion sociale: seule la solidarité nous permettra de surmonter cette crise (p. 2A). Les entreprises aussi sont appelées à faire preuve de solidarité: il est d'autant plus malvenu que des grands groupes comme General Electric ou Leclanché Capacitors annoncent des licenciements collectifs (p. 6A). Par ailleurs, la solidarité et la décence n'ont pas de frontières. Voilà pourquoi Unia dit OUI à l'initiative pour des multinationales responsables (p. 12A).

Le télétravail se généralise. Un bref rappel historique montre les problèmes liés au travail à domicile (p. 10A). Autre sujet brûlant: depuis le 1^{er} juillet 2020, les entreprises doivent vérifier le respect de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Il s'agit d'une évidence chez fenaco (p. 4A). Enfin, les apprentis n'ont pas la tâche facile. Il incombe aujourd'hui à la Confédération et aux entreprises de prévenir le chômage des jeunes (p. 8A).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Manuel Wyss
Rédaction et Design komform GmbH, Künizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces teresa.matteo@unia.ch
Photos Shutterstock (p.1A, 4A, 6A, 12A), Yoshiko Kusano (p. 3A), Manu Friederich (p. 6A), Unia (p. 7A, 10A, 11A), Schweizerisches Sozialarchiv (p. 8A, 9A), Michael Schoch (p. 11A), zVg (p. 13A), komform (autres).

Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Scott Translations (anglais).
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 45 000 exemplaires. Le prix de vente est compris dans la cotisation de membre. Des abonnements à l'année (à 20 CHF) de même que des numéros individuels (à 5 CHF) peuvent être commandés auprès de l'éditeur.

23 novembre 2020

© 2020 komform (www.komform.ch)

UNIA

Pour une sortie de crise solidaire

Vania Alleva, présidente d'Unia



Nous nous trouvons dans une double crise: la pandémie de COVID-19 menace à la fois notre santé et des dizaines de milliers d'emplois. Ce n'est qu'à condition d'endiguer la pandémie à l'aide de mesures efficientes et efficaces que nous protégerons les deux.

Comment allons-nous surmonter cette crise? Tout dépendra d'un facteur essentiel, la solidarité sociale. Cela commence avec la protection de la santé, où la solidarité se mesure par exemple à la mise en place de plans de protection au travail et aux contrôles réalisés dans ce domaine, malgré les coûts inévitables. Les mesures de sécurité sociale constituent un autre passage obligé, à l'instar de l'indemnité en cas de réduction d'horaire de travail dont la durée de versement a été prolongée, que financent aussi les riches et les très hauts revenus. Enfin, la sécurité de l'emploi et la question des salaires témoignent de la place accordée à la solidarité.

Cela vaut aussi dans l'industrie où, par leur engagement, les salarié-e-s contribuent largement au succès des entreprises. Leurs prestations doivent donc être reconnues à leur juste valeur.

Le COVID-19 ne peut servir de prétexte pour mettre les salaires sous pression, voire pour supprimer des emplois afin de maximiser les bénéfices des actionnaires.

Unia lutte en première ligne pour plus de solidarité sociale: pour la mise en œuvre de la protection de la santé au travail, pour l'extension de l'indemnisation du chômage partiel,

pour des hausses de salaire correctes et contre les licenciements. On l'a constaté une fois de plus: à nous seuls, nous n'avons aucune chance contre les intérêts financiers; mais quand les travailleurs/-euses et le syndicat font cause commune, nous avons du succès.

Les voix de la solidarité se sont imposées aux urnes, le week-end du 27 septembre. Nous avons empêché que des cadeaux fiscaux ne soient faits aux riches, introduit le congé de paternité qui s'imposait depuis longtemps, et instauré à Genève un salaire minimum cantonal de 23 francs l'heure. Ces victoires de la solidarité nous redonnent de l'énergie, en cette difficile période due au coronavirus.

Surtout, nous avons repoussé l'initiative de résiliation de l'UDC. C'était une attaque frontale contre les droits des travailleurs/-euses, qui aurait fait de nos collègues dépourvus de passeport suisse des citoyens de seconde zone. L'initiative aurait divisé la main-d'œuvre, attisé la concurrence sur le marché du travail et ruiné les mesures d'accompagnement (FlaM), véritable pilier de la protection des salaires suisses.

Ce non massif est une importante victoire pour les travailleurs/-euses. À présent, il nous faut concentrer nos efforts sur les salaires et les conditions de travail, dans le contexte notamment de l'accord-cadre avec l'UE. Il est exclu de brader les FlaM. Nous combattrons résolument un accord-cadre affaiblissant les droits des travailleurs/-euses et la protection des salaires. ■

Unia lutte en première ligne pour plus de solidarité sociale: pour la mise en œuvre de la protection de la santé au travail, pour l'extension de l'indemnisation du chômage partiel,

«Sous sa forme actuelle, l'accord-cadre affaiblit la protection des salaires»

Pour les syndicats, il est clair depuis longtemps que l'accord-cadre ne peut être signé en l'état.

Entre-temps, les partis bourgeois se sont ralliés à la position syndicale.



«Les entreprises de l'UE bénéficient d'un accès optimal à notre marché, malgré la protection des salaires. Dans aucun autre pays d'Europe, on ne trouve autant de fournisseurs étrangers de services qu'en Suisse (par rapport à la population résidente). Leur chiffre d'affaires avoisine 2,5 milliards de francs par an. Les sociétés étrangères qui respectent nos lois et nos conditions de travail n'ont aucun problème avec les mesures d'accompagnement (FlaM). Seuls les casseurs de prix s'en plaignent, et c'est bien au final le but des FlaM.»

3700 francs en Allemagne, voire de 1000 francs en Pologne. Or il est impossible de survivre financièrement en Suisse à de telles conditions.

Principe n°2

Renforcer les droits des travailleurs/-euses

Il faut renforcer les FlaM prévues dans le cadre de la libre circulation des personnes, et donc la protection des salaires, au lieu de l'affaiblir comme il en est aujourd'hui question. Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS, est formel: «sous sa forme actuelle, l'accord-cadre met en péril les salaires et vide de sa substance notre protection des salaires. Il est voué à l'échec aux urnes.» Il incombe désormais au Conseil fédéral de négocier avec l'UE un accord qui soit utile aux salarié-e-s et qui renforce leurs droits. Si ce n'est pas le cas, les syndicats n'hésiteront pas à lancer un référendum. ■

Principe n°1

Ne pas brader la protection des salaires

En l'état, l'accord-cadre sape des aspects centraux des FlaM. Ce n'est pas tout: le démantèlement de la protection des salaires aboutirait tôt ou tard à un désaveu des accords bilatéraux. À supposer que la Suisse reprenne les directives de l'UE, il lui faudrait revoir les FlaM, car les directives définissent les instruments qu'un pays peut utiliser en matière de protection des salaires. Autrement dit, les conditions de rémunération s'aligneraient rapidement sur celles en vigueur en Allemagne ou en Europe orientale. Alors qu'ici, les artisans formés gagnent en moyenne 6200 francs, ils doivent se contenter de



Position claire d'Unia sur l'accord-cadre: la protection des salaires constitue la ligne rouge.



Ce qu'ont obtenu les syndicats

- Dès août 2019, les syndicats avaient fixé une ligne rouge sur la protection des salaires et refusé l'accord-cadre – que la plupart des partis politiques avaient hâte de conclure.
- Entre-temps, une majorité est de l'avis des syndicats. Il faut renégocier l'accord-cadre et garantir la protection des salaires, demandent en chœur les Verts, le PS, le PDC et une partie du PLR.

10 milliards de francs: ce que les entreprises doivent chaque année aux femmes

Tel est chaque année le manque à gagner des femmes par rapport à leurs collègues masculins. Les employeurs ont désormais l'obligation de vérifier si l'égalité des salaires est respectée dans leur entreprise, et sinon de la réaliser enfin.

Le principe d'égalité salariale a beau figurer depuis 1981 dans la Constitution, les femmes continuent à gagner dans la branche MEM jusqu'à 13,6% de moins que les hommes. Toutes branches confondues, la différence grimpe même à 18,3%. Il est donc temps que les employeurs assument leur responsabilité et éradiquent la discrimination salariale. La loi sur l'égalité (LEg) révisée est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2020. Elle prévoit que quiconque occupe au moins 100 travailleurs devra effectuer une analyse de l'égalité des salaires pour le 30 juin 2021.

Prise en compte des partenaires sociaux
Unia appelle toutes les entreprises – y c. celles dont l'effectif est inférieur à 100 personnes – à effectuer des analyses de l'égalité des salaires dans le cadre du partenariat social et à opérer les corrections nécessaires. Unia et les commissions du personnel seront associés au processus, via la création d'une commission formée de représentants de l'employeur et des travailleurs et la signature d'une convention commune sur la marche à suivre. De telles analyses jouissent d'une crédibilité accrue auprès du

Presque la moitié des 18,3% d'écart de salaire entre hommes et femmes reste inexpliquée.

Source: OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires.



personnel, elles sont transparentes et inspirent confiance. Le cas échéant, une action collective n'est plus à craindre.

Une opportunité à saisir

Malgré ses défauts, la LEg révisée offre une marge de manœuvre qu'Unia et les commissions du personnel ne doivent pas négliger. Il faudra compléter les CCT existantes par un article portant sur l'analyse de l'égalité des salaires. Et comme de telles analyses permettent de sensibiliser les entreprises aux questions d'égalité des salaires, il convient d'exiger que les employeurs réexaminent régulièrement leurs grilles de rémunération, et que le principe prescrivant un salaire égal pour un travail de valeur égale soit systématiquement respecté. L'égalité des salaires est un passage obligé pour se profiler comme employeur attrayant.

**La loi sur
l'égalité révisée est
en vigueur depuis
le 1^{er} juillet 2020.
L'heure est venue
pour les employeurs
de faire cesser
la discrimination
salariale.**

Exemple à suivre: la coopérative fenaco

fenaco procède avec les syndicats Unia et Syna, dans le cadre du partenariat social, au contrôle de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Une commission paritaire ad hoc vérifie les salaires des 4500 employés actuels soumis à la CCT. Les résultats seront communiqués au 2^e trimestre 2021. La coopérative Fenaco s'était déjà distinguée dans le Dialogue sur l'égalité des salaires achevé avec succès en 2016, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux Unia et Syna. «L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est l'une des conditions qui font de nous un employeur attrayant sur le marché», explique Christian Widmann, responsable des ressources humaines de fenaco. Comme les contrôles devront être achevés dans un délai d'un an, il est indispensable que l'activité de vérification de l'égalité des salaires figure à l'ordre du jour de toutes les négociations salariales. Il n'y aura plus d'excuse à ne pas agir – quelle que soit la conjoncture: L'égalité des salaires entre hommes et femmes doit être ancrée dans la réalité. ■

En dépit du COVID-19 – des négociations et des hausses de salaire s'imposent!

Le coronavirus ne doit pas servir de prétexte pour exclure d'emblée toute augmentation de salaire. Unia revendique pour le secteur Industrie une augmentation générale de salaire de 100 francs.

Voici pourquoi:

- **Prévisions optimistes:** il se pourrait bien, comme l'indiquent de premières prévisions, que l'économie ait repris des couleurs au début des négociations salariales dans les entreprises et les branches.
- **Chômage partiel:** beaucoup de salariés ont subi une perte de revenu à cause du chômage partiel. Il incombe aux employeurs de compenser ce manque à gagner.
- **Flexibilité:** beaucoup de travailleurs/-euses ont travaillé pendant et après le semi-confinement et ont fait preuve d'une grande flexibilité (changement d'horaires d'équipe, télétravail, risque pour la santé, etc.).
- **Économie:** des salaires plus élevés soutiennent le pouvoir d'achat, qui a diminué en raison du chômage partiel et du chômage tout court. Or un pouvoir d'achat vigoureux est nécessaire, afin de stabiliser le marché intérieur et de relancer la conjoncture.

Délais pour l'analyse de l'égalité des salaires

Juillet 2020

entrée en vigueur de la loi révisée sur l'égalité et de son ordonnance

**Entre le 1^{er} juillet
2020 et le 30 juin
2021**

obligation d'effectuer l'analyse de l'égalité des salaires

**Jusqu'au
30 juin 2022**

- Pour les analyses de l'égalité des salaires menées dans le cadre du partenariat social: analyse, corrections et rapport final de la commission
- Vérification par l'organe de révision: établissement du rapport des réviseurs

**Jusqu'au
30 juin 2023**

Communication: information du personnel (et des actionnaires) sur le résultat des analyses de l'égalité des salaires

30 juin 2032

Abrogation de la loi révisée sur l'égalité

«STOP IT!»

General Electric vise à biffer 562 emplois sur son site d'Oberentfelden. Lors d'une action de protestation, des centaines d'employé-e-s de GE luttent contre cette restructuration brutale.



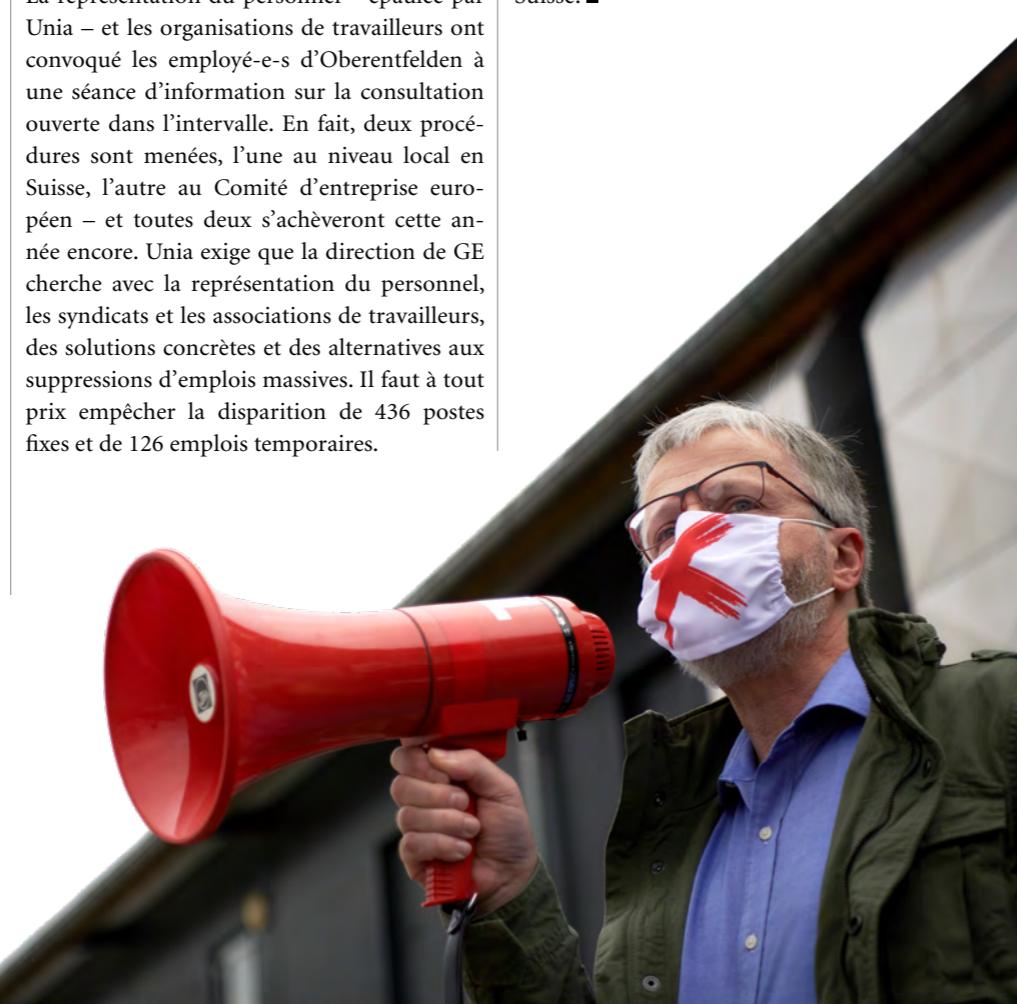
Le 11 septembre, General Electric annonçait la quatrième grosse charrette de licenciements en quatre ans sur sol suisse. Les emplois seront délocalisés à l'étranger. En juillet encore, l'entreprise avait promis à son personnel de ne pas supprimer d'emplois, mais simplement de regrouper les activités d'Oberentfelden sur le site de Birr. D'où la consternation et la colère bien compréhensibles de Thomas Bauer, président de la représentation du personnel de General Electric à Oberentfelden: «Le personnel est frustré, mais nous ne laisserons pas

partir ces emplois sans lutter. Nous appelons GE à renoncer à tout licenciement.» Thomas Bauer n'admet pas non plus que le COVID-19 soit invoqué pour justifier la restructuration. «La situation est certes difficile, mais beaucoup d'autres entreprises doivent aussi se lancer avec leurs ressources disponibles dans de nouveaux investissements.»

Soutien d'Unia aux travailleurs/-euses
La représentation du personnel – épaulée par Unia – et les organisations de travailleurs ont convoqué les employé-e-s d'Oberentfelden à une séance d'information sur la consultation ouverte dans l'intervalle. En fait, deux procédures sont menées, l'une au niveau local en Suisse, l'autre au Comité d'entreprise européen – et toutes deux s'achèveront cette année encore. Unia exige que la direction de GE cherche avec la représentation du personnel, les syndicats et les associations de travailleurs, des solutions concrètes et des alternatives aux suppressions d'emplois massives. Il faut à tout prix empêcher la disparition de 436 postes fixes et de 126 emplois temporaires.



Le personnel proteste devant l'usine d'Oberentfelden contre les suppressions d'emplois annoncées.



Thomas Bauer, président de la CoPe de General Electric et membre d'Unia, durant l'action de protestation.

Un plan social correct, grâce à 11 jours de grève

Un plan social correct, grâce à 11 jours de grève Aidé d'Unia, le personnel de Leclanché Capacitors à Yverdon a conclu un accord avec le groupe propriétaire du site. Le plan social négocié est aussi l'aboutissement d'une grève de onze jours.

À la mi-août, le groupe électrique français Mersen a annoncé l'externalisation de la production de condensateurs en Allemagne et la fermeture de la fabrique Leclanché Capacitors. Or la procédure de consultation obligatoire en cas de licenciement collectif ne s'est pas déroulée correctement. Le plan social proposé était une farce. Et comme la direction ne voulait pas entendre parler de négociations et refusait tout dialogue, douze des dix-sept employés sont entrés en grève.

Persévérence récompensée
Les grévistes ont tenu bon jusqu'à ce que l'office cantonal de conciliation intervienne, et qu'ainsi la grève cesse après 11 jours. Par la suite, une délégation des salariés a mené avec la direction de Mersen des négociations

Le personnel de Leclanché Capacitors a fait onze jours de grève.

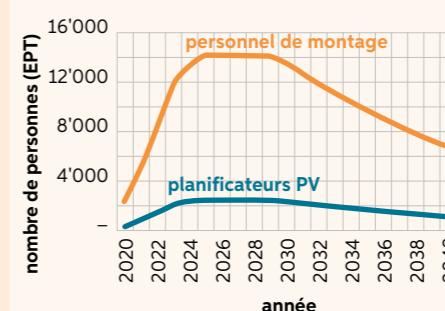
Respecter les objectifs climatiques tout en créant des emplois?

La branche solaire pourrait générer des emplois par milliers.

Le développement de la filière solaire suisse n'assurerait pas seulement une meilleure protection du climat. La branche photovoltaïque (PV) offre des opportunités d'emplois, comme le montre une récente étude réalisée sur mandat de la Fondation suisse de l'énergie. Moyennant une promotion active des énergies renouvelables, 14 000 postes de montage pourraient voir le jour d'ici cinq ans. Ainsi que 2500 emplois de planificateurs PV.

Planificateurs PV nécessaires pour augmenter la production de courant photovoltaïque.

(source: Fondation suisse de l'énergie)



Plan social généreux

Le nouveau plan social prévoit pour tous les employés une indemnité qui oscille, selon l'ancienneté et l'âge, entre cinq et quinze mois de salaire. En outre, l'employeur prendra en charge la totalité des cotisations LPP d'une employée proche de l'âge de la retraite. Quant aux personnes ayant des enfants à charge, elles bénéficieront d'indemnités supplémentaires. Sans la grève, beaucoup de collaborateurs/-trices auraient dû se contenter de deux mois de salaire. Une fois de plus: le travail syndical en vaut la peine! ■



Unia appelle depuis des années à investir dans la reconversion écosociale de l'industrie. À l'heure où la crise due au COVID-19 plombe le marché du travail helvétique et nuit à l'atteinte des objectifs climatiques, la revendication d'Unia est plus que jamais d'actualité. ■

..... ?

Pour en savoir plus

Étude de la Fondation suisse de l'énergie: <https://www.energiestiftung.ch/files/energiestiftung/publikationen/pdf/Photovoltaik-Zubau-Schweiz-Arbeitsplätze.pdf>

Concept d'Unia pour la reconversion écosociale de l'industrie:

https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Wirtschaft/AW-Wirtschaft-Industrie-pacte-pour-production.pdf

Travail à domicile: avancée sociale ou pas en arrière?

Le télétravail a le vent en poupe, au plus tard depuis l'apparition du coronavirus. Or le travail à domicile existe depuis longtemps, généralement à des conditions précaires. Un coup d'œil au passé s'impose pour ne pas refaire les mêmes erreurs.

Le travail à domicile remonte au moyen âge. Dans le roman de chevalerie «Iwein» d'Hartmann von Aue, il est question vers l'an 1200 de 300 jeunes femmes contraintes à travailler à domicile pour la vente, afin de s'acquitter de l'impôt seigneurial. Elles ne pouvaient conserver qu'une petite partie de leur salaire. Le travail à domicile et longtemps resté une occupation féminine, en raison de l'interdiction de travailler faite aux femmes et de leur rôle de gardiennes du foyer.

La salle de séjour comme lieu de travail
Avec l'industrialisation, le travail à domicile prolétarisé s'est étendu à toute la famille. Les enfants étaient mis à contribution dès qu'il fallait de l'habileté et des gestes précis (confection de jouets, production horlogère, etc.). L'introduction de l'école obligatoire en 1874 a mis dans l'embarras bien des familles – beaucoup d'enfants ont dû rattraper le travail avant et après les cours, subissant un double fardeau. Le travail à domicile était très répandu dans les industries textile et horlogère – notamment en Suisse orientale où pendant des siècles on s'est adonné dans ses quatre murs au filage, au tissage et à la broderie. Avec le perfectionnement des machines à broder, beaucoup de maisons ont été dotées vers 1850 de vastes caves servant d'ateliers de tissage et de broderie. Aujourd'hui encore, ces constructions façonnent le paysage de Suisse orientale.

De meilleures conditions de travail, grâce à la loi sur le travail à domicile

Le travail à domicile était généralement une activité peu qualifiée, monotone et mal payée. Faute de réglementation des salaires et des conditions de travail, les familles concernées étaient exploitées. À la différence du travail en fabrique, où les conditions de travail s'étaient améliorées depuis la première loi fédérale de 1877 sur les fabriques, l'arbitraire a réglé dans ce secteur jusqu'à l'introduction

en 1940 de la loi sur le travail à domicile. Ce n'est que par la suite que des améliorations sont apparues. Par exemple, un salaire minimum a été défini et le travail du dimanche et des jours fériés a été interdit.

Travail à la maison même pour la main-d'œuvre très qualifiée

En dehors de l'industrie du textile, le travail à domicile a quasiment disparu au milieu du siècle dernier. Or avec l'essor des nouvelles



ci-contre: Les familles travaillant à domicile avaient besoin de l'aide des enfants.

ci-dessous: Le travail à domicile était l'apanage des femmes: deux tisseuses dans l'industrie textile (vers 1917).



La mode du télétravail remonte aux années 80. Il s'agissait souvent alors de démarchage téléphonique ou de tâches de secrétariat.

technologies de communication, il est redevenu intéressant pour quelques entreprises de faire exécuter à domicile certaines étapes du travail pour réaliser des économies. Par exemple dans le cadre du télétravail, avec ses activités au téléphone ou à l'écran (télévente, sondages, tâches de secrétariat, saisie des données ou programmation, etc.). Une évolution qui se poursuit. À l'ère d'Internet, les activités très qualifiées se prêtent bien au travail à domicile. Le télétravail est devenue monnaie courante dans de nombreux secteurs professionnels. Bien des entreprises ont rapidement réagi au semi-confinement lié au COVID-19 en faisant travailler à domicile des pans entiers de leur personnel.

Le télétravail comporte des risques

Même si beaucoup de gens ont réservé un bon accueil au télétravail pendant la crise due au coronavirus, les choses sont moins simples qu'il n'y paraît. Si le télétravail devait durer, il faudrait des règles claires pour garantir la protection des travailleurs/-euses. Car il a aussi ses inconvénients: à la longue le manque de place, un mobilier peu ergonomique, la lenteur d'Internet, les problèmes de saisie du temps de travail, l'absence de frontière entre travail et vie privée ou l'isolement social risquent de devenir problématiques. La loi sur le travail, le code des obligations et la loi sur la protection des données ont beau s'appliquer aussi au télétravail, les abus ne sont pas rares. Par conséquent, Unia s'engage pour que le télétravail soit réglé dans les CCT. ■

Ce que dit la loi sur le travail:

- L'employeur doit veiller, dans chaque cas d'espèce, à l'ergonomie de l'équipement à domicile (table, chaise, écrans, etc.).
- Protection des données: pas de surveillance du comportement en ligne ou des habitudes liées au télétravail.
- Télétravail sur une base volontaire seulement, droit de travailler au moins un jour au bureau pour prévenir l'isolement social.
- Adaptation des objectifs, en cas de responsabilité d'enfants ou de proches.
- Réglementation du télétravail dans les CCT.

Revendications d'Unia:

L'initiative pour des multinationales responsables (IMR) demande une évidence!

Quiconque commet des dommages doit en être tenu responsable. Il est temps que cette règle s'applique aussi aux multinationales. Voilà pourquoi Unia s'engage résolument dans le camp du OUI.

par Pepo Hofstetter

À près des années de tergiversations au Parlement, l'initiative pour des multinationales responsables sera mise en votation à fin novembre. Son propos est clair: faire des affaires dans le monde entier implique de se comporter correctement – à l'égard de son personnel, de la population locale et de l'environnement. Sinon, les grandes entreprises bafouant les droits humains (dont les droits fondamentaux des salarié-e-s) et portant atteinte à l'environnement doivent répondre des dommages causés.

Scandales à répétition

Travail des enfants, brutalités antisyndicales, cours d'eau pollués par l'extraction des matières premières, pesticides: beaucoup d'exemples montrent à quel point l'initiative est urgente. Aujourd'hui encore, il est quasiment impossible de faire rendre des comptes à la société mère des filiales coupables d'abus. L'initiative veut y mettre fin: les personnes lésées doivent avoir la possibilité de poursuivre les grands groupes, en cas de dommage subi (les PME n'étant pas concernées). Il leur faut prouver que la multinationale est responsable du dommage survenu. Si la centrale avait pris des mesures de prévention adéquates, la demande sera rejetée.

Tendance internationale

Divers pays connaissent déjà des prescriptions légales sur le respect des droits humains. La France par exemple s'est dotée en 2017 de la «Loi relative au devoir de vigilance»; contrairement à ce que prévoit l'initiative, les multinationales y répondent même des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs. En Grande-Bretagne comme aux Pays-Bas, au Canada ou aux États-Unis, le devoir de vigilance fait l'objet de prescriptions spécifiques. De telles lois sont en discussion en Allemagne et dans d'autres pays. Et en début d'année, le commissaire européen à la Justice a annoncé des prescriptions obligatoires pour les multinationales, les dispositions en vigueur laissant à désirer. Selon des experts, la Suisse figureraient au mieux dans la moyenne, en cas d'adoption de l'initiative.

Campagne adverse financée à coups de millions

Le lobby des grands groupes tire à boulets rouges contre l'initiative depuis des années. C'est ainsi qu'au Parlement, un contre-projet qui aurait abouti au retrait de l'initiative a été torpillé in extremis. À la place, le lobby des multinationales a sorti de son chapeau



«Le personnel de l'industrie alimentaire tient beaucoup à savoir que son employeur ne recourt pas, dans ses activités à l'étranger, au travail des enfants ni ne bafoue les droits des enfants. Cette règle doit valoir pour toutes les entreprises. Seule l'initiative pour des multinationales responsables offre une telle garantie.»

Alex Schneider, ex-collaborateur d'un grand groupe alimentaire

un contre-projet alibi: les grandes entreprises y sont uniquement tenues de publier un rapport annuel sur le respect des droits humains. Comme s'il n'y avait pas déjà assez de brochures sur papier glacé! Ce contre-projet ne changerait rien aux violations des droits humains et aux conséquences dramatiques des déprédations causées à l'environnement.

Economiesuisse et consorts cherchent à déstabiliser les citoyens, grâce à un budget de 8 millions de francs et à beaucoup de contre-vérités sur l'initiative («unique au monde», «déferlante de plaintes», «responsabilité étendue aux fournisseurs», etc.). Il est également aberrant de prétendre que l'initiative ferait disparaître des emplois: quiconque respecte les règles n'a rien à craindre. Le travail bien fait est la clé du succès!

Pas d'avantage concurrentiel en cas d'attitude irresponsable

Beaucoup de multinationales ont déjà une conduite adéquate. Or quelques grandes entreprises sans scrupules sacrifient les droits humains et les prescriptions environnementales sur l'autel du profit. Leur comportement irresponsable leur procure un avantage concurrentiel. Seule l'initiative pour des multinationales responsables peut mettre fin à de tels agissements. ■



«Je me rends volontiers au travail si je sais que mon employeur fait preuve d'une gestion soigneuse, qu'il respecte les droits humains et les prescriptions environnementales et qu'il traite correctement ses employés – ici et partout ailleurs! S'il ne le fait pas, il doit assumer la responsabilité de ses manquements. Voilà pourquoi je soutiens l'initiative pour des multinationales responsables!»

Brian Darnell, collaborateur d'une multinationale pharmaceutique



Les agents de sécurité de Glencore attaquent des paysannes indigènes devant une mine au Pérou (décembre 2018).



«Les raffineries suisses traitent beaucoup d'or provenant de mines douteuses. Je veux être sûre que l'or que je traite ne provient pas du travail des enfants ou du travail forcé. C'est pourquoi je soutiens l'initiative pour des multinationales responsables»

Sarah Neboux, employée d'une société de montres de luxe



Ce que demande l'initiative

Les entreprises ayant un siège en Suisse doivent veiller à ce que leurs activités déployées dans le monde entier respectent les droits humains et les normes environnementales. Les multinationales qui ne le feraient pas seront tenues responsables des dommages commis. Les PME ne sont pas concernées. Unia soutient l'initiative et appelle à glisser sans faute un OUI dans l'urne le 29 novembre!

www.initiative-multinationales.ch
www.unia.ch/initiative-multinationales

Quand le CFC n'est plus un sésame

La crise due au COVID-19 s'apparente à un parcours d'obstacles pour les jeunes en apprentissage.

A fortiori quand on vient de décrocher son CFC dans l'industrie.

1

Contexte

Les apprenti-e-s ont expérimenté à leurs dépens à quel point le COVID-19 a changé la donne. Alors que beaucoup ont longtemps ignoré si leurs examens finaux auraient lieu, et le cas échéant sous quelle forme, la recherche d'une place d'apprentissage dans de telles conditions s'est avérée un vrai casse-tête pour d'autres. La proportion de jeunes sortant d'apprentissage et n'ayant pas la possibilité de rester dans l'entreprise les ayant formés est particulièrement élevée dans l'industrie, en comparaison des autres secteurs. Selon les relevés publiés à fin septembre par «Pouls des places d'apprentissage», la pratique de maintien de l'emploi des jeunes professionnels a diminué de 14% dans

les industries MEM et horlogère par rapport à 2019. Kathrin Ziltener, responsable de l'égalité et de la politique de la jeunesse chez Unia, est formelle: «l'incertitude est bien réelle chez nos jeunes membres – il faut d'urgence veiller à ce qu'ils ne restent pas sur le carreau.»

2

Le chômage des jeunes, bombe à retardement

À la fin septembre, le chômage des jeunes affichait un taux de 3,6%. Soit une hausse de 50,7% par rapport au même mois de l'année précédente. Ces chiffres sont préoccupants car expérience l'appui, ils ne représentent que la pointe de l'iceberg. On sait par les précédentes



Dans l'industrie, un très grand nombre de personnes ayant terminé leur apprentissage n'ont pas été gardées par leur employeur.

crises que bien souvent, les adolescents et les jeunes adultes ne s'annoncent pas au chômage, même quand ils n'ont pas d'emploi. Or le chômage des jeunes peut laisser des stigmates sur la suite du parcours de vie (satisfaction dans la vie et au travail, état de santé, opportunités de revenus, risque de retomber au chômage, etc.).

3

Les revendications d'Unia

- Extension des offres de coaching, des offres passerelles ou provisoires;
- Bourses d'études supplémentaires (maturité professionnelle, etc.);
- Suppression de la discrimination des jeunes dans l'aide du chômage: au titre des mesures de crise, le Conseil fédéral doit fixer la durée de perception des indemnités journalières à au moins 260 pour tout le monde. De même, le délai de carence de 120 jours pour les jeunes quittant l'école ou sortant des études sera ramené à 5 jours.
- Toutes les entreprises, notamment celles ayant bénéficié du soutien de l'État pendant la crise du coronavirus, doivent assumer leurs devoirs à l'égard de la société et former des apprentis. ■

..... ?

Pour en savoir plus

www.lehrstellenpuls.ch

Protection des seniors

Unia s'engage non seulement contre le chômage des jeunes, mais aussi pour une meilleure protection des chômeurs âgés. Avec succès: le Parlement a adopté la rente-pont destinée aux chômeurs en fin de droit de plus de 60 ans, et le référendum contre la rente a échoué. Les syndicats ont ainsi comblé une lacune majeure de la sécurité sociale suisse.

Tirocini senza prospettive di assunzione

La crisi provocata dal coronavirus pone molti ostacoli alle apprendiste e agli apprendisti. La situazione è problematica soprattutto per i giovani che terminano il tirocinio nelle aziende industriali.

1

Il contesto

La crisi provocata dal coronavirus ha messo tutto sottosopra, anche nel mondo dei tirocini. Per molto tempo alcuni giovani non sapevano se e in quale forma si sarebbero svolti gli esami finali di tirocinio, mentre altri erano alla ricerca di un apprendistato in un contesto molto difficile. Rispetto ad altri settori, nell'industria il numero di apprendisti che non hanno trovato prospettive lavorative nell'azienda formatrice è molto elevato. Secondo i sondaggi condotti dal progetto di ricerca «LehrstellenPuls», alla fine di settembre il numero dei giovani assunti dall'azienda alla fine del tirocinio era diminuito del 14% rispetto all'anno precedente. Kathrin Ziltener, responsabile della parità e della politica dei giovani presso Unia, commenta la situazione: «tra i giovani associati di Unia l'in-

sicurezza è tangibile – dobbiamo intervenire rapidamente per scongiurare che i giovani restino indietro».

2

Perché la disoccupazione giovanile è così pericolosa

A fine settembre la disoccupazione giovanile raggiungeva il 3,6%, con un aumento del 50,7% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Queste cifre destano grande preoccupazione. L'esperienza indica infatti che sono solo un riflesso parziale della realtà. Le crisi precedenti hanno dimostrato che spesso i giovani e i giovani adulti non si registrano come disoccupati anche quando non hanno un posto di lavoro. La disoccupazione in giovane età può inoltre innescare un processo di «scarring



Nelle aziende industriali il numero dei giovani che hanno concluso il tirocinio e non sono stati assunti dall'azienda formatrice è superiore alla media.

effect», ovvero lasciare tracce profonde anche nella vita futura dei giovani interessati. Questi effetti possono includere una minore soddisfazione per la vita e il lavoro, uno stato di salute peggiore, minori opportunità di reddito e un rischio di disoccupazione più elevato.

3

Le rivendicazioni di Unia

- Ampliamento dei servizi di coaching, di offerte ponte e di soluzioni intermedie
- Ampliamento delle borse di studio per frequentare scuole, ad esempio per conseguire la maturità professionale
- Rimozione della penalizzazione dei giovani nei sussidi di disoccupazione: come misura di crisi il Consiglio federale è chiamato ad estendere a tutti la durata regolare della fruizione del sussidio di disoccupazione ad almeno 260 indennità giornaliere. Per i giovani che terminano la scuola o il tirocinio il periodo di attesa di 120 giorni deve inoltre essere ridotto a 5 giorni.
- Tutte le aziende e in particolare quelle che sono state sostenute dallo Stato durante la crisi provocata dal coronavirus devono adempiere il loro dovere verso la società e formare apprendisti. ■



Per saperne di più

www.lehrstellenpuls.ch

Protezione per le persone più anziane

Unia non si batte solo contro la disoccupazione giovanile, ma anche a favore di una migliore protezione dei disoccupati più anziani. Il suo intervento ha portato i suoi frutti: dopo che il Parlamento ha approvato le prestazioni transitorie per le persone disoccupate a partire dai 60 anni che hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione, è fallito il referendum lanciato contro questa rendita transitoria. In tal modo i sindacati hanno colmato una grave lacuna nella rete sociale svizzera.

Un tuffo nel passato con il lavoro a domicilio o un passo avanti con il telelavoro?

Il telelavoro è molto in auge dallo scoppio della pandemia da coronavirus. Eppure il lavoro a domicilio esiste da lunghissimo tempo, spesso accompagnato da condizioni precarie. Uno sguardo nel passato come monito per il futuro.

I lavoro a domicilio era una realtà già nel Medioevo. Il romanzo cavalleresco «Iwein» di Hartmann von Aue racconta di 300 giovani donne che intorno all'anno 1200 erano costrette a lavorare a casa per confezionare beni destinati alla vendita. Potevano tenere per sé solo una minima parte della paga. Per lungo tempo il lavoro a domicilio ha avuto un volto prettamente femminile a causa del divieto di lavorare imposto alle donne e del ruolo domestico loro assegnato.

Le quattro mura domestiche come luogo di lavoro

Con l'industrializzazione il lavoro a domicilio diffuso tra il proletariato si è andato estendendo all'intera famiglia. Anche i bambini venivano coinvolti nel lavoro a domicilio, soprattutto quando erano richieste abilità e precisione manuale (ad esempio nella produzione di giocattoli e orologi). L'introduzione della scuola dell'obbligo nel 1874 ha rappresentato un problema per le famiglie che vivevano del lavoro a domicilio e spesso i bambini erano costretti a lavorare prima e dopo la scuola e finivano per essere esposti a un doppio onore. Il lavoro a domicilio si è diffuso soprattutto nell'industria tessile ed orologiera, ad esempio nella Svizzera orientale, dove per secoli le famiglie hanno filato, tessuto e ricamato. Con lo sviluppo delle macchine da cucire, a partire dal 1850 le case sono state progettate in modo da poter utilizzare la cantina come laboratorio di tessitura e ricamo. Ancora oggi la Svizzera orientale conserva case che ospitano cantine per la tessitura e il ricamo.

Condizioni di lavoro migliori grazie alla legge sul lavoro a domicilio

Il lavoro a domicilio era per lo più un lavoro poco qualificato, ripetitivo e mal pagato. La mancata regolamentazione dei salari e delle condizioni di lavoro apriva le porte allo sfruttamento delle famiglie di lavoratori a domicilio. Contrariamente al lavoro nelle fabbriche, in cui i rapporti di lavoro erano migliorati a seguito della prima legge federale sulle fabbriche del 1877, il lavoro a domicilio non è stato regolamentato fino all'introduzione della legge sul lavoro a domicilio

nel 1940. Solo allora sono intervenuti dei miglioramenti, ad esempio con la definizione di un salario minimo e il divieto del lavoro la domenica e nei giorni festivi.

Lavoro a domicilio anche per il personale altamente qualificato

Con la sola eccezione dell'industria tessile, il lavoro a domicilio è scomparso quasi completamente a metà del XX secolo. Successivamente, lo sviluppo di nuove tecnologie di comunicazione ha spinto nuovamente alcune aziende a trasferire singoli processi lavorativi in abita-



Sinistra: Le famiglie di lavoratori a domicilio dovevano ricorrere all'aiuto dei bambini.

Sotto: Il lavoro a domicilio era diffuso soprattutto tra le donne: due tessitrici al lavoro (circa 1917).



Dagli anni Ottanta si è imposto il cosiddetto telelavoro a domicilio: spesso per lavori di telefonia e segreteria.

zioni private per spingere verso il basso i costi. Questo nuovo telelavoro prevedeva ad esempio compiti da svolgere al telefono o al computer quali la vendita telefonica, i sondaggi, i lavori di segreteria, il rilevamento dati o la programmazione. Quest'evoluzione non si è fermata. Oggi internet consente di svolgere da casa lavori altamente qualificati. In alcuni settori professionali il telelavoro si è imposto da tempo. Durante il lockdown dovuto al coronavirus numerose aziende sono quindi state in grado di reagire rapidamente e predisporre il telelavoro per una parte del proprio personale.

Il telelavoro comporta rischi

Benché durante la crisi provocata dal coronavirus le persone interessate abbiano accolto positivamente il telelavoro, questa modalità di lavoro pone comunque problemi. Quando si trasforma in una condizione permanente, occorrono regole chiare per garantire la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Il telelavoro presenta anche vari svantaggi: con il tempo la mancanza di spazio, i mobili scomodi, la lentezza di internet, le difficoltà di registrazione dell'orario di lavoro, la commistione tra lavoro e tempo libero o l'isolamento sociale diventano un problema. Benché la legge sul lavoro, il CO e la legge sulla protezione dei dati valgano anche per il telelavoro, gli abusi sono una realtà. Ecco perché Unia lotta per disciplinare il telelavoro nei CCL. ■

A norma della legge sul lavoro:

- Il datore di lavoro deve garantire in ogni singolo caso un telelavoro in linea con i principi ergonomici (sedia, tavolo, monitor ecc.)
- Le spese e i costi degli apparecchi sono a carico del datore di lavoro e a seconda dei casi anche l'affitto
- Il datore di lavoro deve rispettare le pause nonché il riposo notturno e domenicale
- Le disposizioni giuridiche devono essere rispettate e verificate tramite controlli esterni
- Protezione dei dati: nessuna sorveglianza del comportamento online o delle abitudini di lavoro in caso di telelavoro
- Il telelavoro deve essere volontario, con il diritto ad almeno un giorno a settimana in ufficio per contrastare l'isolamento sociale
- Adeguamento degli obiettivi lavorativi in caso di obblighi di assistenza a figli o familiari
- Regolamentazione del telelavoro nei contratti collettivi di lavoro

Le rivendicazioni di Unia:

N'oubliez pas d'aller voter!

OUI!

le 29 novembre 2020



Initiative multinationales responsables

Faire des affaires dans le monde entier implique de se comporter correctement. Les grandes entreprises ne jouant pas le jeu doivent répondre des dommages causés. Voilà pourquoi Unia s'engage résolument dans le camp du OUI.

Le bon tuyau

Coordonnées des secrétariats du secteur Industrie d'Unia en Suisse romande et au Tessin.

Unia Région Bienne-Seeland

/ Soleure
Rue de Morat 33
Case postale 1280
2501 Bienne
Tél. 032 329 33 33
jesus.fernandez@unia.ch

Unia Région Fribourg

Route des Arsenaux 15
Case postale
1701 Fribourg
Tél. 026 347 31 31
yvan.corminboeuf@unia.ch

Unia Région Genève

Chemin Surinam 5
1203 Genève
Tél. 0848 949 120
alexis.patino@unia.ch

Unia Région Neuchâtel

Avenue de la Gare 3
2000 Neuchâtel
Tél. 0848 20 30 90
catherine.laubscher@unia.ch

Unia Région Transjurane

Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tél. 0848 421 600
patrick.cerf@unia.ch

Unia Région Valais

Avenue de la Gare 15
Case postale 1396
1870 Monthey
Tél. 027 602 60 00
blaise.carron@unia.ch

Unia Région Vaud

Place de la Riponne 4
Case postale 7667
1002 Lausanne
Tél. 0848 606 606
noe.pelet@unia.ch

Ticino

Unia Regione Ticino

Via Vedeggio 1
6928 Manno
Tel. 091 611 17 11
vincenzo.cicero@unia.ch