

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Colette Kalt

## Nous restons inébranlables

Les ouvriers du bâtiment et les syndicats poursuivent leur lutte pour que les négociations salariales et relatives à la Convention nationale aient enfin lieu. Petit progrès, les négociations sur la retraite anticipée ont été acceptées. Au cours des nombreux entretiens que nous avons avec nos membres, ceux-ci nous exposent leur point de vue sur la situation. Exemple avec Gina Dörig. **Pages 5 et 17**

### Pilule amère

La situation des assistantes en pharmacie zurichoises est difficile. Syna doit les aider à améliorer leurs conditions de travail et de salaires. Une convention collective de travail serait une solution. Mais, bien qu'ils aient reconnu le problème, les employeurs hésitent. **Page 8**

### En couleurs, c'est mieux!

... trouve la Commission fédérale contre le racisme. Sa campagne nationale «Une Suisse à nos couleurs» doit sensibiliser les jeunes aux problèmes du racisme et de la discrimination. Des membres de Jeunesse.Suisse expliquent pourquoi ils misent sur la diversité. **Page 18**

**Sommaire**

Congrès CES	Page	3
Baromètre Conditions de travail	Page	4
Construction	Page	5
Alstom, GE, Ansaldo	Page	6
Comité d'entreprise européen	Page	7
Congrès CES	Page	7
Assistants en pharmacie	Page	8
Infos Régions	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Nettoyage	Page	16
Construction	Page	17
Une Suisse à nos couleurs	Page	18
Bilan un an après le Congrès	Page	19
3 <sup>e</sup> Conseil de la Jeunesse	Page	20

**Impressum**

**Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna**

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8063 exemplaires (REMP 2014)

**Editeur** Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

**Rédaction Syna** Colette Kalt, Olivia Coray  
colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

**Rédaction Travail.Suisse** Linda Rosenkranz  
rosenkranz@travailsuisse.ch

**Mise en page** Nicole Holler,  
nicole.holler@syna.ch

**Impression et expédition**  
LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

**Modifications d'adresses à** info@syna.ch

**Prochaine édition**  
Vendredi, 18 décembre

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 2 décembre, 12h00

# Seule la moitié de la population a voté



Les affiches de la campagne de vote disparaissent peu à peu, on voit de moins en moins d'annonces dans les journaux. Les élections sont terminées, même s'il y a encore des seconds tours dans certains cantons pour les élections au Conseil des Etats. Nous connaissons à présent la force des partis et la participation électorale, que ni la publicité des partis et des candidats, ni les reportages des médias n'ont fait croître. Seul 48,4 pour cent de la population a fait valoir son droit de vote. Soit un peu moins qu'en 2011.

## Des électeurs peu motivés et peu sûrs

La vue de l'enveloppe de vote n'augmente pas la motivation. Dans le canton de Berne, le choix portait sur 26 listes. Avec la documentation jointe, l'enveloppe faisait presque un centimètre d'épaisseur. J'ai reçu quelques questions relatives au vote, ce qui m'a montré que le processus de vote par correspondance posait des difficultés. Il faudrait imprimer sur l'enveloppe une meilleure instruction étape par étape, et numéroter les différents documents. J'aimerais connaître de bons exemples provenant d'autres cantons. Au moins les communes du canton de Berne ont elles réussi pour la première fois à utiliser la même enveloppe dans tout le canton. Il est incompréhensible qu'à l'ère de l'e-banking, on ne puisse voter par Internet. Cela devrait être possible à partir de 2019.

## Pas vraiment favorable aux travailleurs et travailleuses

En étudiant le résultat des votations, on constate que les partis qui ont gagné des sièges ne sont pas fondamentalement favorables aux travailleurs et travailleuses.

L'UDC et le PRD ont avec les petits partis de droite une majorité absolue au Conseil national. Avec le PDC, il faut encore convaincre un parti bourgeois du centre, si l'on veut parvenir à une majorité de centre gauche. Ce ne sera pas beaucoup mieux au Conseil des Etats, même si le PS pourrait pour la première fois y être représenté avec douze sièges, s'il parvient à les défendre au second tour. Le fossé se creusera entre les deux chambres pour les quatre prochaines années. Il y aura toujours plus de procédures de conciliation et de compromis. Et peut-être plus de référendums de notre part.

Pendant cette période, il sera difficile de parvenir à des solutions acceptables pour les thèmes centraux que sont la question de l'Europe, la stratégie énergétique ou encore la Prévoyance vieillesse 2020. Tout ce qui n'est pas du goût de l'UDC se voit affublé de l'étiquette «gauche». Pour les représentants des autres partis bourgeois, c'est un dés-honneur qu'ils ne veulent pas risquer, ce qui les rendra encore moins enclins à des compromis avec le centre gauche. La polarisation dont il est tant question s'est accrue avec la progression de l'UDC. Sur beaucoup de dossiers, il faudra sans doute un contre-poids venant d'ailleurs que du Parlement.

## Et la suite?

Syna et Travail.Suisse adopteront dans leur collaboration avec tous les élus l'attitude ouverte et constructive dont ils sont coutumiers. C'est dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses. Nos positions figurent dans le document des revendications 2016-2020 publié lors du Congrès Travail.Suisse. Nous en ferons parvenir un exemplaire à tous les membres du Parlement en leur proposant notre collaboration. Nous avons déjà noué de premiers contacts. Après les élections au Conseil national, nous connaissons sa composition définitive. Ce sujet nous occupera jusqu'au 9 décembre 2015.

Dans quatre ans, nous dresseront un bilan. Et les citoyens et citoyennes suisses auront à nouveau l'occasion de voter. Je souhaite que plus de la moitié d'entre eux se rende aux urnes.

**Adrian Wüthrich,**  
président de Travail.Suisse,  
wuehrich@travailsuisse.ch

Congrès CES

# Les déclarations sociales

**Le Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui s'est déroulé à Paris, avait pour devise «une société juste: emplois de qualité et droits des travailleurs». La présence de François Hollande, Président de la République française, et de Jean-Claude Juncker, Président de la Commission européenne, souligne l'importance de ce Congrès.**



Quelques membres de la délégation de Travail.Suisse (de gauche à droite): Arno Kerst (Syna), Malika Zouaoui (Jeunesse.Suisse), Jordan Kestle (Jeunesse.Suisse), Valérie Borioli Sandoz (Travail.Suisse) et Adrian Wüthrich (Travail.Suisse).  
Photo: Mirco Gurini

Mais si les déclarations clairement pro syndicales des «grands» de l'Union européenne ont été appréciées, il faudra maintenant les traduire en actes, ont rappelé divers intervenants. Luca Visentini (Italie), nouveau secrétaire général élu à la succession de Bernadette Ségol (France), ne veut pas perdre de temps: «Dès lundi matin, j'écrirai au Président de la Commission européenne pour le rencontrer», a-t-il annoncé dans son allocution de nouveau secrétaire général, déclenchant un tonnerre d'applaudissements.

## Après les paroles, des actes

Jean-Claude Juncker est plein de bonnes intentions: relancer le dialogue social, faire en sorte que les contrats à durée indéterminée deviennent la règle en Europe, concrétiser le principe «à travail égal, salaire égal». Mais voilà: ces dernières années, l'UE a fait primer les libertés économiques sur les droits sociaux et s'est ingérée dans les affaires des partenaires sociaux en refusant des accords conclus au

niveau européen entre les représentations d'employeurs et la CES (exemple du secteur de la coiffure). Il est donc légitime de demander à Jean-Claude Juncker de passer aux actes.

Depuis la crise financière de 2008, la situation sociale et économique s'est dégradée en Europe: la croissance reste fragile et ne suffit pas à résorber le chômage. Le nombre de travailleurs pauvres, le travail à temps partiel involontaire et le travail précaire augmentent.

## Un triple programme d'action

Dans ce contexte très difficile, le Congrès de la CES a adopté un programme d'action 2015–2019 et un Manifeste en trois points principaux. La CES souhaite tout d'abord une économie forte au service des citoyens et, pour y parvenir, un programme d'investissement annuel de deux pour cent du

PIB dans l'UE sur dix ans, afin de créer des emplois. Une large place y est faite aux emplois verts.

En second lieu, il s'agit d'avoir des syndicats forts pour la défense de la démocratie dans le monde du travail. Il faut renforcer les systèmes de négociation collective affaiblis par la crise et refuser l'ingérence des pouvoirs publics. Le droit de grève doit être respecté et un salaire minimum légal doit être introduit en accord avec les partenaires sociaux.

Le troisième point est constitué d'une série de normes sociales ambitieuses. Un protocole sur le progrès social doit compléter la Constitution de l'UE pour combattre le dumping social et réaffirmer la prééminence des droits fondamentaux sur les libertés économiques.

Travail.Suisse était représenté à ce Congrès par Adrian Wüthrich, son nouveau président, et Arno Kerst, président Syna. Trois membres de Jeunesse.Suisse y ont participé en tant qu'observateurs. Ils se réjouiront de ce que le Congrès ait décidé de faire une plus grande place aux jeunes dans des instances de la CES. Une préoccupation qui concerne également les femmes: une résolution demande une meilleure représentation des femmes dans les différents organes.

**Denis Torche, responsable de la politique internationale,**  
torche@travailsuisse.ch

## La CES en bref

La CES, fondée en 1973, regroupe 90 confédérations syndicales nationales de 39 pays européens et dix fédérations syndicales européennes. Elle défend le monde du travail en Europe, en premier lieu auprès de l'UE en faisant du lobbying auprès des institutions européennes, en particulier auprès de la Commission et du Parlement européen, et prend position sur la plupart des lois européennes qui concernent les intérêts des travailleurs et travailleuses en Europe.

La CES joue un rôle important pour la promotion du dialogue social en Europe en prenant part à la négociation d'accords avec les confédérations d'employeurs européens. Parmi ces accords, citons celui sur le congé parental (révisé en 2009), le travail à temps partiel (1997) ou encore le stress lié au travail (2004).

«Baromètre Conditions de travail», 2<sup>e</sup> partie

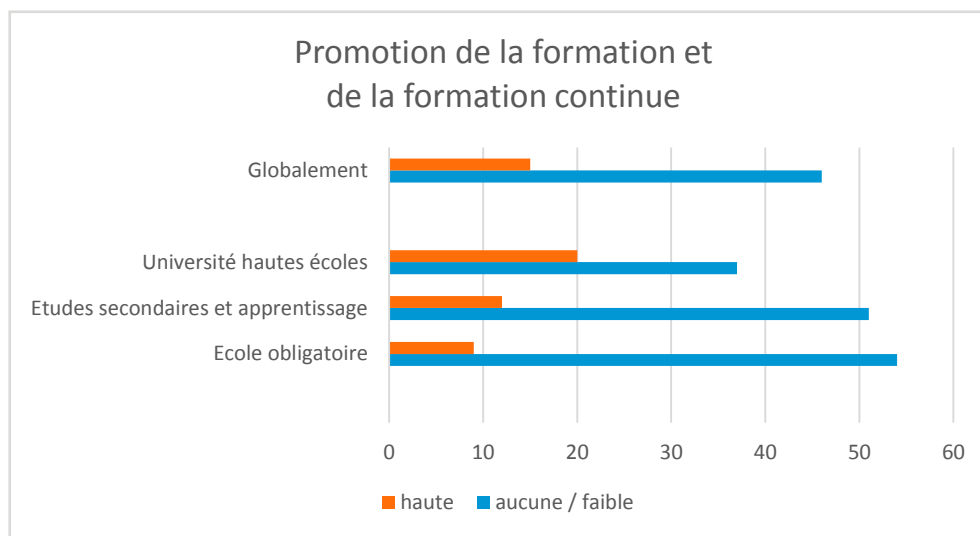
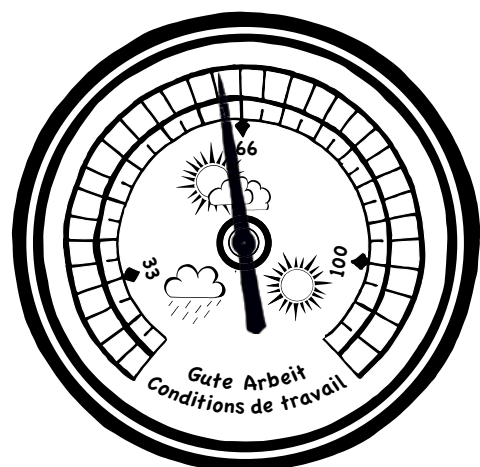
# Le manque de formation continue nuit à la motivation

Avec son «Baromètre Conditions de travail», Travail.Suisse présente un instrument de mesure des conditions de travail par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes. De bonnes conditions de travail préservent la santé, entretiennent la motivation et offrent une certaine sécurité au personnel salarié. Cette seconde partie met l'accent sur les résultats concernant la motivation.

Notre travail quotidien et les informations de nos membres nous procurent une image fidèle des préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses. Le «Baromètre Conditions de travail» doit cependant nous permettre de définir encore plus précisément où le bât blesse. Grâce à un sondage représentatif effectué à l'échelle nationale auprès de 1500 salarié-e-s, nous sommes en mesure d'établir quels sont les domaines qui posent problème et où il faut agir.

## Les travailleurs et travailleuses voient un sens à leur travail

Dans le cadre de notre enquête, les résultats les plus positifs concernent la signification donnée au travail. Beaucoup d'em-



Les personnes bénéficiant d'une bonne formation ont plus de chances d'être soutenues par leur employeur pour la formation continue.  
Graphique: Travail.Suisse

ployé-e-s considèrent apporter par leur travail une importante contribution à la société. Et environ 82 pour cent d'entre eux disent s'identifier fortement, voire très fortement à leur travail. Le «Baromètre Conditions de travail» met en lumière la grande éthique du travail dont fait preuve la population active suisse. Cela a le double avantage de motiver le personnel et de susciter chez lui une forte loyauté envers les employeurs. Malheureusement, les employeurs, eux, sont à la traîne. Plus d'un quart des salariés regrette que leurs employeurs ne les estiment pas à leur juste valeur et plus d'un tiers d'entre eux trouvent qu'ils ne sont pas informés à temps de changements au sein de l'entreprise.

## Manque d'opportunités de progression

Les employés jugent les possibilités de progression nettement insuffisantes; pour la majorité d'entre eux elles sont même inexistantes. Et les employeurs rechignent à investir dans la formation et la formation continue de leur personnel: 46 pour cent des travailleurs et travailleuses ne sont pas, ou pas suffisamment, encouragés par leurs employeurs à entamer ou poursuivre une formation. Une situation qui influe négativement sur la motivation

et au sujet de laquelle on peut se demander si le devoir de diligence des employeurs, inscrit dans la loi sur le travail, est bien respecté.

Il est par ailleurs frappant de constater à quel point l'encouragement à la formation continue est lié au niveau de formation des employés (voir graphique): les employeurs encouragent surtout le personnel possédant déjà un relativement haut niveau de formation. Pourtant, ce sont justement les moins bien qualifiés qui ont besoin de formation et de formation continue pour assurer leur emploi et être compétitifs sur le marché du travail.

Le «Baromètre Conditions de travail» révèle clairement qu'il reste également énormément à faire dans le domaine de la motivation et qu'il faudra de nombreuses améliorations avant que l'on puisse parler de bonnes conditions de travail.

**Gabriel Fischer, responsable de la politique économique,**  
fischer@travailsuisse.ch

L'intégralité du rapport est publiée sur [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Thèmes > Travail > Conditions de travail.

Secteur principal de la construction

## Soutien aux ouvriers

**La situation évolue dans le secteur principal de la construction. Mais nous sommes encore loin d'atteindre le but.**

La mise en vigueur de la responsabilité solidaire renforcée, liée à la Loi sur les travailleurs détachés, entrée en vigueur en 2013, stipule que les entreprises contractantes sont responsables des infractions commises par leurs sous-traitants. Ceux-ci doivent respecter les directives des conventions collectives de travail et ne peuvent concurrencer les entreprises honnêtes en appliquant de plus mauvaises conditions de salaire ou de travail. C'est clairement dans l'intérêt à la fois des associations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Mais les partenaires sociaux ne s'accordent pas encore sur la manière d'appliquer cette responsabilité solidaire.

### Point de friction

Les associations d'employeurs du secteur principal de la construction et du second-œuvre s'indignent de ce qu'Unia Zurich-Schaffhouse ait ouvert un bureau d'analyse des risques qui définit quels sous-traitants et entreprises sont à conseiller ou à éviter. Ils refusent du coup les négociations salariales et de la Convention nationale, et la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a rompu unilatéralement les négociations salariales depuis l'an dernier pour cette même raison. Unia a eu tort de faire cavalier seul. Il faut des solutions élaborées en partenariat social pour l'application de la responsabilité solidaire et une mise en œuvre optimale des CCT. Ce bureau d'analyse des risques ne constitue cependant en aucun cas une raison suffisante pour boycotter les négociations salariales et de la CN. Il faut dénouer la situation.

### Des négociations globales

Lors de la conférence de branche du printemps, nos ouvriers du bâtiment ont décidé que nous voulons une nouvelle CN dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, avec plus de protection et des mesures contre le dumping salarial. Nous voulons des négociations salariales. Nous voulons le maintien de la retraite anticipée (RA) à 60 ans, sans réduction de prestations.



Dénouer la situation pour pouvoir tout négocier globalement.  
Illustration: Kurt Regotz

Jusqu'à présent, la SSE a refusé les invitations répétées à négocier avec les syndicats, toujours sous le même prétexte du bureau d'analyse des risques. Gian-Luca Lardi, nouveau président de la SSE, dit qu'il faut une trêve – c'est à dire une cessation de l'activité de ce bureau – pour que l'on puisse se réunir autour de la table des négociations. Actuellement, la SSE prétend nous dicter une prolongation sans négociations de la CN en vigueur et veut asseoir la légitimité de cette démarche en extorquant des signatures aux bâtisseurs qu'ils emploient. Le sondage effectué par Syna a cependant clairement montré que plus de 95 pour cent d'entre eux veulent une nouvelle CN, des négociations salariales et l'assurance d'une RA sans réduction de prestations. Plusieurs milliers d'entre eux l'ont confirmé par leurs signatures, récoltées par Syna et Unia.

*Il y a un progrès, mais le but est encore loin d'être atteint. Syna, Unia, l'OCST et les SCIV manifesteront donc les 9, 10 et 11 novembre 2015 dans toute la Suisse pour faire accepter la volonté des travailleuses et travailleurs: des négociations globales, et maintenant! Tous sont appelés à participer à ces manifestations.*

### La solution

Nous voulons des négociations globales (CN, salaires, RA), et maintenant. C'est le seul moyen de parvenir à des solutions viables. Entretemps, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est urgent de garantir la RA à 60 ans et ont entamé des négociations à cet effet. Mais les entrepreneurs voient la solution dans la hausse des cotisations et les réductions des prestations, tandis que nous nous opposons à ces réductions de prestations et à une hausse de l'âge de la RA.

Les syndicats ont rappelé que la CN actuelle stipule que des négociations salariales doivent se dérouler chaque année au troisième trimestre. Refuser de négocier constitue une grave infraction à la CN. Fin septembre, les délégués de la SSE ont décidé à l'unanimité d'accepter les négociations salariales avec les syndicats. Les premières dates sont fixées aux 20 et 27 novembre 2015.

Deux groupes de travail s'efforcent actuellement de trouver des solutions en partenariat social à la question de la responsabilité solidaire. Syna y est très actif et veut ainsi contribuer à dénouer la situation afin que l'on puisse entamer des négociations globales.

**kurt.regotz@syna.ch, secrétaire central, responsable des négociations pour la construction**

Les travailleurs d'Alstom

## L'odyssée sans fin

**Le 14 septembre dernier, des centaines d'employés d'Alstom ont été informés que leur entreprise allait passer en mains ... italiennes. En effet, Alstom et General Electric ont annoncé qu'une partie des activités allait être reprise par Ansaldo Energia. Pourtant, quelques heures avant, ils se sentaient encore ... américains, voire américano-français.**

En avril 2014, General Electric (GE), véritable conglomérat financier et industriel américain, a annoncé vouloir racheter les activités liées à l'énergie de l'entreprise française Alstom, bien implantée en Suisse (6500 emplois) et notamment en Argovie. Au terme d'un processus éminemment complexe, les travailleurs doivent être répartis entre General Electric, Alstom, et des joint-ventures entre les deux. Une telle opération peut avoir de lourdes conséquences sur le marché, et les autorités de la concurrence des USA et de l'UE ont donc obligé Alstom à vendre une partie de ses activités ailleurs, pour ne pas être trop dominant sur le marché. Ainsi, c'est Ansaldo Energia qui a été choisi comme acheteur. La crainte de voir GE mettre la main sur un patrimoine industriel précieux reste, tout comme celle de restructurations en cas de «doublons» entre GE et Alstom.

Ansaldo Energia est une entreprise qui appartient à la base à l'Etat italien, mais depuis 2014 également à 45 pour cent à Shanghai Electric. En Italie, cette participation chinoise a suscité de nombreuses craintes qui ne sont pour l'instant heureusement pas matérialisées. En ce qui concerne la Suisse, Ansaldo Energia s'est engagé à reprendre l'ensemble du personnel des sites concernés. De plus, conformément à l'art. 333 du Code des obligations, la CCT de l'industrie MEM sera valable une année supplémentaire.

### Une équipe forte au service des travailleurs

L'engagement syndical n'est que le début. Car nous demandons qu'Ansaldo Energia



*Le personnel Alstom, va-t-il devoir revêtir le bleu de travail Ansaldo?*

*Photo: Ansaldo*

prende une position forte en faveur de la place industrielle suisse. Pour Syna, cela signifie s'engager de manière durable dans le partenariat social et la CCT de l'industrie MEM, ce qui implique que l'entreprise adhère à l'association patronale ASM. Cette revendication et d'autres sont portées par la fructueuse collaboration entre la représentation du personnel (RP) d'Alstom Suisse, dans laquelle Syna joue un grand rôle, et les syndicats. Il faut également souligner le rôle fondamental joué par le Comité d'entreprise européen (CEE) d'Alstom, qui compte trois délégués de la Suisse (heureusement représentée, bien que l'entreprise n'y soit formellement pas tenue, étant donné que la Suisse est hors UE). Comme cela est précisé dans un autre article (voir Syna-Magazine n°8/2014, p 6), le CEE a certaines prérogatives très intéressantes pour le partenariat social.

Dans le cas d'Alstom, et sur conseil du syndicat industriel européen Industriall Europe (dont Syna fait partie), le CEE a posé des exigences en termes d'information sur les conséquences de l'opération de rachat pour les divers sites d'Alstom, et sur les engagements de GE, notamment à former un CEE dans la nouvelle entité. De plus, les

travailleurs de l'énergie sont solidaires avec leurs collègues du domaine des transports, qui va rester dans Alstom: ils ont voulu savoir ce qu'il adviendrait d'eux. Des experts mandatés par le CEE et payés par l'entreprise ont pu demander des informations, parfois très réservées concernant cette opération. Naturellement, la théorie et la pratique sont quelque peu distante, et parfois ces experts ont trouvé porte close ou une attitude peu amicale à leur égard. Mais dans l'ensemble, le CEE qui s'est exprimé au sujet du rachat GE/Alstom, disposait de suffisamment d'éléments, et l'a ainsi approuvé.

### L'avenir pour les nouveaux employés

Retour en Argovie. Que pensent les travailleurs concernés par cette vente à Ansaldo Energia de ce qui leur arrive? Ils souhaitent avant tout davantage de stabilité et de certitude, et qu'ils ne doivent pas payer le prix fort de ces transactions financières parfois opaques. Ces hommes et femmes aiment leur travail et souhaitent le garder. Syna et ses partenaires y veilleront.

**diego.frieden@syna.ch, secrétaire central de l'industrie MEM**

Comité d'entreprise européen (CEE)

## Le CEE nous concerne-t-il aussi?

**La plupart des travailleurs et travailleuses suisses n'ont jamais entendu parler du «Comité d'entreprise européen» ou ignorent ce que ce terme signifie. Nombreux sont ceux qui pensent qu'il s'agit d'une instance purement européenne, qui ne concerne pas la Suisse. Mais ils se trompent.**

Le CEE est une instance qui, selon une directive légale, doit être créé dans des entreprises pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs. Cependant, seules sont concernées les entreprises employant plus de mille

personnes dans l'Union européenne et les autres pays de l'Espace économique européen, dont au moins 150 travailleurs dans deux États membres différents. Le lieu du siège de l'entreprise ne joue aucun rôle. Ainsi, même une entreprise ayant son siège hors de l'UE doit créer un CEE, pour autant qu'elle remplisse ces conditions.

### Que peut faire le CEE?

Le CEE vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs en ce qui concerne tout ce qui est susceptible de les affecter au-delà des frontières. Par exemple des décisions prises dans un pays et qui ont des répercussions sur les travailleurs employés dans un autre pays. Les détails des procédures d'information et de consultation du CEE sont réglés dans

un accord conclu entre le CEE et l'entreprise. Les projets de fusion ou de délocalisation ont généralement un effet transnational. L'entreprise doit alors en informer le CEE et lui permettre de procéder à une consultation. Le CEE n'ayant cependant pas de droit de codécision, il ne peut normalement ni influencer ni empêcher les décisions de la direction. La France constitue en cela une exception: dans ce pays, les fusions transnationales peuvent être retardées, voire selon les circonstances, empêchées par le CEE. Ainsi, par exemple, la fusion entre Alstom et General Electric n'aurait-elle pas pu avoir lieu selon le calendrier prévu sans l'accord du CEE.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
directeur du secteur de l'industrie

Pour une politique syndicale européenne

## Vélo contre Ferrari

**Dans l'économie globalisée que nous connaissons aujourd'hui, une politique syndicale limitée à la Suisse ne suffit pas. Les syndicats doivent étendre leur réseau européen, y compris pour assurer les conditions de salaires et de travail en vigueur en Suisse.**

Lors du 13<sup>e</sup> Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) à Paris, on entendait sans cesse répéter que le capital cherche avec une énergie croissante les moyens et les lieux qui lui permettent d'engranger les plus grands bénéfices au moindre coût. Ainsi plusieurs syndicalistes d'Europe du Centre et de l'Est ont rapporté que, dans leurs pays, les entreprises d'Europe de l'Ouest ne se montrent guère enclines au partenariat social ou aux réglementations collectives. Il n'y a pas qu'en Suisse que les gens subissent un dumping salarial ou social: toute l'Europe en souffre. Et c'est parce que le principe de l'«égalité des salaires pour un même tra-

vail, au même endroit» est trop souvent ignoré. Martin Schulz, président du Parlement européen, l'a clairement énoncé lors de son intervention: «Tandis que le capital et le capitalisme foncent en Ferrari, les syndicats en sont restés à la bicyclette.»

### Agir sur un plan national et international!

Si nous ne voulons pas assister les bras croisés à cette course au profit, il faut que le turbo-capitalisme soit mieux freiné, mieux contenu. Nous, les syndicats, devons accélérer le rythme en accroissant notre collaboration transfrontalière, parallèlement à notre engagement national.

Il fut un temps où le travail sur appel, les stages et autres emplois à durée déterminée et misérablement rétribués constituaient l'exception. «On ne peut admettre», déclarait Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne, «que ces conditions de travail atypiques



*Les syndicats européens doivent collaborer. Photo: Fotolia*

deviennent la règle en supplantant les contrats à durée indéterminée.»

C'est exactement contre de telles évolutions que nous, syndicats, devons lutter ensemble. Ici, en Suisse, mais aussi en Europe et dans le monde. Pour que le capital n'ait pas toujours une longueur d'avance sur le travail!

**arno.kerst@syna.ch,**  
président

Assistantes en pharmacie du canton de Zurich

## Elles protestent, et avec raison

**Les assistantes en pharmacie du canton de Zurich se plaignent de leurs conditions de travail trop peu progressistes, des bas salaires à la sortie de l'apprentissage et du manque d'estime témoigné à leur métier dans les pharmacies. Syna a déjà contribué à une amélioration, mais le but n'est pas encore atteint.**

Les assistantes en pharmacie sont fort mal loties en ce qui concerne leur salaire et leur position dans la profession. Bien qu'elles aient achevé un apprentissage de trois ans et que leur métier exige à la fois un savoir-faire spécialisé et les qualités inhérentes au service, elles restent encore considérées comme des auxiliaires aidant les pharmaciennes et pharmaciens, qui eux ont une formation universitaire. Elles partagent ainsi le sort de leurs collègues dans d'autres métiers exercés principalement par des femmes, tels que fleuriste ou couturière, gagnant moins que leurs collègues masculins dans des métiers aux for-

mations équivalentes. Leurs salaires restent bas même comparés à ceux pratiqués dans la vente de détail. A Zurich (!), au sortir de l'apprentissage, une assistante en pharmacie gagne entre 3500 et 3900 francs. Chez Coop et Migros, les salaires après trois ans d'apprentissage sont de 4100 francs et chez Lidl de 4250 francs. Les assistantes en pharmacie revendiquent avec raison de meilleurs salaires et une meilleure reconnaissance professionnelle.

### La Société des pharmaciens a pris conscience du problème

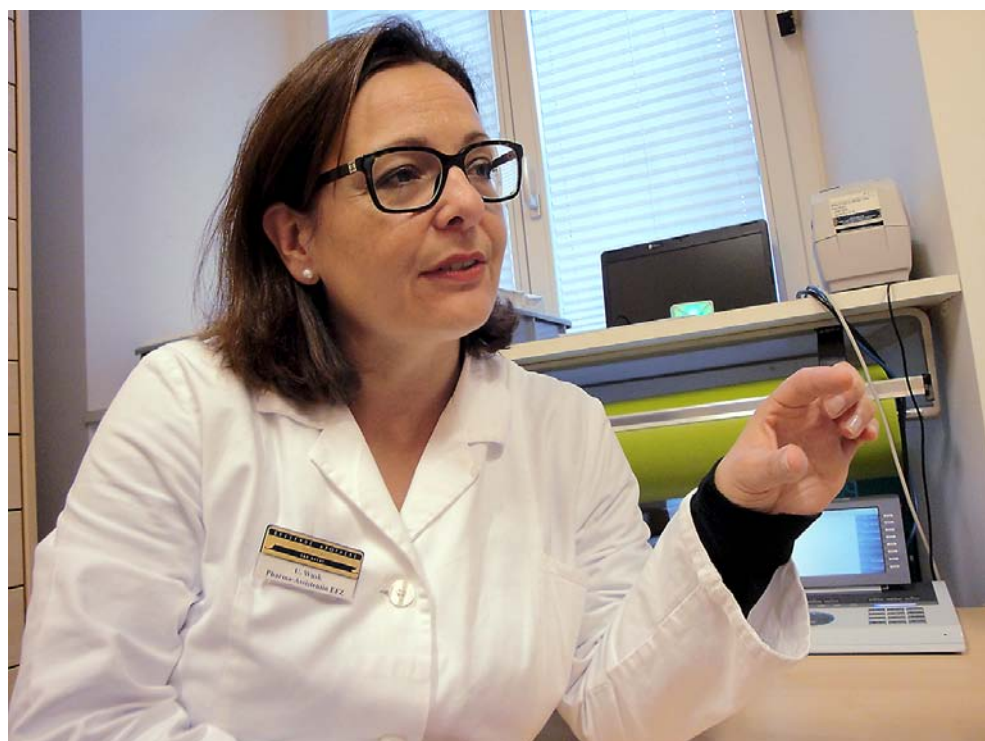
Syna a eu plusieurs entretiens avec la Société des pharmaciens du canton de Zurich (AVKZ). Celle-ci défend les intérêts de la pharmacie, y compris des assistantes en pharmacie. Le président de la Société, lui-même propriétaire d'une pharmacie, a reconnu que le métier perdait en attractivité et qu'il devient de plus en plus difficile de trouver des apprenties. Il convient que les bas salaires au sortir de l'apprentissage contribuent à cette situation et qu'il faut agir.

Une convention collective de travail (CCT) assure un standard équitable et accroît le prestige des professions. Ce que les

employeurs ne reconnaissent pas volontiers. Il nous faut intensifier nos efforts pour convaincre la majorité des délégués de la Société et, dans ce cadre, les représentants des grosses chaînes pourraient se révéler décisifs. Les employeurs considèrent souvent la CCT comme une ingérence des syndicats qui menace leur libre entreprise. Nous rétorquons qu'une CCT a justement sa place dans l'entreprise moderne, où les conditions de travail ne sont plus définies unilatéralement par les employeurs. Le personnel mérite d'avoir son mot à dire, il a besoin de conditions de travail contraignantes et reflétant une estime professionnelle. Pour les employeurs, le retour sur investissement prend la forme d'un personnel motivé, vendant mieux et plus. Un avantage dont la branche de la pharmacie a bien besoin dans le contexte extrêmement compétitif du commerce de détail.

### Créer des réseaux, convaincre, organiser

Pour donner du poids à la demande d'une CCT, Syna a lancé au printemps une pétition distribuée dans toutes les pharmacies du canton de Zurich. Les 600 signatures récoltées en peu de temps montrent clairement la détermination des assistantes en pharmacies. Lors de la conférence de branche organisée par Syna, il a été question des salaires et des conditions de travail, qui suscitent un vif mécontentement. Avec les assistantes en pharmacie, allons prochainement présenter nos demandes au Comité de l'AVKZ et démontrer aux employeurs qu'une CCT apporte une solution profitable aux deux parties! Les femmes actives doivent continuer de débattre, y compris entre elles, parce que ce n'est que lorsque les personnes concernées se mobilisent et sont prêtes à se syndiquer que nous pouvons atteindre, ensemble, notre objectif. Pour finir, il convient de dire que bien que tout au long de cet article il ait été question d'assistantes en pharmacie au féminin, un jeune homme qui fait actuellement l'apprentissage d'assistant en pharmacie était présent.



Les assistantes en pharmacie veulent une CCT. C'est Ursula Wusk qui a déclenché l'action en demandant l'aide de Syna.

Photo: Colette Kalt

[irene.darwich@syna.ch](mailto:irene.darwich@syna.ch),  
secrétaire centrale de la santé



Région Fribourg

## Augmentation générale: c'est non!

**Pour la troisième année consécutive, les employeurs de la branche automobile refusent toute augmentation générale des salaires.**

Les partenaires sociaux Syna et Unia se sont réunis avec les représentants de l'UP-SA-Fribourg afin de négocier des augmentations de salaires pour toutes les catégories de fonction de la branche automobile.

### Geste indigne

Malheureusement, les employeurs ont refusé purement et simplement d'accorder une augmentation de salaire pour 2016. Après deux ans sans augmentation, ce refus est un geste indigne et marqué d'arrogance vis-à-vis des mécaniciens, réparateurs, et autres employés de la branche. Le manque de reconnaissance des employeurs pour des professions qui ne cessent de se complexifier nous inquiète particulièrement. Les salaires doivent suivre les exigences de la branche si nous voulons garantir le renouvellement d'une main-d'œuvre qualifiée.

Nous devons être plus forts en vue des prochaines revendications. La Convention



*Le manque de reconnaissance des patrons vis-à-vis de professions complexes inquiète les partenaires sociaux.*  
Photo: Fotolia

collective de travail va se renouveler en 2016 et de nouvelles négociations auront lieu, soit pour les conditions de travail, soit pour les salaires. Sans un taux de syndicalisation important, il sera à nouveau très difficile de garantir un maintien des conditions actuelles. Aujourd'hui, il est

primordial d'augmenter le nombre de mécaniciens et réparateurs automobiles syndiqués pour renforcer la branche et un partenariat social encore trop fragile.

**veronique.rebetez@syna.ch,**  
responsable régionale



Région Vaud

### Le Père Noël

Comme chaque année, j'ai planifié mon passage chez vous le 12 décembre 2015, dès 11 heures, Auberge Communale d'Eclépens. Mes assistants animeront la journée avec des activités pour les petits et les grands. Au nom des enfants, je vous remercie par avance de votre nombreuse participation!

Comme d'habitude, votre syndicat s'occupe de l'organisation. Par avance, je vous remercie de remplir le bulletin d'inscription qui vous est parvenu par courrier. Dernier délai d'inscription: mercredi 2 décembre 2015! Le coût par personne est fixé comme suit: gratuit pour les enfants jusqu'à 12 ans; 20 francs par personne dès 12 ans.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
responsable régional

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer  
tél. 078 749 15 51  
beatrice.butikofer@syna.ch

#### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetez,  
veronique.rebetez@syna.ch

**Genève:** Joël Mugny,  
joel.mugny@syna.ch

**Jura:** Pierre-Alain Grosjean,  
pierre-alain.grosjean@syna.ch

**Vaud:** Thierry Lambelet,  
thierry.lambelet@syna.ch

#### Numéro 10/15:

Clôture de la rédaction: 30 novembre  
Date de parution: 18 décembre

Région Vaud

# Maison romande de la propreté

Dans notre édition de septembre, nous vous présentons la Maison romande de la propreté et ses nombreuses spécificités. Nous vous donnons quelques renseignements basiques sur ce que représente l'exigente profession d'agent ou agente de propreté et ses différentes catégories.

Depuis janvier 2014, la CCT de branche accorde au personnel de catégorie E3 la possibilité de bénéficier d'une formation «E2» qui accorde une reconnaissance par la remise d'un diplôme et un salaire plus élevé (18.60 francs contre 18.05 francs soit +3,05 pour cent).

## Une formation faite pour vous?

Vous travaillez depuis deux ans ou plus dans une entreprise de nettoyage et vous souhaitez progresser et bénéficier du classement en catégorie supérieure E2. Vous effectuez des travaux de nettoyage d'entretien, vous vous situez en catégorie E3 soit personnel sans qualification à l'engagement et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaire. Vous maîtrisez suffisamment le français pour suivre des cours, alors vous avez trouvé votre formation?

Si vous êtes réellement intéressé, voici quelques renseignements utiles:

### Comment faire?

Vous devez tout d'abord vérifier que vous remplissez bien toutes les conditions requises. Ensuite, adressez demande à votre employeur: pour cela, adressez-vous à notre secrétariat Syna, rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, tél. 021 323 86 17, qui vous fournira une lettre-type à remplir. Ensuite, muni de cette lettre, vous pourrez vous inscrire auprès de la MRP, coordonnées sous [info@maisondelapropreté.ch](mailto:info@maisondelapropreté.ch), Avenue d'Epenex 6, 1024 Ecublens, tél. 021 633 10 20. Vous pouvez également trouver toute information nécessaire sur le site [www.maisondelapropreté.ch](http://www.maisondelapropreté.ch).



Des places de formation à intégrer rapidement, et sans hésitation, pour un meilleur salaire!

Photo: Fotolia

- La formation est étalée sur douze mois, selon la disposition obligatoire de la CCT, à raison de seize demi-journées, normalement le samedi.
- Par conséquent, aucun participant ne pourra être diplômé avant novembre 2016
- Les frais de cours sont facturés par la MRP mais votre entreprise, pour autant qu'elle fasse partie de la CCT nettoyage, bénéficie ensuite de la prise en charge par les fonds paritaires.
- Votre salaire est maintenu pendant la formation et par l'entreprise qui bénéficie ensuite de la prise en charge par les fonds paritaires.

### Que maîtriser?

En plus du vidage des réceptacles à déchet, évacuation, dépoussiérage, essuyage du mobilier, parois et des équipements, balayage humide, détachage, aspiration et lavage des sols, lavage des vitres à la raclette, l'agent-e doit maîtriser ces techniques et pouvoir les mettre en œuvre en autonomie. De plus, il ou elle doit pouvoir

travailler en sécurité, en respectant l'environnement et être apte à comprendre et à appliquer les consignes de travail données par son responsable. En outre, il ou elle doit pouvoir, si nécessaire, intervenir en présence des usagers des locaux.

Vous serez également évalué sur vos aptitudes de service et votre comportement chez le client. Vous devrez étudier les types de salissures, de supports et matériaux, vous apprendrez des notions de chimie, les équipements et les machines de même que les techniques d'entretien. Vous serez également sensibilisé à tout ce qui touche à la sécurité.

### Places ouvertes

Pour l'instant, aucune demande n'est encore parvenue pour cette formation. N'hésitez pas, faites rapidement les démarches nécessaires, en vous rappelant que seules les inscriptions validées par votre employeur sont recevables.

[beatrice.butikofe@syna.ch](mailto:beatrice.butikofe@syna.ch),  
rédactrice de la région Romandie

Région Genève

## Renouvellement de la CN

**Comme partout en Suisse, différentes actions ont lieu à Genève en rapport au renouvellement de la Convention nationale (CN) du secteur principal de la construction suisse.**

Le 14 octobre dernier, une grillade suivie d'une pause prolongée sur l'un des plus grands chantiers de Genève, a réuni quelque 100 ouvriers, prêts à démontrer qu'ils se battront pour obtenir de meilleures conditions de travail. Pour Syna, il est clair qu'une simple prolongation de la CN actuelle ne résout aucun problème.

### Nos revendications

Il est essentiel de créer un vrai fond intempéries pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses. Une augmentation de salaire digne de ce nom en 2016 et de meilleures protections pour les travailleurs âgés ainsi que pour les représentants



*Une simple prolongation de la CN ne résout aucun problème!*  
Photo: Carlos Massas

syndicaux doivent être négociées. Il est indispensable de renforcer les contrôles pour lutter contre la sous-enchère salariale et pour que le nombre d'intérimaires sur les chantiers soit défini et soumis à la CN. La retraite anticipée (RA) doit également être sauvée et les prestations des rentes maintenues.

**carlos.massas@syna.ch,**  
secrétaire régional

### Il faut agir

*C'est le moment de lutter et de vous joindre à nous pour une action de protestation et de revendications des maçons le mercredi 11 novembre 2015. Rendez-vous dès 07h30, Place des 22 cantons (côté rue Necker). Nous vous attendons nombreux et déterminés!*

Contrat de travail

## Relation de travail rompue

**La signature du contrat de travail crée automatiquement une relation de travail. L'entrée en fonction a généralement lieu après un certain laps de temps. Il arrive parfois que cette relation de travail soit rompue avant même l'entrée en fonction.**

La rupture de la relation de travail peut être le fait de l'employeur, par exemple parce que les mandats prévus ont été annulés et qu'il n'a plus besoin de personnel supplémentaire, ou le fait de l'employé-e qui a reçu une meilleure offre d'emploi.

### Bonne foi en cause

Il est tout à fait possible de rompre une relation de travail avant l'entrée en fonc-

tion, mais il convient alors de définir la période de préavis. Or il se trouve deux opinions divergentes dans la doctrine juridique. L'une dit que la période de préavis débute dès réception de la lettre de démission ou de licenciement. De ce fait, elle pourrait s'achever avant l'entrée en fonction et, alors, aucun travail ni salaire ne seraient dus. La seconde opinion, prédominante, dit que la période de préavis ne commence qu'à partir de l'entrée en fonction. Elle est justifiée par le fait que les deux parties peuvent estimer de bonne foi que l'entrée en fonction convenue aura bien lieu. Les deux parties sont bien entendu libres de s'accorder sur une résiliation sans travail ni salaire.

### Obligations contractuelles

La durée de la période de préavis figure dans le contrat de travail. Elle est d'ordinaire de sept jours pendant la période

d'essai ou – s'il n'y a pas de période d'essai – d'un mois, conformément à la loi.

Qui refuse de se conformer aux obligations contractuelles peut être tenu de verser une indemnisation pour les dommages qui en résultent. Les deux parties se trouvent dans un rapport de négociation contractuelle dès les entretiens d'embauche et sont en conséquence tenues de se comporter selon le principe de bonne foi, et de s'accorder sur de nouveaux scénarios dans un délai raisonnable.

**leander.zemp@syna.ch,**  
licencié en droit, avocat,  
collaborateur juridique de Syna Lucerne

*Pour toute information complémentaire, vous pouvez vous adresser à votre secrétariat régional sous [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Régions.*

Location de services

# Contrats de travail avec des recruteurs

**Un nombre croissant de personnes sont aujourd'hui engagées pour une durée déterminée par le biais d'une agence de recrutement. Pour que tout se passe bien, il convient de prendre en compte différents éléments.**

Pour le personnel engagé par le biais d'une agence de recrutement, il faut deux contrats de travail écrits: un contrat-cadre définissant les points concernant toutes les missions et un contrat de mission pour la mission concrète. Ce contrat de mission définit par exemple le début et la fin de la mission, le salaire, les défraiements et les déductions sociales.

## Quelle CCT s'applique?

Depuis 2012, une Convention collective de travail déclarée de force obligatoire régit la location de services (CCT Location de services). Syna en est partenaire. Cette CCT contient des dispositions relatives au salaire minimal, aux horaires de travail, aux vacances et aux jours fériés. S'il y a une autre CCT DFO pour la branche dans laquelle la mission est effectuée, comme par exemple la Convention nationale de la construction, ce sont ses dispositions qui s'appliquent.

En annexe à la CCT Location de services sont citées différentes branches où une

CCT non DFO a priorité, pour autant que l'entreprise où la mission est effectuée y soit soumise. Cela s'applique par exemple à la plâtrerie-peinture et la menuiserie.

## Quelles dispositions s'appliquent à tous?

Les articles de la CCT Location de services relatifs à la cotisation pour frais de formation continue et d'exécution, la prévoyance professionnelle et l'indemnité journalière maladie s'appliquent à tous. Pour le financement, une contribution professionnelle de 1,0 pour cent est prélevée auprès du personnel et de l'employeur. Ce montant est remboursé au personnel syndiqué à hauteur de jusqu'à 80 pour cent de la prime de membre sur présentation de la carte professionnelle.

Pour une mission temporaire de treize semaines au maximum, la CCT n'oblige pas à une prévoyance professionnelle pour les salarié-e-s n'ayant pas d'obligation d'entretien ou d'assistance. Mais si l'employé-e a un ou plusieurs enfants à charge, ou si la mission dure plus de treize semaines ou est à durée indéterminée, l'agence de recrutement doit conclure une prévoyance professionnelle selon les dispositions de la LPP.

Il en va de même pour l'indemnité journalière maladie: pour une mission temporaire de treize semaines au maximum, et pour les salariés n'ayant pas d'obligation d'entretien ou d'assistance, il faut une indemnité journalière maladie de 60

jours. Pour tous les autres il faut une assurance d'une durée de 720 jours.

## Formation: une chance à saisir

Dans le domaine de la formation, la CCT Location de services fait fort. Toute personne assujettie à cette CCT peut profiter de formations continues subventionnées. Les travailleurs et travailleuses temporaires ont droit à des indemnités conséquentes pour la formation continue et à une indemnité perte de gain. A ce jour, plus de 9000 demandes ont été déposées et temptraining a approuvé des prestations d'une valeur de seize millions. Le site [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch) vous donnera de plus amples informations. Vous pouvez également vous adresser à l'un de nos secrétariats régionaux.

## A quoi faire attention

La CCT Location de services a remédié à l'anarchie qui régnait dans le domaine du travail temporaire. Il est d'autant plus important de vérifier que ses dispositions sont respectées. Ces derniers mois, notre secrétariat régional de Bâle nous a signalé plusieurs infractions en matière de salaires minimaux, d'horaires de travail, de vacances et d'allocations familiales. Nous avons pu aider nos membres concernés à faire valoir leurs droits. Si toi aussi tu as besoin d'aide, nous sommes là pour toi!

**[beatrix.meier@syna.ch](mailto:beatrix.meier@syna.ch),  
responsable régionale**



La CCT Location de services protège le personnel temporaire dans toutes les branches.

Photo: Fotolia

Commercio al dettaglio: orari di apertura dei negozi

## Un colpo basso armonizzato?

**La legge federale sugli orari di apertura dei negozi (LANeg) esige dalle impiegate e dagli impiegati nella vendita al dettaglio un impegno di lavoro difficilmente sostenibile. Orari di apertura dei negozi fino alle 18 di sabato e addirittura fino alle 20 in settimana non incrementano le entrate: sono semplicemente troppo estesi!**

Syna ha espresso la propria opinione in merito alla citata legge, mettendone in dubbio l'efficacia economica e gli effetti per le lavoratrici e i lavoratori della vendita al dettaglio. Adducendo motivazioni prive di fondamento, la legge intende dilatare in maniera sproporzionata gli orari di aper-

tura in tutta la Svizzera – nonostante le regolamentazioni in materia di apertura dei negozi già adottate dai Cantoni e ripetutamente suffragate dal popolo. Syna ritiene questa manovra pericolosa e dannosa. Pericolosa perché nel commercio al dettaglio gli orari oltremodo prolungati peggiorano vistosamente le condizioni di lavoro e in alcuni casi rendono addirittura impossibile rispettare la legge sul lavoro. E dannoso perché il dibattito, pur affrontando un'importante sfida del commercio al dettaglio (il franco forte e il turismo degli acquisti ad esso connesso), presenta una soluzione che semplicemente non porta a nessun risultato economico. Con questa modifica di legge, una regolamentazione nazionale si imporrebbe su soluzioni improntate all'importate impostazione federalistica del Paese senza creare plusvalore.

### Che cosa possiamo fare, insieme?

Il 24 settembre 2015 il Consiglio degli Stati ha deciso con una maggioranza risicata di non entrare in materia sulla modifica della legge; ora Syna e la sua organizzazione mantello Travail.Suisse stanno esercitando pressioni sul Consiglio nazionale affinché prenda la stessa decisione. I nostri affiliati ci hanno già conferito il chiaro mandato di lottare con tutti i mezzi contro questa revisione. Se diventasse comunque realtà, Syna lancerà il referendum. Raccoglieremo le firme necessarie a tutelare i diritti delle impiegate e degli impiegati nella vendita al dettaglio e a permettere di trovare soluzioni più consoni e sostenibili, nel pieno rispetto del federalismo elvetico.

**claudia.stoeckli@syna.ch, segretaria centrale per il commercio al dettaglio**

Servizio per la migrazione

## Selina Tribbia

**Intervista alla nuova responsabile del servizio per la migrazione del Syna: Selina Tribbia.**

**Francesco Cosentino:** Buongiorno Selina, hai appena iniziato il tuo lavoro nel Syna ricoprendo una carica importante, ti puoi presentare brevemente e dirci anche la motivazione che ti ha spinto a candidarti per questo incarico?

**Selina Tribbia:** Buongiorno Francesco; sì, è vero, ho appena iniziato al Syna il primo di settembre. In questa funzione molto diversificata mi ha soprattutto ispirato l'idea di poter far parte di un sindacato e comunque continuare ad occuparmi di questioni legate alle politiche di migrazione e di integrazione. In un certo senso rimango legata alle esperienze dei miei genitori, che erano dei immigrati di prima generazione.

**Più del 40 per cento dei soci del Syna è di nazionalità diversa da quella svizzera.**

**Portoghesi e italiani ai primi posti. La commissione stranieri del Syna è una commissione molto attiva, sempre presente e disponibile nella partecipazione alle attività nazionali del sindacato. A volte però non è riconosciuta come si dovrebbe all'interno dello stesso sindacato. Ti senti di rappresentare questa forza a livello nazionale?**

Ho notato con ammirazione l'impegno e l'interesse dei membri stranieri per la commissione e la considerazione all'interno del Syna. Il lavoro al seno della commissione secondo me deve occuparsi d'una parte dei temi legati alle strutture interne del Syna, ma anche esterne della società. Essendo di formazione assistente sociale, la mia intenzione è l'assistenza all'integrazione, sia interna che esterna. In questi punti posso già assicurare il mio impegno, sempre tenendo conto delle diversità che esistono anche in una commissione degli «stranieri».

**Selina, tu parli le lingue latine e questo è un pregio che sarà molto apprezzato dai**



Selina Tribbia, la nuova responsabile del servizio per la migrazione. Foto: Colette Kalt

**membri della commissione. Ti auguriamo tutto il bene, forza ed energia per questa sfida che stai per iniziare e ti garantiamo l'appoggio di una grande comunità di soci che sosterrà il tuo lavoro. Buona fortuna!**

**francesco.cosentino@syna.ch, segretario regionale**

Educación en Suiza

# Una historia de integración

**Una mujer que experimentó la migración nos cuenta su historia, nos habla de sus experiencias en la vida laboral en Suiza y de las cosas que le ayudaron a integrarse. La entrevista fue conducida por Lise Nobs, secretaria central, y Selina Tribbia, responsable del servicio para la migración.**

Aurora está viviendo en Suiza desde hace 25 años. Abandonó la casa de sus padres en Portugal cuando tenía 20 años de vida y tan solo seis años de escolaridad de carácter oficial, los que complementó con tres años de clases nocturnas. Trabajaba desde pequeña en la granja de sus padres donde convivió con nueve hermanas y hermanos y cumpliendo los 16 además había empezado a trabajar en una fábrica de productos eléctricos.

## Empleos diferentes

Un compatriota que ella conocía y que ya estaba viviendo en Suiza le ayudó a encontrar un trabajo de «chica au pair» en el cantón Neuchâtel. Así fue como Aurora llegó a Suiza por primera vez.

Después de poco tiempo fue entendiendo que con el poco francés que había aprendido en la escuela no iba a surgir. No podía comunicarse bien ni defenderse. Después de tan solo tres semanas estando en Suiza postuló a un trabajo en un hotel, como ayudante de barra, y la invitaron en seguida a trabajar a prueba por un día. No se hizo rogar y en los siguientes meses fue conociendo el sector de la restauración. A pesar de no estar en contacto directo con las y los clientes poco a poco fue aprendiendo a hablar francés.



*La mantención de la ropa es una parte importante del trabajo en un hogar para niñas y niños.  
Foto: archivo*

Su primer punto de contacto eran sus compañeras y compañeros de trabajo que también venían de países del sur de Europa. En los primeros meses estos contactos le ayudaron a orientarse en la cotidianidad. Así también conoció su futuro esposo, con el cual se casó en 1991. Al poco tiempo nació su hija y un par de años después, en 1996, su hijo. En ese tiempo siguió trabajando, pero de tiempo parcial, en restauración y limpieza.

## Formación profesional

La directora de un hogar para la tercera edad donde Aurora trabajaba en limpieza la animó a implicarse más en su futuro e integración laboral. Pero tardó varios años más en encontrar el ambiente adecuado para empezar un aprendizaje de tres años que la convirtió en técnica de economía doméstica (Fachfrau Hauswirtschaft EFZ). Comenzó su formación – que cumplió exitosamente – en 2007 de acuerdo con el artículo 32 de la ley de formación profesional (Berufsbildungsverordnung). En el lugar de trabajo, el «Camp Vaumarcus», la apo-

yaron mucho, por ejemplo con un horario flexible, lo que hasta hoy en día agradece mucho. La experiencia vivida le ayuda hoy para liderar de la misma manera positiva. Desde hace aproximadamente cuatro años dirige el departamento de economía doméstica en un hogar para niñas y niños. Es responsable para un equipo de cinco colaboradoras, la mayoría de ellas sin formación formal en ese campo.

## El desafío

La vida está llena de desafíos, dice Aurora con una sonrisa. Nunca se desmoralizó por las dificultades y las piedras que encontraba en su camino. Al contrario – ¡ahora más que nunca! decía ella. ¿Y cuál fue la fórmula para hacerlo? Está convencida que ¡todo pasaba por el idioma! Solo cuando había aprendido a expresarse bien pudo defenderse. Cuando trabajaba en restauración, dice mirando atrás, quizás no fue tan malo no entender lo que le decía la clientela. Había abuso y discriminación, pero eso nunca la frenaba. Cada vez que sentía que la estaban tratando mal con mucha valentía fue y se cambió de trabajo. Tener una pareja con un ingreso estable le facilitó esas decisiones. Por cierto nunca se deprimió. Ella misma, dueño de sus sentimientos, tomaba la decisión de que si algo le iba o no a afectar.

A Aurora le deseamos un futuro lleno de alegría en su vida profesional.

**selina.tribbia@syna.ch, responsable del servicio para la migración**

*De acuerdo al artículo 32 de la ley de formación profesional se admiten adultos a obtener un certificado federal de capacidad profesional (EFZ, aprendizaje de tres a cuatro años) o de un certificado federal de formación práctica (EBA, aprendizaje de dos años) si pueden demostrar un mínimo de cinco años de experiencia en el campo y conocimientos tanto práctico como escolar. En algunos oficios existen requisitos adicionales. Las y los solicitantes pueden ir a la escuela de formación profesional si así lo desean.*

*Puede obtener más información en las oficinas cantonales de orientación y formación profesional o en la página web [www.berufsbildung.ch](http://www.berufsbildung.ch). ¡Infórmese y converse con su empleadora o empleador!*

Manifestação nas obras dia 1.10.15

## Reforma aos 60!

**Na manhã do passado dia 1 de outubro os sindicatos Syna e Unia juntaram-se e organizaram uma pausa prolongada para os trabalhadores das obras. O evento foi numa obra na Europaallee em Zurique.**

O objetivo desta ação foi fazer pressão aos empreiteiros para que aceitem negociações do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) da construção civil. As exigências dos trabalhadores são a garantia da reforma flexível aos 60, negociações sobre au-

mento salarial e mais segurança no trabalho.

A manhã decorreu com boa disposição e vieram por volta de 200 trabalhadores. Muitos tiveram que deixar o trabalho para poderem ir, o que demonstra a importância do assunto.

Houve bastante para comer e beber, e os trabalhadores, com bonés da Unia e da Syna ouviram os discursos com atenção. Kurt Regotz, secretário central e responsável pelas negociações na construção civil da Syna, garantiu que os sindicatos não vão desistir das negociações do CCT e que estão dispostos a tomar medidas mais drásticas, caso seja necessário.

### A união faz a força

Todos os participantes sentiram-se unidos e determinados. O evento foi também uma oportunidade para muitos assinarem uma petição a dizer que exigem negociações e que não aceitam os pretextos dos empreiteiros. Nesta ocasião, os dois sindicatos mostraram que a união faz a força, principalmente quando se tem um objetivo em comum. A Syna mostrou também uma vez mais que continua a lutar pelos direitos dos trabalhadores.

**micaela.marques@syna.ch,**  
funcionária administrativa

Serviço de imigração

## Selina Tribbia

**Entrevista com a nova responsável pelo serviço de imigração, Selina Tribbia.**

*Francesco Cosentino: Bom dia Selina. Tu acabas de começar um cargo bastante importante na Syna. Podes-te apresentar e dizer o que te motivou a querer fazer este trabalho?*

*Selina Tribbia: Bom dia Francesco. Sim, é verdade, comecei a trabalhar na Syna dia 1 de setembro. As diversas tarefas deste cargo interessam-me e também sempre quis ter a oportunidade de trabalhar para um sindicato. Na Syna posso continuar a dedicar-me a questões da política de imigração e integração. De certo modo continuo ligada às experiências dos meus pais como imigrantes da primeira geração.*

*Mais de 40 por cento dos sócios da Syna não têm nacionalidade suíça. A maior parte são portugueses e italianos. A comissão de imigração da Syna é um grupo muito ativo, que demonstra grande empenho no trabalho do sindicato a nível nacional. Apesar disso, a comissão não é muito valorizada pelo sindicato. Como pensas abordar estas questões?*



Selina Tribbia, nova responsável pelo serviço de imigração.  
Foto: Colette Kalt

Eu tenho uma grande admiração pelo empenho e o interesse dos sócios da comissão no sindicato. Também penso que a comissão tem que se concentrar tanto nas estruturas internas da Syna, como nas estruturas externas da sociedade. Eu formei-me em assistência social, por isso quero promover a integração tanto em grêmios internos como externos. No que diz respeito a estes temas, garanto desde já o meu apoio. Porém, não podemos esquecer que dentro duma comissão de imigração também existem diferenças que é preciso ter em conta.

**Selina, tu falas uma língua latina, o que é uma vantagem muito apreciada pelos membros da comissão. Desejamos-te tudo de bom, muita força e energia neste novo desafio. Nós garantimos-te o apoio de uma grande comunidade que aprova o teu trabalho. Boa sorte!**

**francesco.cosentino@syna.ch,**  
secretário regional

La formation en Suisse

# Une histoire d'intégration

**Une femme ayant fait l'expérience de l'immigration nous raconte son histoire, ses expériences professionnelles en Suisse et ce qui l'a aidée à s'intégrer. L'entretien a été mené par Lise Nobs, secrétaire centrale, et Selina Tribbia, responsable du service migration.**

Aurora vit en Suisse depuis 25 ans. Elle avait 20 ans lorsqu'elle a quitté la ferme parentale au Portugal et ses neuf frères et sœurs, avec pour toute formation six ans d'école obligatoire, trois ans de cours du soir pour atteindre la neuvième année scolaire, son travail à la ferme et, dès seize ans, un emploi dans une usine de composants électroniques.

## Différents travaux

Un compatriote, qui vivait déjà en Suisse, a aidé Aurora à obtenir une place de fille au pair dans le canton de Neuchâtel. Une fois en Suisse, elle a vite compris que le français sommaire appris à l'école ne la mènerait pas loin. Elle ne pouvait ni se faire comprendre, ni se défendre. Après seulement trois semaines, elle a postulé pour un emploi dans un hôtel, où elle a été

*L'art. 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle stipule que les adultes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, et qui démontreront les connaissances et compétences professionnelles nécessaires, pourront être admis à la procédure de qualification pour l'obtention d'un CFC (trois à quatre ans d'apprentissage) ou AFP (deux ans d'apprentissage). Certains métiers ont des exigences supplémentaires. Il est possible de suivre les cours des écoles professionnelles. Les bureaux de formation professionnelle vous informent volontiers et vous pouvez également consulter le site [www.formationprof.ch](http://www.formationprof.ch). Renseignez-vous et cherchez le dialogue avec votre employeur!*

engagée après un jour d'essai. Elle y est restée plusieurs mois et, bien que n'ayant pas de contact direct avec la clientèle, a progressivement appris le français.

Durant ces premiers mois, ses collègues, eux aussi originaires des pays du sud de l'Europe, lui ont apporté une aide précieuse pour la vie au quotidien dans son nouveau pays. Elle a bientôt fait la connaissance de son futur mari, qu'elle a épousé en 1991. Ils eurent une fille, puis un fils, en 1996. Durant cette période, Aurora a travaillé à temps partiel dans la restauration, le service et le nettoyage.

## Formation professionnelle

C'est la directrice d'un EMS qui a encouragé Aurora à améliorer son intégration professionnelle. Il lui a cependant fallu attendre jusqu'en 2007 pour que la situation soit propice et qu'elle puisse entamer, puis mener à bien, un apprentissage pour adultes de trois ans en tant que gestionnaire en intendance avec CFC, selon l'art. 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle. Son employeur de l'époque, le «Camp Vaumarcus», l'a encouragée et aidée, entre autres avec des horaires de travail flexibles. Aurora apprécie le soutien qui lui a été offert et elle en fait bon usage. Forte de cette expérience, elle agit aujourd'hui de même avec les employées dont elle a la charge, afin que leur quotidien professionnel soit lui aussi positif. Depuis environ quatre ans, elle est responsable de l'intendance dans un foyer pour la petite enfance, où elle gère une équipe de cinq femmes, dont la plupart n'a pas de formation professionnelle.

## Tant de défis à relever

La vie est pleine de défis, confirme Aurora, en riant gaiement. Mais les difficultés rencontrées en chemin ne l'ont jamais découragée, au contraire. «Maintenant plus que jamais», se disait-elle faisant preuve d'une force de caractère peu commune. Le secret de sa réussite? «La langue!», affirme-t-elle avec conviction. Ce n'est que lorsqu'elle a vraiment pu s'exprimer qu'elle a aussi été en mesure de se défendre. Quoi qu'en y repensant, elle se dit qu'à l'époque où, jeune femme, elle travaillait dans le service, il y avait parfois du bon à ne pas comprendre les clients. Mais



Aurora est responsable de faire appliquer les directives relatives à l'hygiène dans la cuisine et la salle à manger. Photo: archives

la discrimination, les remarques déplaisantes ou le manque de respect dont elle a fait l'expérience ne l'ont pas arrêtée. Lorsqu'elle n'était pas bien traitée, Aurora changeait courageusement d'emploi. La sécurité que lui offrait le salaire de son mari l'y a certes aidée, mais il n'en reste pas moins qu'Aurora est une battante. Loin de subir les circonstances de la vie, c'est elle qui les choisit.

Nous souhaitons à Aurora de continuer à mener une vie professionnelle épanouie!

**selina.tribbia@syna.ch,**  
responsable du service migration



Secteur principal de la construction

## Une pression permanente

**Gina Dörig est membre Syna depuis son apprentissage de maçonne. Elle aime son travail, dirige des chantiers, se sent acceptée par tous. Mais l'incertitude qui règne au sujet de la Convention nationale (CN) l'inquiète.**

«Il faut décider très tôt quel métier on veut apprendre. Au début, je ne savais pas lequel choisir. J'ai commencé par un stage d'orientation en jardinage et aménagement paysager, c'était hyper dur. De plus, le salaire est mauvais et il faut connaître tout un tas de mots latins. Mon père était maçon indépendant et, les après-midis où je n'avais pas l'école, je l'accompagnais souvent au travail. Je ne l'aidais sans doute pas beaucoup, mais j'étais là. J'ai donc fait un stage dans ce métier. Mon père m'a demandé si je n'étais pas un peu folle, mais je l'ai fait, et ça m'a plu. Ce n'est pas plus dur que le jardinage et l'aménagement paysager, et je trouve qu'être maçonne offre bien plus de possibilités. Et le salaire de départ est bien plus élevé. Ce n'est pas l'argument principal pour choisir un métier, mais ça compte.

Pendant tout mon apprentissage, j'ai été la seule femme, mais ça ne m'a jamais posé de problème, j'ai toujours été acceptée par tous. Ça me plairait qu'il y ait plus de femmes dans ce métier.

J'aime voir le résultat de ce que je fais. Je suis à l'air libre, toujours en mouvement. J'aime travailler avec d'autres. Quand il pleut ou qu'il neige et que je dois quand même travailler dehors, ça ne me plaît pas particulièrement, c'est un désavantage. Ce matin, en regardant par la fenêtre, je me suis dit: oh non, ça recommence. Mais cet été, la météo nous a gâtés. Il a fait très chaud, mais on nous a livré de l'eau minérale. Il était plus difficile de se protéger du soleil, après un certain temps, même la meilleure crème solaire ne suffit plus et il faut prendre garde à ne pas se brûler.

J'ai dirigé mon premier chantier environ six mois après l'apprentissage. Il s'agissait d'une simple transformation, rien de compliqué. Puis il y a eu un agrandissement, et c'est devenu toujours un peu plus com-



*Gina Dörig regrette qu'il n'y ait pas de travail à temps partiel pour les contremaîtres. Ça rend difficile pour elle de planifier une éventuelle vie de famille.*  
Photo: Colette Kalt

plexe. J'ai évolué au fur et à mesure. Au début, je m'inquiétais de savoir si le béton allait suffire, si tout allait bien se passer, si je n'avais rien oublié. Avec le temps, je me suis détendue. De chantier en chantier, je prends de l'assurance. Mon chef me répète sans cesse que je devrais faire l'école de contremaître, parce que j'aime prendre des responsabilités. Mais quand je vois les chantiers dont se chargent les «vrais» contremaîtres, je ne suis pas sûre de vouloir suivre cette voie. Avec six ou sept employés temporaires et quelques manoeuvres. Ma situation actuelle me convient: je travaille avec trois ou quatre ouvriers, les nôtres. Il s'y joint parfois un temporaire ou des ferrailleurs. Mais avec beaucoup de temporaires, ça devient vite difficile: ils ne parlent pas bien l'allemand, il faut toujours tout contrôler, on ne peut plus faire grand-chose soi-même.

J'ai toujours travaillé sous pression, depuis que j'ai commencé sur les chantiers. Quand je parle aux anciens, ils confirment que les choses ont beaucoup changé. Avant, on travaillait avec le double de personnes et deux fois moins vite. Aujourd'hui, les maîtres d'ouvrage sont tellement pressés d'emménager que les maisons n'ont même plus le temps de sécher.

Mais comme je le disais, j'ai toujours connu ça, une pression de tous les côtés.

La CN nous offre une sécurité que les autres métiers n'ont pas. Nous devons tout faire pour la garder. Des améliorations ont été obtenues, par exemple pour les salaires minimaux.

Syna fait du bon boulot, mais il doit continuer à s'engager. Les prix sont à la baisse. Je m'inquiète de ce que ça va donner. Je n'en ressens pas encore les effets, mais la pression sur les prix est une réalité. Si l'on ne fait rien, on en subira sûrement les conséquences. Je trouve également préoccupant que ce soit toujours celui qui fait l'offre la moins chère qui emporte le mandat. Et ça me dérange que passablement de personnes aient l'impression que «n'importe qui» peut travailler sur un chantier. Qu'il ne faut pas de formation pour ça.

Il faut que les négociations pour la CN démarrent enfin. On ne peut pas laisser la convention arriver à terme. Et certaines améliorations seraient vraiment les bienvenues.»

**Propos recueillis par  
colette.kalt@syna.ch, directrice de la  
communication et des campagnes**

Campagne «une Suisse à nos couleurs»

# Stopper le racisme dans les nouveaux médias

La campagne «Une Suisse à nos couleurs» cherche à sensibiliser le public aux thèmes de discrimination raciale et des discours haineux sur Internet. Jeunesse.Suisse a témoigné de son engagement dans le cadre du Conseil de la jeunesse.

Pourquoi une Suisse à nos couleurs est-elle une Suisse meilleure? La diversité de la population en Suisse nous permet d'élargir nos horizons. Pour une cohabitation harmonieuse, il faut être prêts au dialogue, s'accepter et se respecter mutuellement. Les membres de Jeunesse.Suisse ont inscrit leurs réflexions sur des transparents, qu'ils ont projetés sur eux. Les photos du résultat ont été publiées sur la page Facebook de Jeunesse.Suisse.

## Sensibiliser

Cette campagne a été lancée le 25 juin par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) à l'occasion de ses 20 ans. Elle s'adresse aux jeunes ainsi qu'aux autres utilisateurs des médias sociaux et les rend



Nadine et Roman

Photos: Jeunesse.Suisse

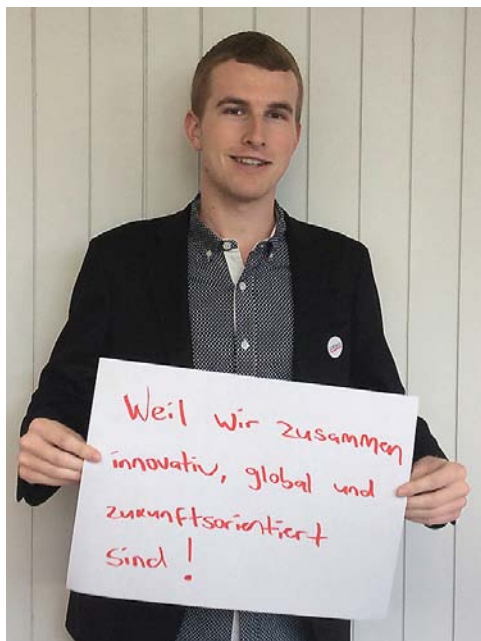


Fatih

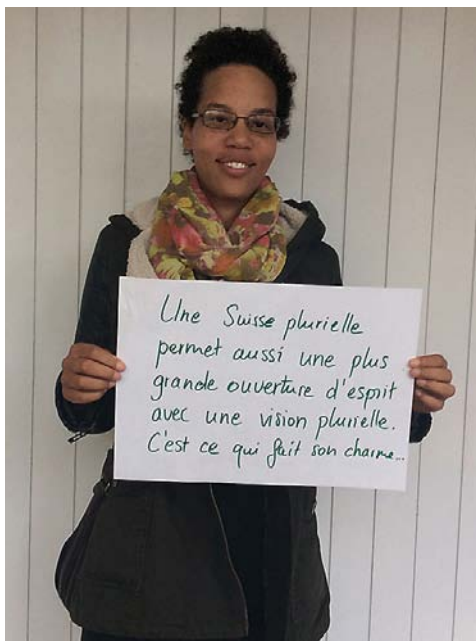
attentifs à la norme pénale contre le racisme. Cette norme concerne les activités ou propos insultants et discriminatoires tenus en public, et interdit clairement l'incitation à la haine et à la discrimination raciales, y compris sur Internet. Selon Martine Brunschwigg Graf, présidente de la

CFR, le racisme n'a pas nécessairement augmenté, mais il a trouvé une nouvelle plateforme où se propager «grâce» aux médias sociaux. L'anonymat de l'internet joue dans ce cas un rôle crucial.

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
responsable du service jeunesse



Jordan



Hélène

## Des membres recrutent des membres

Syna s'engage pour un monde du travail plus respectueux.

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.-. Annonces via [www.syna.ch](http://www.syna.ch) ou au 0848 848 868.



**Ensemble, nous sommes forts!**

Un an après le Congrès

# Un équilibre précaire

**En octobre 2014, les délégués du Congrès ont approuvé à l'unanimité le document du Congrès «Mon travail – Mon temps», demandant ainsi à Syna de s'engager pour établir l'équilibre entre travail et loisirs. Un an plus tard, quels progrès avons-nous accomplis?**

Juste après notre Congrès 2014 à Brigue, Promotion Santé Suisse publiait son Job Stress Index, révélant qu'un quart des personnes actives souffrent d'un épuisement jugé moyen à fort. Les journaux titrent: «Le surmenage au travail devient un sujet d'une actualité brûlante.» Et c'est justement à ce sujet que Syna s'engage.

## Protection des travailleurs menacée

L'attitude des politiques est en totale contradiction avec les nombreuses études qui révèlent les dommages – y compris économiques – provoqués par le stress. La faiblesse de l'euro constitue pour l'économie et les partis bourgeois une occasion bienvenue de s'en prendre à la protection des travailleurs et travailleuses. Les horaires d'ouverture des commerces devraient être prolongés et le travail dominical autorisé sous couvert de «simplification administrative». Des politiciens en vue s'opposent au congé paternité, en bonne voie d'être légalisé. Syna doit décider s'il faut soutenir ce congé paternité, attendu depuis longtemps et largement plébiscité, par le biais d'une initiative populaire.

L'enregistrement obligatoire de la durée de travail (EDT) est particulièrement menacé. Les personnes bénéficiant de bons salaires peuvent désormais y renoncer, à condition que ce soit stipulé dans une convention collective (CCT). Et celles qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail peuvent, sous certaines conditions, n'indiquer que leur total d'heures journalier. Mais les partisans de la dérégulation ne se satisferont pas de ces compromis (voir Syna-Magazine n°4/2015 p 6) conclus en partenariat social. Ils insisteront sur le fait que l'EDT est obsolète et destiné à disparaître. Il faudra tout notre engagement pour le préserver, fondement de la protection des travailleurs. Sans cela, impossible de vérifier si les pauses et durées maximales de travail sont respectées, impossible de réclamer un dédommagement ou une compensation pour les heures supplémentaires, impossible d'établir l'équilibre entre travail et loisirs!



*Sans enregistrement de la durée du travail, impossible de faire respecter les temps de repos ... et la charge de travail s'accroît pour les travailleurs et travailleuses.*

Photo: Fotolia

lète et destiné à disparaître. Il faudra tout notre engagement pour le préserver, fondement de la protection des travailleurs. Sans cela, impossible de vérifier si les pauses et durées maximales de travail sont respectées, impossible de réclamer un dédommagement ou une compensation pour les heures supplémentaires, impossible d'établir l'équilibre entre travail et loisirs!

## www.montravail-montemps.ch

Mais Syna ne se contente pas d'une stratégie défensive. Jacques-André Maire, Conseiller national et vice-président de Travail.Suisse, a déposé pour nous deux propositions politiques au Parlement. L'une vise à la valorisation du temps partiel par l'égalité en matière de travail supplémentaire. L'autre demande des délais plus longs de publication des plans de travail et un surplus lorsque ceux-ci sont modifiés à court terme.

Dans le cadre du temps de travail, nous avons intensifié le soutien à nos membres pour les orienter dans la jungle des lois, réglementations d'entreprises et CCT. Les non-membres ont aussi accès à nos informations sur [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch). Sans cesse, nous obtenons de haute lutte pour nos membres l'indemnisation de leur travail supplémentaire, resté impayé par leurs chefs. Mais nous constatons que les périodes d'incertitude économique

sont néfastes pour les conditions de travail. Toujours plus d'employé-e-s souffrent de la peur de perdre leur emploi et de la pression subie au travail. Une constatation malheureusement confirmée par le «Baromètre Conditions de travail» de Travail.Suisse, présenté en page 4.

## Une situation gagnant-gagnant à la fois possible et nécessaire

Il y a une grande demande aussi bien pour les ouvriers sur les chantiers, que pour les infirmières ou le personnel qualifié dans l'industrie. Les employeurs qui favorisent la compatibilité entre travail et famille, offrent des vacances attractives, des horaires planifiables et annoncent à temps le travail supplémentaire, ont autant d'avantages sur un marché en manque de main-d'œuvre qualifiée. Voilà pourquoi Syna aborde les revendications essentielles du Congrès à chaque négociation CCT. Une stratégie couronnée de succès chez Lidl et pour trois CCT du secteur de la santé!

L'équilibre reste précaire entre travail et loisirs. Mais avec votre aide, et si possible encore plus de membres, nous sommes en bonne position pour contrecarrer les dégradations et obtenir des améliorations.

**arno.kerst@syna.ch,  
président**

Jeunesse.Suisse

# Objectif: le marché du travail

**L'accès des jeunes et des jeunes adultes au marché du travail a constitué le thème central du troisième Conseil national de la jeunesse Jeunesse.Suisse. Il y a par ailleurs eu des modifications au Comité et à la présidence.**

Le Conseil national de Jeunesse.Suisse s'est déroulé à Morschach du 10 au 11 octobre 2015. Issus de différentes régions de Suisse, seize jeunes de Syna, Hotel & Gastro Union et Transfair, se sont réunis pour définir les thèmes des actions et projets 2016. La ronde des présentations a contribué à une entrée en matière décontractée et personnalisée.

## Là où le bât blesse

Les jeunes jugent qu'il faut agir dans le domaine de l'entrée sur le marché du travail. Ils sont nombreux à vouloir acquérir de l'expérience à leur niveau actuel de formation, afin de se qualifier pour des formations continues et, plus tard, pour des postes de cadres. Il existe cependant de nombreux emplois auxquels on ne peut accéder qu'en ayant déjà effectué une formation continue, laquelle ne peut être obtenue qu'avec une expérience professionnelle. Les participants au Conseil souhaitent également des améliorations dans le domaine de l'apprentissage, où les personnes chargées de la formation manquent de qualifications techniques, ainsi que dans celui des stages où le salaire est trop bas et où les objectifs ne sont pas assez



Les membres du Conseil de la jeunesse participent à la campagne «Une Suisse à nos couleurs». Photo: Jeunesse.Suisse

clairement définis. Revient la question du désir d'un enfant, régulièrement posées aux candidates lors d'entretiens d'embauche. Une question qui, d'un point de vue juridique, ne saurait être posée et à laquelle on peut répondre par un mensonge de circonstance en toute impunité. L'égalité des chances n'est pas encore une réalité lors de l'entrée dans la vie professionnelle. Quelles expériences as-tu faites en entrant sur le marché du travail? Partage-les avec nous sur [www.facebook.com/syna.ch](http://www.facebook.com/syna.ch).

## Marché du travail et migration

Les thèmes de l'aspect international de la formation professionnelle, de la discrimination fondée sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, les infirmités physiques ou mentales, ainsi que celui des possibilités des migrant-e-s sur le marché du travail ont également été évoqués. Hélène Agbémégnah, de Travail.Suisse, a fait un

exposé intéressant sur les possibilités de formations et de travail pour les jeunes bénéficiant d'un permis de séjour temporaire ou définitif, les jeunes pour lesquels une procédure de demande d'asile est en cours et les sans-papiers.

## Changements à la présidence

Dans la partie formelle du Conseil, les jeunes ont approuvé le rapport annuel 2014/2015 ainsi que les changements au Comité et à la présidence. Jordan Kestle (Hotel & Gastro Union) reste au Comité, mais abandonne la présidence. Son successeur est Roman Helfer (Hotel & Gastro Union). Isabelle Stern et Malika Zouaoui (Syna) quittent le Comité, remplacées par Nadine Walker et Philip Zwahlen (Syna). Philip Zwahlen a également été élu vice-président.

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
responsable du service jeunesse



## Trois questions à Philip Zwahlen

### Comment es-tu entré chez Syna?

Il y a quelques années, je me suis trouvé dans une situation difficile et Syna m'a beaucoup aidé. A présent, je souhaite moi aussi apporter mon aide à d'autres.

### Peux-tu te présenter brièvement?

Je suis stagiaire pour la région Olten/Soleure, j'ai 21 ans et j'habite à Laupersdorf. Pendant mes loisirs, j'aime aller

danser avec ma fiancée et rencontrer des amis. Je suis aussi président de la section Syna Thal-Gäu et membre du comité régional Olten/Soleure.

### Qu'est-ce qui te plaît chez Jeunesse.Suisse?

Je suis fasciné par le fait que les jeunes et jeunes adultes puissent faire entendre leurs propres opinions au niveau national, soutenus par une importante organisation faîtière.