
GI Jeunesse

Garantir la qualité de l'apprentissage!

Le système éducatif dual suisse est unique au monde. L'«apprentissage», qu'il s'agisse d'une formation initiale de deux ans avec une attestation fédérale de formation professionnelle ou d'une formation initiale de trois ou quatre ans avec un certificat fédéral de capacité, permet à tous les Suisses d'obtenir une bonne formation qui peut ensuite déboucher sur des opportunités de perfectionnement.

L'article 8 de la loi sur la formation professionnelle oblige les prestataires du secteur à assurer le développement de la qualité de la formation. La Confédération encourage ce développement, établit des normes et en surveille le respect¹.

Un instrument non professionnel d'évaluation de la qualité de la formation en entreprise, la Quali-Card, est également mis à disposition². Cependant, le fait que ce formulaire d'évaluation soit rempli par les entreprises elles-mêmes et sur la base du volontariat ne semble pas très efficace.

Une formation initiale solide et de haute qualité est la base d'un apprentissage permanent. L'action syndicale s'est toujours distinguée par un engagement constant en faveur d'une bonne formation (professionnelle) et se bat pour des conditions de travail équitables, y compris pour les personnes en formation.

Ce combat n'est pas encore terminé. De plus en plus de jeunes abandonnent leur formation³, dénoncent des situations de formation inadéquates ou sont victimes de harcèlement sexuel ou moral sur leur lieu de travail⁴. Les apprenants font état d'une préparation insuffisante aux examens finaux, d'une formation professionnelle non spécialisée et d'un manque d'intégration des technologies modernes et de la numérisation dans la formation.

C'est inacceptable pour la jeunesse de syndicom. La Confédération et les cantons, ainsi que les entreprises formatrices et les organisations patronales, doivent prendre leurs responsabilités et agir de concert avec les syndicats.

La commission de la jeunesse demande l'instauration de contrôles réguliers et inopinés des entreprises formatrices et une augmentation des moyens financiers pour la surveillance de l'apprentissage et les conseillers en formation. En outre, le nombre de conseillers en formation professionnelle doit être augmenté, c'est le seul moyen d'assurer une prise en charge régulière et efficace. Les apprenants doivent également savoir à qui s'adresser et qui est chargé de faire valoir leurs intérêts.

L'évaluation qualitative de la formation doit être remplie régulièrement et de manière contraignante. Cette auto-évaluation doit ensuite être vérifiée par l'office cantonal de la formation professionnelle compétent et l'évaluation de la qualité doit être adaptée si nécessaire. La commission de la jeunesse se prononce également en faveur d'une amélioration de la formation initiale en intégrant les partenaires sociaux et les syndicats. Les apprenants doivent être en mesure d'acquérir une compréhension de base du droit du travail, du fonctionnement du partenariat social et du rôle des syndicats en Suisse.

La coopération entre les organisations patronales, les syndicats, la Confédération et les cantons doit être renforcée afin de protéger les intérêts des apprenants et d'assurer la haute qualité de l'enseignement.

¹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/de#art_8

² <https://qbb.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.assetdetail.18744509.html>

Main-d'œuvre bon marché: la fin de l'exploitation et des abus visant les stagiaires et les bénévoles en Suisse

En Suisse, toute personne qui change de branche ou qui entre sur le marché du travail après ses études ou sa formation est invitée à faire un stage. Les stages sont des emplois de courte durée à caractère éducatif, utiles pour développer de nouvelles qualifications ou acquérir une première expérience. Les dispositions relatives au contrat de travail du Code des obligations et aux heures de travail s'appliquent; un stage est une relation de travail à durée déterminée, qui est généralement conclue par de jeunes employé-e-s. Mais si, dans un apprentissage classique, il existe des lois et des règlements explicites sur les relations avec les jeunes, à condition qu'ils soient respectés, ce n'est pas le cas pour les stagiaires.

Il existe une grande latitude en termes de salaire, de durée et d'encadrement des stagiaires. La Confédération ne montre aucune volonté de réglementer les stages au niveau national⁵⁶. Même la motion visant à procéder à un examen complet de la situation des stages en Suisse a été rejetée par le Conseil fédéral.⁷

Selon l'Office fédéral de la statistique, en 2020, près d'une personne active sur trois entre 15 et 29 ans avait un contrat de travail à durée déterminée (31,5%), dont une grande partie avec des contrats de stage⁸. Cependant, ces plus de 100 000 personnes ne représentent pas suffisamment d'employé-e-s pour que la Confédération fasse un effort pour améliorer les conditions ou du moins établir quelques «règles du jeu».

Les stages sont considérés comme des affectations temporaires, mais ils remplissent en fait une fonction complètement différente. Les travailleurs-euses devraient en effet avoir un aperçu des différentes tâches et des différents domaines de travail de l'entreprise et acquérir ou approfondir des connaissances pratiques. Ce caractère formatif est parfois aussi la raison de la faible rémunération.

Si les conditions-cadres appropriées sont remplies, les stages obligatoires, pendant ou avant la formation ou les études, font partie de la formation professionnelle et doivent être effectués. Les stages pendant ou après les études ne sont pas obligatoires, mais presque. Les étudiants doivent souvent effectuer plusieurs stages pour obtenir un emploi fixe. Dans certaines professions, il est même nécessaire d'effectuer un stage de préapprentissage pour obtenir une place de formation.

Il en résulte parfois des conditions de travail précaires, de l'exploitation, un encadrement insuffisant et des salaires bas, bref, une absence de conditions-cadres uniformes et de normes minimales. C'est inacceptable pour la jeunesse de syndicom.

La commission de la jeunesse demande donc un engagement en faveur d'un encadrement approprié et de normes de formation fixes garantissant le caractère de la formation, ainsi que l'instauration d'un salaire minimum pour les stagiaires et les bénévoles. Nous nous engageons également en faveur de l'interdiction des stages non rémunérés, car ceux qui travaillent doivent aussi être rémunérés.

De même, des mesures doivent être prises au niveau politique. C'est pourquoi nous demandons une régulation des stages dans la loi sur le travail et que des organes de surveillance et de contrôle soient mis en place dans les cantons.

⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204139>

⁶ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143077>

⁷ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20163997>

⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb.assetdetail.20944661.html>

Pour un service public fort, une solide protection salariale et une Suisse ouverte

Conjointement avec l'Union syndicale suisse (USS), syndicom s'engage pour une Suisse ouverte et sociale et reconnaît l'importance capitale de l'UE pour le développement et la coopération pacifique en Europe. Nous soutenons en principe l'ouverture à l'UE.

Aux yeux de syndicom, deux aspects importants doivent être pris en considération concernant l'ouverture: la protection salariale et le service public.

La Suisse jouit dans toute l'Europe du meilleur standard en matière de services publics et d'infrastructures. Il s'agit de le préserver et de le consolider. syndicom s'engage pour un service public fort. Or, à l'heure actuelle, le Conseil fédéral veut renoncer à certaines parties du service public et motive à tort que l'UE l'exige. Un démantèlement n'est pas acceptable.

La protection des salaires devient de plus en plus importante. La généralisation de la sous-traitance, du travail à la pièce et du travail temporaire pèse sur les salaires dans de nombreux domaines et rend les contrôles plus exigeants. En conséquence, il conviendrait d'élargir la protection salariale. syndicom s'oppose à l'abandon d'un système qui fait ses preuves.

Une ouverture à l'UE ou une collaboration renforcée avec l'UE ne doit pas se faire au détriment du service public et de la protection des salaires, deux piliers importants de la société.

Par conséquent, dans le cadre des discussions menées avec l'UE, syndicom exige:

- Un service public fort et moderne afin que la Suisse continue à fonctionner.
 - Une protection des salaires forte, autonome et extensible pour garantir la place économique suisse
-

L'égalité maintenant ! Ne faisons pas les choses à moitié!

À la grève féministe du 14 juin 2023, qui fait suite à la grande grève des femmes de 2019, nous avons à nouveau écrit l'histoire! Plusieurs centaines de milliers de personnes sont descendues dans la rue et se sont mobilisées dans les entreprises pour réclamer – toutes de violet vêtues – l'égalité!

La revendication «**plus d'argent, de temps et de respect**» est claire, urgente et inéluctable: l'économie et la politique doivent enfin réaliser rapidement l'égalité réelle en Suisse!

De l'argent !

- Transparence salariale et l'égalité salariale. L'égalité salariale doit être respectée dans toutes les entreprises. Afin que toutes les femmes obtiennent le salaire auquel elles ont droit.
- Nous exigeons des analyses de salaire avec des possibilités de contrôle et de sanctions. Avec la participation du syndicat et de la représentation du personnel.
- Nous exigeons des conventions collectives de travail dans les branches à forte proportion de femmes.
- Une augmentation des rentes à effets immédiats au lieu d'un démantèlement des rentes à un coût élevé. De bonnes rentes, aussi pour les temps partiels.

Du temps !

- Il faut un droit à des réductions temporaires du taux d'occupation, couplé à un droit de retour au travail, ainsi que des congés maternité et paternité plus longs. Introduction/ développement des congés parentaux.
- Les entreprises doivent davantage soutenir financièrement les offres de garde d'enfants ou en proposer elles-mêmes.
- Nous exigeons des horaires de travail planifiables et compatibles avec la famille – afin que la meilleure conciliation du travail non rémunéré et rémunéré devienne enfin une réalité.
- Pour les branches TIC: modèles d'horaires de travail flexibles permettant aux travailleurs-euses d'organiser eux/elles-mêmes, dans la mesure du possible, leur horaire de travail contractuel.

Du respect !

- Les employeurs sont tenus d'imposer la tolérance zéro face au sexisme et à la violence sexualisée dans l'entreprise et à prendre des mesures de prévention et de sanction.
- Promotion des femmes en entreprise (par ex. partage de poste, promotion des femmes à des postes de direction). Des femmes journalistes aux postes à responsabilités dans les rédactions.
- Soutien et promotion des femmes dans les professions du domaine MINT* (*Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Techniques).
- Prise en compte des interruptions de carrière pour le travail de care dans le système salarial – pas de lacune salariale pour la garde des enfants.
- Pas de sexisme, pas de racisme et plus de diversité dans les médias.

L'égalité maintenant !
