



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Fribourg

Charte électorale

Charte des candidats et candidates soutenus par Unia Fribourg

19/01/2026

Les personnes soussignées, candidats et candidates aux élections à venir, considèrent que :

- Dans les entreprises, ce sont les salariées et salariés qui sont à la source de toutes les richesses, qu'il s'agisse de bien ou de services.
- Si une partie de cette richesse revient aux travailleurs et travailleuses sous forme de salaire, la grande majorité est captée par les propriétaires de l'entreprise.
- Ces derniers ont donc intérêt à réduire le « coût du travail », c'est-à-dire les salaires afin d'augmenter leurs profits. À l'inverse, les salariés et salariées ont tout intérêt et le droit de revendiquer une part plus équitable. Il existe ainsi deux intérêts fondamentalement opposés qui structurent le monde du travail.
- Les projets politiques doivent se positionner clairement face à ce conflit d'intérêts et choisir le camp qu'ils souhaitent défendre. Les signataires de cette charte ont fait le choix de se tenir aux côtés des travailleurs et travailleuses.

Ainsi les signataires déclarent que :

- Ils et elles consulteront régulièrement les organisations syndicales représentant les travailleurs et travailleuses sur les textes législatifs relatifs au monde du travail. Cette démarche vise à garantir une compréhension précise des enjeux et à prendre en compte les revendications des premiers concernés.
- Lorsqu'ils et elles seront appelés à se prononcer sur des questions impliquant un choix entre les intérêts des employés et les employées et ceux des propriétaires d'entreprise, leur décision s'orientera vers la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs.
- Les signataires et les organisations syndicales collaboreront afin de construire une stratégie visant à faire adopter des politiques favorables aux travailleurs et travailleuses.

Plus concrètement, les signataires s'engagent à porter les revendications et les projets suivants

Pour les élues et élus au niveau communal

1. La garantie absolue du droit de grève, de manifestations et des libertés syndicales conformément à la Constitution suisse. L'assurance que l'ensemble des institutions publiques — qu'il s'agisse des autorités cantonales, communales ou des forces de l'ordre — protègent activement ces droits. Une présence lors des différents mouvements sociaux et grèves pour montrer son soutien et relever d'éventuelles atteintes aux droits des participants et participantes.
2. L'adhésion par l'ensemble des communes du canton, des associations intercommunales et les entreprises parapubliques à la charte pour l'égalité salariale homme-femme. Cela afin d'engager les institutions publiques à garantir une rémunération équitable, transparente et conforme aux principes d'égalité inscrits dans le droit suisse.
3. Suite à une augmentation de près de 50% de la productivité en vingt ans, afin de rendre aux travailleurs et travailleuses la part qui leur revient légitimement, la mise en place d'une loi fixant la durée hebdomadaire du travail à 32 heures, sans réduction de salaire par rapport au système actuel— réparties sur quatre ou cinq jours- dans le canton. Les communes doivent jouer un rôle exemplaire en adoptant cette réduction du temps de travail dans leurs propres administrations.
4. Une augmentation du coefficient d'impôt sur le bénéfice et le capital des personnes morales afin que les entreprises contribuent aux infrastructures publiques dont elles profitent. En effet, alors que les entreprises bénéficient largement des infrastructures publiques — telles que les routes, les réseaux ou les services collectifs — ce sont principalement leurs salariés et salariées, par le biais de l'impôt sur le revenu, qui en financent l'entretien.

Pour les élues et élus au niveau cantonal

1. La garantie absolue du droit de grève, de manifestation et des libertés syndicales conformément à la Constitution suisse. L'assurance que l'ensemble des institutions publiques — qu'il s'agisse des autorités cantonales, communales ou des forces de l'ordre — protègent activement ces droits. Une présence lors des différents mouvements sociaux et grèves pour montrer son soutien et relever d'éventuelles atteintes aux droits des participants et participantes.
2. L'adhésion par l'ensemble des entreprises parapubliques cantonales à la charte pour l'égalité salariale homme-femme. Cela afin d'engager les institutions publiques à garantir une rémunération équitable, transparente et conforme aux principes d'égalité inscrits dans le droit suisse.
3. La mise en place d'une loi cantonale qui renforce la sécurité sur les lieux de travail, en y intégrant notamment les nouvelles réalités climatiques, afin de garantir la protection effective des travailleuses et travailleurs. L'instauration de moyens de contrôle pour assurer l'application rigoureuse de ces dispositions par des inspections régulières et des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respecteraient pas les obligations légales.
4. La mise en place, à l'échelon cantonale, d'une obligation de formation pour tout employeur ayant connu deux faillites, avant qu'il ne puisse créer une nouvelle entreprise. Ceci afin de garantir une meilleure préparation et de limiter les risques de récidive. La mise en place, à l'échelon nationale, d'une loi pour interdire à tout employeur ayant provoqué deux faillites avec des salaires impayés d'ouvrir une nouvelle entreprise.
5. Suite à une augmentation de près de 50% de la productivité en vingt ans, afin de rendre aux travailleurs et travailleuses la part qui leur revient légitimement, la mise en place d'une loi fixant la durée hebdomadaire du travail à 32 heures, sans réduction de salaire par rapport au système actuel — réparties sur quatre ou cinq jours — dans le canton. Les communes doivent jouer un rôle exemplaire en adoptant cette réduction du temps de travail dans leurs propres administrations.
6. Une augmentation du taux d'impôt sur le bénéfice et le capital des personnes morales afin que les entreprises contribuent aux infrastructures publiques dont elles profitent. En effet, alors que les entreprises bénéficient largement des infrastructures publiques — telles que les routes, les réseaux ou les services collectifs — ce sont principalement leurs salariés et salariées, par le biais de l'impôt sur le revenu, qui en financent l'entretien.