

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Travail.Suisse

Congé paternité: dans l'intérêt de la famille

Le peuple est ouvert à l'idée d'un congé paternité ancré dans la loi. Le Parlement et les employeurs en revanche lui tournent le dos. Souvent, les jeunes pères doivent se contenter d'un seul jour de congé. C'est pourquoi Syna, avec Travail.Suisse et d'autres organisations, a lancé une initiative populaire. Participe toi aussi!

Pages 2 à 5

Une question de perspective

Attention aux statistiques sur le recul du chiffre d'affaires dans le commerce de détail: réduire toute une branche à un seul chiffre est un jeu dangereux qui peut inciter ceux dont les affaires tournent bien à peindre le diable sur la muraille. Une analyse plus détaillée se justifie. **Page 7**

Pas touche!

Le harcèlement sexuel au travail ne concerne pas que les jeunes. Mais pour eux, le monde du travail est encore nouveau. Comprendre que le harcèlement débute bien avant les attouchements, et savoir comment réagir, est primordial. **Page 20**

Sommaire

Initiative pour un congé paternité raisonnable	Pages	3–5
Salaires des managers, partie 1	Page	6
Commerce de détail	Page	7
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Sondage au sein de l'Eglise	Page	17
Hôtellerie et restauration	Page	17
Plâtrerie et peinture	Page	18
Secrétariat central	Page	18
Robots dans la santé	Page	19
Harcèlement sexuel	Page	20

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 10 éditions par année

Tirage 8026 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

Composition Pascal Kemper,
pascal.kemper@syna.ch

Impression et expédition
LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 15 juillet

Clôture de la rédaction
Mercredi, 29 juin, 12h00

D'humeur joyeuse!



Souvent, les éditoriaux de magazines syndicaux adoptent un ton plutôt vindicatif. Tonalité que l'auteur-e contribue à renforcer par l'emploi de nombreux points d'exclamation visant à signaler sa mauvaise humeur! Malheureusement, pour les travailleurs, les motifs de colère sont le plus souvent justifiés.

Pas aujourd'hui

Dans cet édito toutefois, je ne vais ni crier ni marteler ma révolte sur mes touches de clavier. Je vous le promets. En effet, nous avons toutes les raisons de nous réjouir, comme aux meilleurs moments du règne du conseiller fédéral Adolf Ogi. Le 24 mai, Syna, en collaboration avec notre association faïtière Travail.Suisse et d'autres organisations comme Pro Familia, männer.ch et l'Alliance f, a lancé l'initiative populaire «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille» et a débuté la récolte de signatures.

C'est avec enthousiasme que les porte-paroles des organisations à l'origine de l'initiative ont présenté aux représentants des médias venus en nombre les raisons pour lesquelles un congé paternité de 20 jours est nécessaire, dans l'air du temps et finançable – oui, ce temps pour les papas, nous le voulons! (et oui, les points d'exclamation peuvent aussi être synonyme de joie ...). J'étais assis à côté de Gerhard Andrey, patron et partenaire chez Lip SA, entreprise informatique où quatre semaines de congé paternité sont déjà une réalité, et où le temps partiel est très répandu. Il a démontré de manière convaincante que les journées d'absence pour cause de service militaire sont bien plus nombreuses que les absences pour motif de paternité. En tant qu'employeur, tenir compte des besoins familiaux de ses

collaborateurs a toujours des retombées positives en termes de motivation. C'est pourquoi Gerhard Andrey estime que les branches privilégiées sur le plan financier ne devraient pas être les seules à offrir un vrai congé paternité.

Nous récoltons des signatures

Dès l'issue de la conférence de presse, nous avons lancé notre récolte de signature au pied du Käfigturm à Berne. Loin de nous observer avec méfiance comme des prisonniers tout juste libérés, les passants ont montré beaucoup de sympathie pour notre initiative.

- Un jeune collaborateur de la Confédération récemment devenu papa a signé en relevant que selon son expérience, dix jours de congé paternité ne suffiraient pas. Son collègue a également signé.
- Une femme qui avait déjà l'âge d'être grand-mère m'a confié son sandwich pour signer, pour que l'on ne doive pas patienter aussi longtemps pour le congé paternité que pour le congé maternité.
- Un senior, intéressé par la politique, a souhaité des détails, questionnant mes arguments sur le financement et sur la flexibilité de ce congé. Convaincu par mes arguments, il a signé et nous a souhaité bonne chance.

Oui – avec ton aide nous parviendrons non seulement à rassembler rapidement les signatures nécessaires, mais aussi à faire connaître au public notre objectif de mieux concilier travail et famille. Notre initiative est également soutenue par une campagne digitale, qui a démarré en trombe! Sur www.wecollect.ch, nous avons récolté 10 000 signatures en moins de 24 heures.

Le tirage de cette édition du Syna Magazine est de 30 000 exemplaires, avec autant de cartes de signatures, contenant chacune trois lignes: soit 90 000 signatures potentielles! S'il-te-plaît: signe maintenant et convaincs deux autres personnes de faire pareil. Nos arguments sont présentés dans ce magazine, sur www.montravail-montemps.ch ou sur www.conge-paternite.ch.

Je me réjouis de ton soutien actif en faveur d'un congé paternité de 20 jours! Un grand merci.

arno.kerst@syna.ch, président

Conférence de presse

Maintenant! Enfin! Un congé paternité!

Le compte à rebours pour la récolte de signatures en faveur d'un congé paternité rémunéré de 20 jours a débuté le 24 mai. Lors de la conférence de presse consacrée au lancement de l'initiative, Arno Kerst, président de Syna, n'a pas mâché ses mots: La voie des négociations est totalement bouchée. Il est maintenant temps de donner le dernier mot au peuple.

Au travers des quatre associations faîtières Travail.Suisse, Pro Familia Suisse, Alliance f et männer.ch, ce sont au total 140 organisations qui soutiennent le congé paternité et s'engagent activement dans la récolte de signatures. La campagne a été lancée lors de la conférence de presse du 24 mai à Berne. Celle-ci a suscité un fort intérêt de la part des médias – pas plus tard que fin avril, le Parlement avait enterré l'initiative parlementaire du conseiller national PDC Martin Candinas pour un congé paternité de deux semaines.

Succès pour les premières récoltes de signatures

La récolte de signatures a débuté sur la Bärenplatz de Berne avant même la fin de la conférence de presse. Syna Berne, le bureau de Travail.Suisse et Transfair s'étaient alliés pour cette première action, lors de laquelle plus de 500 signatures ont été récoltées. En tant que membre de l'association «Congé paternité, maintenant!», Syna s'est engagé à récolter 60 000 signatures. En début de semaine, les régions ont reçu un kit de départ qui contient différents supports promotionnels comme des ballons gonflables, des autocollants, des banderoles en tissu, des flyers, stylos etc. Un formulaire type pour la récolte de signatures a également été transmis à tous sur clé USB. Durant les 18 mois que durera la récolte de signatures, trois semaines d'actions ont été fixées: du 30 mai au 5 juin, du 22 au 28 août et du 24 au 30 octobre. Le délai court jusqu'au 24 novembre 2017. Le site internet www.conge-paternite.ch propose de plus amples informations sur



Arno Kerst (à gauche, à côté de lui Gerhard Andrey, partenaire chez Liip AG): Le Parlement n'ayant même pas voulu d'un congé paternité de deux semaines, il est maintenant temps de donner la parole au peuple.
Photo: Colette Kalt

l'initiative, une liste de signatures est disponible en téléchargement, et il est également possible de remplir le formulaire en-ligne.

Une initiative en terrain fertile

Cette initiative arrive au bon moment. Comme le souligne Arno Kerst, «le rejet par le Parlement de l'initiative parlementaire pour un congé paternité de deux semaines en a énervé plus d'un». Notre initiative demande un congé paternité de vingt jours pouvant être utilisés de manière flexible, au jour par jour, durant l'année suivant la naissance d'un enfant. Cette flexibilité se veut également une incitation pour les hommes à tenter l'expérience du travail à temps partiel. Ces vingt jours doivent être financés de manière paritaire via l'assurance perte de gains (APG) – tout comme l'assurance maternité – avec une contribution de 0,06 pour cent du salaire pour les travailleurs et pour les employeurs. Le salaire serait également versé à hauteur de 80 pour cent. «Je suis convaincu que cette initiative arrive en terrain fertile», souligne encore Arno Kerst.

Selon une étude représentative de Travail.Suisse, 80 pour cent des hommes et des femmes résidant en Suisse sont favo-

rables à un congé paternité. La Suisse étant le seul pays d'Europe à n'offrir aucun congé aux pères, il est plus que temps d'agir. De nos jours, conformément à l'art. 329, al. 3 du CO, les pères peuvent bénéficier d'un jour de congé (parfois non-rémunéré), soit la même chose que pour un déménagement. Seule une petite minorité de grandes entreprises ainsi que les administrations publiques sont aujourd'hui en mesure d'offrir un congé paternité rémunéré. Tous les autres travailleurs qui souhaitent apprendre à connaître leur enfant dans les jours suivant sa naissance, et soutenir la mère pour lui permettre de se rétablir, doivent soit prendre un congé non-payé, soit des vacances – un luxe que de nombreux salariés ne peuvent pas se permettre.

Hélène Fischer, collaboratrice de projet,
h-fischer@travailsuisse.ch

Veux-tu nous aider?

Veux-tu nous aider à récolter des signatures? Contacte notre coordinateur chez Syna, André Marty:
andre.marty@syna.ch.

Initiative fédérale «Pour un congé paternité raisonnable»

Un congé pour les pères – pourquoi?

La naissance d'un enfant chamboule tout: le couple, le travail, les loisirs. La jeune famille s'engage en terrain inconnu. Aujourd'hui, grâce à la détermination des syndicats, les enfants et leur mère sont protégés par le congé maternité durant cette phase d'adaptation. Mais les pères, non!

En Suisse, le congé paternité n'existe pas. L'initiative lancée par Syna et ses partenaires vise à introduire un congé paternité payé s'inspirant du modèle qu'offre le congé maternité. Ce congé doit durer au minimum 20 jours, dont l'utilisation doit pouvoir être flexible. Durant la première année de vie de leur enfant, les jeunes pères doivent pouvoir décider eux-mêmes quand et comment ils souhaitent utiliser leur congé paternité. Ils peuvent par exemple prendre deux semaines de congé au moment de la naissance de l'enfant, puis les semaines restantes après la fin du congé maternité, ou alors jour par jour. Ainsi, un père pourrait par exemple décider de réduire son taux de travail de 20 pour cent durant 20 semaines, permettant ainsi aux jeunes parents de s'organiser selon leurs souhaits.

Les pères veulent être des pères

Le congé paternité est-il nécessaire? Oui! Neuf pères sur dix souhaitent plus de temps et de flexibilité pour s'occuper de leurs enfants. Malheureusement, les conditions-cadres ne le permettent pas. Aujourd'hui, les pères qui souhaitent s'engager dépendent ainsi de la bonne volonté de leur employeur. Le père étant absent, la mère acquiert un avantage en termes d'expérience et de compétences, donnant à son partenaire l'impression qu'il n'est que le No 2 – un sentiment qui reflète souvent la réalité. Le congé paternité créerait les conditions nécessaires pour que les pères puissent eux-aussi prendre des responsabilités.

Lorsque l'on pose la question à un enfant, la réponse est tranchée: «Je veux maman et papa près de moi.» Pour pouvoir répondre à cette attente, les deux parents doivent pouvoir être présents dès le début.



En comparaison européenne, la Suisse fait figure de cancre en matière de congé paternité.

Photo: Ghetty Images

En effet, les bases d'une relation durable et empreinte de confiance entre les parents et leur enfant sont posées dès la naissance. C'est pourquoi le nouveau-né a besoin de ses deux parents dans les moments qui suivent sa venue au monde.

De vrais partenaires pour les mères

Pour les mères, la naissance constitue un événement unique. Malgré cela, elles

se retrouvent souvent seules après la naissance. Elles doivent récupérer du stress physique et psychologique, s'occuper d'un nouveau-né, s'adapter au manque de sommeil et, souvent, s'occuper des aînés. Comment peuvent-elles mener à bien toutes ces tâches en l'absence du père? Quelle mère ne préférerait pas avoir son partenaire à ses côtés pour la soutenir durant cette période stressante?

Un congé paternité – maintenant!

Indispensable

La naissance d'un enfant est une étape importante. Pour un départ réussi dans la vie, la présence des pères est importante. Et cela ne doit pas valoir que pour ceux qui peuvent se permettre de prendre un congé non payé.

Moderne

Les pères d'aujourd'hui souhaitent prendre des responsabilités dès le premier jour. Flexibiliser leur emploi du temps est donc nécessaire pour leur permettre de concilier travail et famille.

Finançable

Sur un bulletin de salaire, 20 jours de congé paternité ne représenteront pas plus que l'équivalent d'une tasse de café. Le congé paternité – un grand pas pour les pères, un petit pas pour les assurances sociales.

Plus d'informations sous www.montravail-montemps.ch/conge-paternite

Équilibrer la donne

Outre la famille, l'économie bénéficierait également d'un tel congé. La Suisse est le pays des petites et moyennes entreprises. Or aujourd'hui, rares sont celles qui offrent volontairement un congé paternité, en partie pour de justes motifs: elles n'ont pas tous les moyens d'en assumer seules le financement. Dans leur recherche de main d'œuvre qualifiée, elles se retrouvent par conséquent lésées par rapport aux grandes entreprises qui elles, peuvent s'offrir un tel congé. Ainsi, un congé paternité rémunéré mettrait tout le monde sur un pied d'égalité.

Pas de solution moderne

Malheureusement, jusqu'à aujourd'hui, il n'a pas été possible d'instaurer un congé paternité dans le cadre de négociations entre travailleurs et employeurs. La grande majorité des travailleurs soumis

à une convention collective de travail n'a droit qu'à un seul jour de congé paternité. Certes, certaines entreprises se montrent un peu plus généreuses. Mais il s'agit là d'exceptions. Par conséquent, seule la voie politique et l'initiative populaire permettront d'introduire un congé paternité. Une solution juridique, assortie d'un financement solidaire assumé à moitié par les travailleurs, constitue également une source d'amélioration pour les employeurs.

Financement presque assuré

Tout comme le congé maternité, le congé paternité doit être financé par l'assurance perte de gains (APG). Selon les estimations du Conseil fédéral, son coût s'élèverait à environ 380 millions de francs par année. Cela correspond à 0,06 pour cent du salaire pour les travailleurs et pour les employeurs, soit un coût de 3.60 francs pour un salaire mensuel de 6000 francs – pas

plus qu'un café. Les coûts correspondent à moins d'un pour cent des dépenses consenties actuellement pour l'AVS. Au vu de la diminution constante du nombre de jours de service militaire, eux-aussi financés par l'APG, les cotisations APG à moyen terme ne devront pas ou que très peu être adaptées. Un congé paternité payé de 20 jours est donc finançable sans problème.

Syna veut donner aux jeunes pères la possibilité de bénéficier d'un congé paternité. Et cela ne doit pas valoir que pour ceux qui peuvent se permettre de prendre un congé non payé.



andre.marty@syna.ch,
collaborateur initiative
Congé paternité

Récolte de signatures

Participe!

Pour que le peuple puisse se prononcer sur un congé paternité ancré dans la loi, 100 000 signatures doivent être récoltées. Pour atteindre cet objectif, nous avons besoin de ton aide. Ensemble, nous parviendrons à mener à bien cette importante initiative populaire.

Inséré dans ce magazine, tu trouveras une carte de signature. Signe-la et invite deux personnes supplémentaires à soutenir notre initiative. Éléments à prendre en considération: peuvent signer les citoyens et citoyennes suisses âgés de 18 ans au minimum; chaque personne ne peut signer qu'une seule fois; et seules les personnes résidant dans une même commune peuvent signer sur une même liste.

Je veux m'engager

Tu souhaites t'engager pour que le congé paternité devienne réalité? Alors participe aux actions de récolte de signatures:

- Annonce-toi auprès de ta région, si tu souhaites participer à une action avec stand (www.syna.ch/regions).



Syna veut récolter 60 000 signatures.

Photo: Colette Kalt

- Avec ta section, organise une action de récolte de signatures. Laisse parler ton imagination ...
- Demande à tes proches de signer: informe ta famille, tes voisins, tes collègues de travail et tes coéquipiers de l'initiative et demande-leur de signer.

Sur www.montravail-montemps.ch/conge-paternite tu trouveras toutes les informations et le matériel nécessaire pour

collecter des signatures, notamment une liste de signatures, un argumentaire et le Mémento «Récolter des signatures».

Pour toute question et demande de soutien, tu peux t'adresser à ton secrétariat régional. Un grand merci pour ta participation à la récolte de signatures!

andre.marty@syna.ch,
collaborateur initiative
Congé paternité

Salaires des dirigeants partie 1

Initiative «contre les rémunérations abusives»: bilan

Trois ans après l'acceptation de l'initiative populaire «contre les rémunérations abusives», son effet sur les rémunérations démesurées des hauts dirigeants devrait commencer à se faire sentir. Pourtant, il semble qu'en 2015 encore les bonus exorbitants soient restés de mise.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), toutes les entreprises concernées ont adapté leurs statuts, contrats et règlements aux dispositions juridiquement contraignantes. L'ORAb contribue de manière essentielle à modifier le droit en matière de sociétés anonymes, ainsi qu'à mettre en œuvre l'initiative contre les rémunérations abusives. Elle stipule notamment que l'AG doit voter séparément sur les indemnités dues aux membres de la direction, du conseil d'administration et du conseil consultatif, et que les indemnités de départ, lesdits parachutes dorés, sont interdites. Nul doute que l'initiative contre les rémunérations abusives a créé davantage de transparence.

L'intérêt des actionnaires prime

Quel intérêt ont les actionnaires – propriétaires de la société – à considérer comme démesurées, voire à refuser, les rémunérations versées aux membres de la direction et du conseil d'administration? Pour eux, l'essentiel est que les affaires marchent bien et que l'entreprise leur rapporte des dividendes. Il est incompréhensible que l'on attribue une responsabilité accrue aux actionnaires, alors même qu'ils continuent à approuver des rémunérations sans sourciller.

Depuis l'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, certaines des entreprises examinées par Travail.Suisse ont même encore relevé leurs salaires. Ainsi, la rémunération d'Yves Serra, CEO de Georg Fischer, a été majorée de 25 pour



*Rien n'a changé: les managers engrangent aujourd'hui encore des bonus mirobolants (scène fictive).
Photo: Fotolia*

cent pour l'exercice 2015 par rapport à l'année précédente. Richard Ridinger, CEO de Lonza, a lui touché environ 58 pour cent de plus que l'année précédente, soit près de 4 millions de francs. Quant à Peter Meier, CEO de Kuoni, il a reçu 23 pour cent de plus avec 3 millions de francs, malgré le fait que Kuoni ait essuyé d'énormes pertes.

Un pas en arrière

Fin 2014, le Conseil fédéral a envoyé en procédure de consultation l'avant-projet visant à modifier le droit en matière de sociétés anonymes. Fin 2015, sur la base des prises de position recueillies, il a fixé pour le Message destiné au Parlement des valeurs de référence, qui se sont révélées favorables à l'économie. Notamment, selon les valeurs de référence 2015, les votes prospectifs sur des rémunérations variables (bonus) devraient rester autorisés, ce qui signifie que le montant des bonus serait fixé avant qu'un bilan de l'exercice en cours puisse être établi.

Marge de manœuvre trop importante

Dans le cadre de l'étude sur les rémunérations des dirigeants menée par Travail.Suisse, les résultats des votes concernant

les rémunérations sont indiqués pour 23 des entreprises étudiées chaque année. En outre, une tendance similaire observée lors des votes consultatifs concernant le rapport sur les rémunérations laisse songeur: à titre d'exemple, chez Lonza, les actionnaires ont approuvé le rapport sur les rémunérations par 95,8 pour cent des voix, chez Novartis à 88,4 pour cent, chez Zurich Assurances à 87,6 pour cent et chez Lindt & Sprüngli à 89,5 pour cent des voix.

Dans les valeurs de référence 2015, le Conseil fédéral renonce en outre – compte tenu de la procédure de consultation – à la divulgation des rémunérations individuelles des membres de la direction, demandée dans l'avant-projet. Pourtant, cette publication serait justement d'une importance capitale pour faire davantage preuve de transparence. Par ailleurs, le Conseil fédéral renonce à l'obligation de fixer statutairement la relation entre les composantes fixe et variable des rémunérations – ce qui est totalement incompréhensible compte tenu du niveau (qui demeure) si élevé des rémunérations des dirigeants.

**Laura Iseli, collaboratrice de projet,
iseli@travailsuisse.ch**

Commerce de détail

Ne vous y trompez pas!

L'Office fédéral de la statistique (OFS) a annoncé un recul du chiffre d'affaires dans le commerce de détail par rapport à 2015. Une information à prendre avec précaution, la branche ne pouvant pas se résumer en un seul chiffre. Néanmoins, celui-ci peut être lourd de conséquences: détérioration des conditions de travail et recrudescence de revendications néfastes.

L'OFS publie régulièrement des statistiques sur l'évolution du chiffre d'affaires dans le commerce de détail en Suisse. Le titre du communiqué de presse publié début mai fait froid dans le dos: «Les chiffres d'affaires du commerce de détail en Suisse baissent de 2,4 pour cent». Puis, plus loin dans le texte: «Les chiffres d'affaires du commerce de détail en Suisse ont baissé en termes nominaux de 2,4 pour cent au mois de mars 2016 par rapport à mars 2015.» Il n'y a rien d'étonnant à ce que ce genre d'annonce inquiète et donne lieu à des revendications aux niveaux politique et des partenaires sociaux. Néanmoins, les membres les plus avisés de Syna le savent bien: ne te fie jamais à une statistique que tu n'as pas examinée toi-même! Alors, que cachent ces chiffres?

Augmentation dans l'alimentation

Premièrement, il ne faut pas oublier que le commerce de détail doit être considéré pour ce qu'il est, à savoir: une branche étendue, composée de nombreux segments différents. Le recul du chiffre d'affaires évoqué doit donc être nuancé. Les chiffres de l'OFS montrent également que le commerce de détail dans l'alimentation, les boissons et les produits du tabac a connu une hausse par rapport à l'année précédente. En revanche, le secteur non-alimentaire est en recul. Il est également intéressant d'observer la manière dont les résultats ont été obtenus: à savoir au moyen d'un sondage où des petites entreprises tirées au sort doivent indiquer leur chiffre d'affaires. Ainsi, les commerçants



Un seul petit chiffre général ne peut pas être utilisé préventivement pour attaquer les conditions de travail (scène fictive).

Photo: Lidl

de détail leaders du marché ne sont pas inclus dans ces échantillons, et leurs résultats ne se reflètent pas dans la statistique. On peut donc légitimement se demander si l'image donnée n'est pas faussée.

Syna négocie toutefois avant tout avec ces gros commerçants de détail, qui se plaignent d'une situation difficile dans leur domaine, décidant dans la foulée de ne pas – ou que très peu – augmenter les salaires, tout en s'octroyant une légitimité pour détériorer les conditions de travail existantes.

Conditions de travail remises en cause

Le fait est que les grands de la branche continuent d'engranger de solides bénéfices, en sont témoin les rapports d'activité publiés en début d'année, une fois les négociations salariales terminées, malheureusement. Le fait est également que ce type de statistiques conduit à une péjoration préventive des conditions de travail du personnel. Par exemple, une mesure populaire consiste à réduire les pourcentages de travail d'une filiale «pour si jamais», en invoquant le fait que le commerce de détail est en recul. Pour sa part, le personnel en magasin ne remarque que trop bien que la clientèle, et avec elle le volume de travail, ne diminue aucunement, contraignant chaque employé à prendre en charge des tâches supplémentaires. De nombreux

travailleurs ayant contacté Syna, nous savons qu'en raison de ces abus, même la loi sur le travail est souvent bafouée. Une fois de plus, les travailleurs font les frais des mauvaises décisions des entreprises.

Gare aux solutions alibis

La situation devient extrêmement alarmante lorsque des solutions alibis sont élaborées au niveau politique, soit-disant dans le but de soutenir le commerce de détail alors que dans les faits elles n'engendrent que des péjorations des conditions de travail des salariés. Syna a déjà communiqué à plusieurs reprises sur la loi sur les heures d'ouverture des magasins (nommée Motion Lombardi durant sa phase politique initiale). Celle-ci exige une augmentation parfois conséquente des heures d'ouverture qui seraient harmonisées dans toute la Suisse. Cette revendication est choquante et insensée: en effet, il est prouvé que cela ne permet pas d'augmenter recettes pour les commerces. En revanche, cela mène à une situation insoutenable pour les travailleurs.

claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire centrale de l'hôtellerie et restauration

Le travail manque à beaucoup d'accidentés.
Aidez vos collègues à revenir parmi vous.



Nombreux sont ceux qui ont hâte de retrouver une vie normale après un accident. Nous les conseillons et les accompagnons à travers des prestations médicales, d'assurance et de réadaptation. Vous aussi, vous pouvez contribuer au rétablissement des personnes accidentées en vous intéressant à elles et en les aidant. Pour en savoir plus: www.suva.ch/reinsertion

suvacare

Prestations et réadaptation

Région Fribourg

Un 1^{er} mai humide mais chaleureux

Le traditionnel 1^{er} mai syndical a accueilli cette année un invité surprise qui a insisté pour célébrer l'événement avec nous sans relâche: la pluie ... Malgré ce convive peu désirable, les militants venus en nombre animer la Place Python et le cortège ont pu apprécier orateurs et musiciens dans leur version 2016.

Les organisateurs, bien inspirés, avaient installé une grande tente où les invités de la journée ont façonné leur vision d'un monde meilleur en dégustant, en toute convivialité, mets et boissons à l'abri de l'humidité environnante. Autour de la place, les stands des divers syndicats et partenaires politiques ont créé l'animation jusqu'au bout de la manifestation et bien au-delà puisque les notes de musique ont fait vibrer la Place jusque tard dans la nuit.

AVSplus, LOMag et LPers ont constitué les principaux thèmes abordés par les orateurs qui se sont produits avant et après le sacro-saint cortège. Cortège que certains membres du Comité d'organisation ont souhaité maintenir malgré la journée dominicale s'écoulant sans l'habituel trafic que nous aimons tant perturber chaque année en défilant dans le centre-ville, arborant banderoles et drapeaux et affichant nos revendications.



La pluie n'a pas entamé la bonne humeur des membres de Syna venus manifester pour défendre leurs valeurs.
Photo: Anh Thu Ho

Messages pour un monde meilleur

Ursula Schneider Schüttel, politicienne et avocate; Wolfgang Muller, délégué SSP; Aldo Ferrari, vice-président d'Unia, et Lena Frank, représentante des Jeunes Verts, ont propagé à l'unisson et avec conviction les messages porteurs de nos protestations, emplissant ainsi la Place de cette empreinte syndicale digne du traditionnel 1^{er} mai.

Pour ma part, en ce 1^{er} mai 2016, j'ai quelque peu abandonné défilé et stand Syna comme à mon accoutumée pour aider les collègues du Comité au service des boissons. Météo aidant, cafés et thés ont remporté un vif succès, et ce poste haut en couleurs m'a permis d'être aux «premières loges» pour vivre un 1^{er} mai différent.

Mis à part le bruit de fond pluvieux, cette édition 2016 fut animée par un mélodieux mélange de notes musicales percutantes, de notes revendicatrices, le tout caractérisé par un solo de convivialité pour une symphonie exclusive. Je me réjouis d'ores et déjà de vivre l'édition 2017 qui placera Syna sur le podium puisque nous assumerons la présidence de cet événement.

gina.lopez@syna.ch,
secrétaire régionale

Région Vaud

C'est avec une profonde tristesse que le secrétariat vaudois et le comité régional ont appris le décès de Jean Tunez survenu le 10 mai 2016. Nous gardons un souvenir ému de notre collègue, retraité depuis le 1^{er} décembre 1994 et ancien secrétaire régional FCTC, qui nous a fait partager un très grand nombre d'anecdotes et d'aventures vécues tout au long de son parcours syndical.

Jean Tunez avait débuté à la FCTC le 1^{er} juillet 1964, où il était en charge des nombreux

migrants de notre syndicat. Il a sillonné le canton, mais aussi bien d'autres régions, au service des saisonniers puis de nos membres, leur offrant son soutien par de nombreuses permanences syndicales.

Toutes nos pensées vont à Angelina, sa femme, et à Stéphanie et David, ses enfants.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Tania Séverin
tél. 044 279 71 71
tania.severin@syna.ch

Rédaction régionale

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

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

Jura: Loïc Dobler,
loic.dobler@syna.ch

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

Numéro 6/16:

Clôture de la rédaction: 27 juin
Date de parution: 15 juillet

Romandie

Paiement des cotisations par LSV/DD

Dès juillet 2016, Syna vous facilite la vie en vous offrant la possibilité de vous acquitter de vos cotisations par LSV ou DD.

Dès le mois de juillet, Syna vous offre la possibilité de payer vos cotisations par recouvrement direct LSV (clientèle banque) ou par Débit Direct (clientèle Postfinance). Les LSV et le DD sont des systèmes électro-

niques de paiement. En remplissant une unique fois l'autorisation de débit, vous nous permettez de débiter directement le montant dû.

Pour bénéficier de ce service à l'avenir, il suffit de remplir le formulaire qui vous a récemment été transmis par courrier postal, ou de le demander à votre secrétariat régional.

Recourir au LSV/DD vous simplifiera la vie. Vous continuerez de recevoir vos fac-

tures à titre d'information, avec la remarque que le montant a été débité de votre compte via LSV/DD. Si le montant de votre cotisation change, le montant débité sera automatiquement adapté.

Vos secrétariats régionaux se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

tania.severin@syna.ch,
rédatrice de la région Romandie



syna Le syndicat

GENÈVE ORGANISE

**TOURNOI DE
 ★ FOOTBALL ★
 STADE DU BOIS DE LA BÂTIE**

Dimanche 26 juin 2016 de 8h30 à 19h00

Spécialités PORTUGAISES
Frango, bifanas, sardinhas, feijoada ...
Buvette

Région Jura

Priorité aux travailleurs frontaliers?

Récemment, plusieurs entreprises jurassiennes ont publié des annonces d'emploi à repourvoir dont les exigences de formation étaient basées uniquement sur les titres français en matière de formation. Cette manière de faire interroge.

Ces derniers mois et jusqu'à tout récemment encore, plusieurs offres d'emploi, principalement dans le secteur de l'industrie, ont été publiées avec des indications uniquement françaises. C'est ainsi qu'il est régulièrement demandé, comme profil minimum, des détenteurs de BTS par exemple en lieu et place d'un CFC ou d'un autre titre de formation helvétique.

La pratique ne semble pas illégale mais n'en est pour autant pas acceptable d'un point de vue moral. Si le manque de main d'œuvre qualifiée indigène dans certains domaines industriels peut, en partie, expliquer cette manière de procéder, il n'en demeure pas moins que ces méthodes de recrutement interpellent dans un canton frontalier comme celui du Jura. Canton dans lequel la pression sur les salaires est importante et où une certaine tension sur le marché de l'emploi se fait ressentir.

Préserver la libre-circulation

Alors qu'au niveau fédéral, le débat sur la libre-circulation fait rage suite à l'acceptation de l'initiative du 9 février, force est de constater qu'au niveau cantonal, cette question ne semble pas préoccuper plus que cela les autorités politiques. Il s'agit là d'une erreur fondamentale.

En effet, comment oublier que le Jura a toujours été l'un des cantons à soutenir la libre-circulation des personnes et, de manière plus générale, les accords avec l'Union européenne? En fermant les yeux sur les méthodes employées par certaines entreprises jurassiennes, le gouvernement risque surtout de mettre en péril cette libre-circulation des personnes et par conséquent les accords avec l'UE dont chacun s'accordera à dire qu'ils sont essentiels à l'économie exportatrice jurassienne.



Dans le Jura, de nombreux frontaliers passent chaque jour la frontière pour travailler, notamment dans l'horlogerie.
Photo: Fotolia

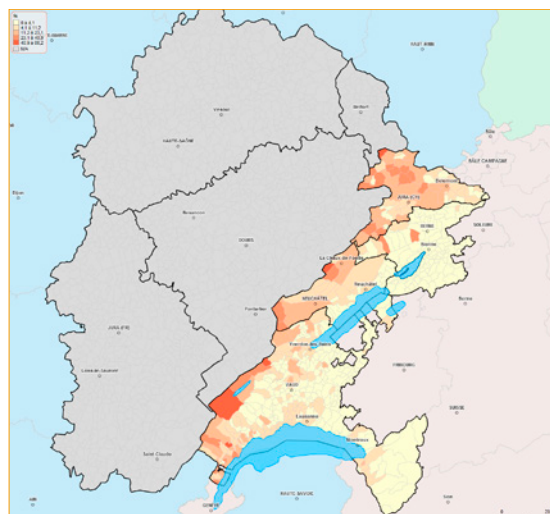
Dossier politique important

Il est donc urgent et primordial que les autorités politiques se saisissent de cette problématique en proposant des mesures concrètes permettant de corriger les difficultés actuelles (et elles sont importantes!) de l'accord sur la libre-circulation des personnes. Le renforcement des contrôles et l'instauration de sanctions sévères et rapides devraient notamment constituer une priorité pour le Département de l'Economie.

Sans d'autres mesures fortes, que ce soit au niveau national ou cantonal, il ne faudra certainement pas compter sur les

organisations syndicales pour mener campagne lorsqu'il s'agira de renouveler dans les urnes la libre-circulation des personnes. De son côté et le moment venu, Syna Jura en débatera sérieusement et sans tabous. Après tout, si la libre-circulation est importante pour les entreprises et l'Etat, leur engagement dans ce dossier doit être à la hauteur des attentes et craintes légitimes des travailleuses et travailleurs de ce coin de pays.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional



Dans certaines localités proches de la frontière française, plus d'un travailleur sur deux est un frontalier.

Illustration: Observatoire Statistique Transfrontalier de l'Arc Jurassien et Système d'information du territoire neuchâtelois

Région Fribourg-Neuchâtel

Syna Neuchâtel: une AG chaleureuse

L'assemblée générale de Syna Neuchâtel s'est tenue le 22 avril 2016, au restaurant du Centre Professionnel du Littoral Neuchâtelois, Le Romarin. Cette AG a été l'occasion de revenir sur les principales activités syndicales de l'année écoulée.

En présence d'une audience très attentive, les différents secteurs et branches où Syna est présent ont été passés en revue afin de dresser un bilan de l'année 2015, et d'évoquer les perspectives d'avenir.

La discussion s'est ouverte sur les secteurs de l'artisanat et de l'industrie. Les difficultés rencontrées dans le domaine de l'horlogerie et de la microtechnique suite à la crise du « franc fort » ont été relevées: problèmes d'exportation engendrant de trop nombreuses suppressions de postes, nécessitant l'établissement de plans sociaux et l'accompagnement des personnes concernées.

D'autre part, dans la branche du bâtiment, les ouvriers sont toujours soumis à des conditions de travail difficiles, que ce soit en termes de cadence, de travail en cas d'intempérie ou de sécurité. Les négociations relatives au renouvellement des conventions collectives de travail se sont avérées tendues: rappelez-vous la « grève des maçons » de l'automne passé!

Santé et établissements spécialisés

Concernant les domaines de la santé (CCT Santé 21) et des établissements spécialisés (CCT-ES), les négociations ont également été compliquées: non pas en raison de divergences entre partenaires sociaux, mais à cause des restrictions budgétaires imposées par l'Etat.

De plus, en ce qui concerne le renouvellement de la CCT Santé 21, les débats ont été rendus difficiles en raison des exigences de représentants du domaine privé, qui souhaitent participer aux négociations, souvent dans un but de démantèlement, sans adhérer à la convention collective de travail, et qui n'ont cessé de faire pression tant sur les partenaires sociaux que sur l'Etat. Malgré cette situation déli-



Jacques-André Maire, conseiller national et vice-président de Travail.Suisse, présente l'initiative populaire pour un congé paternité.
Photo: Christian Moreau

cate, nous avons travaillé notre cahier de revendications en collaboration avec nos membres, notamment en ce qui concerne la mise sur pied d'une retraite anticipée. Il est prévu que la nouvelle CCT entre en vigueur début 2017.

Quant au renouvellement de la CCT-ES, les nombreuses mais riches discussions ont permis l'adoption, dès le 1^{er} avril 2016, d'améliorations importantes, notamment concernant le versement d'une indemnité pour suppression de poste, de façon compensatoire, lorsque le nouvel emploi n'est pas financièrement équivalent au poste supprimé; les heures de travail de nuit ont été augmentées (jusqu'à 6h du matin au lieu de 5h); un congé extraordinaire de 15 jours pourra être pris par la mère à la naissance d'un enfant; enfin, un nouveau règlement concernant la protection de l'intégrité de la personne et la gestion de conflit a été ajouté. Quant au volet salarial, les négociations se poursuivent.

Nous avons profité de la présence de Jacques-André Maire, conseiller national et vice-président de Travail.Suisse, pour aborder la loi sur l'extension d'ouverture des magasins, débattue au Parlement, et contre laquelle sera certainement lancé un référendum: il est exclu que les horaires

de travail des vendeurs et des vendeuses soient encore péjorés!

Pour un congé paternité

En seconde partie d'assemblée, Jacques-André Maire a présenté l'initiative populaire pour un congé paternité, qui sera lancée en mai par Syna et Travail.Suisse. En effet, malgré le souhait de nombreux pères de davantage s'investir dans l'éducation de leurs enfants, malgré les nécessités d'harmoniser vie familiale et vie professionnelle, le Parlement national, à majorité de droite, n'a pas jugé utile de légiférer à ce sujet. Syna s'engagera donc dans la récolte de signatures pour un congé paternité de vingt jours.

Nous avons ensuite eu le plaisir de poursuivre notre soirée par d'enrichissants échanges, tout en dégustant un excellent repas.

Nous tenons à réitérer nos remerciements envers nos membres présents, de même qu'envers Nicole Aeby, présidente de Syna Fribourg/Neuchâtel, et Jacques-André Maire, notre passionnant orateur du jour!

nathalie.matthey@syna.ch,
secrétaire régionale

Conferenza immigrati

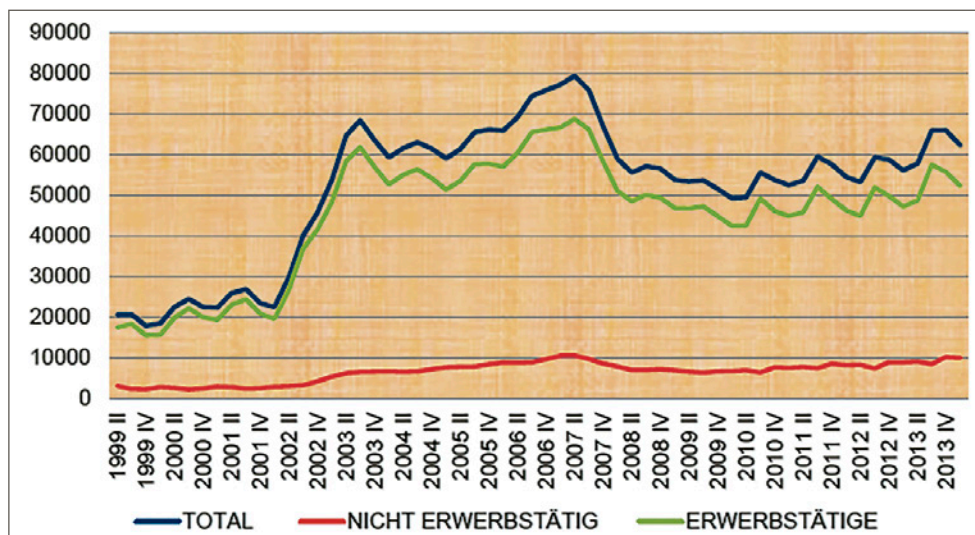
Personale a prestito: alleato o pericoloso?

Dal 2012 il nostro Paese dispone di un contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, con Syna quale parte contraente. Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 1° maggio 2016. Questo CCL ha validità nazionale e per l'intero settore. Alla conferenza immigrati del 4 giugno 2016 Syna ha trattato anche questo tema.

Di per sé il concetto di personale a prestito non è una novità. Importate dagli Stati Uniti, dopo la seconda guerra mondiale anche in Svizzera si sono insediate singole imprese di collocamento di personale a prestito – come Adia Interim nel 1957 a Losanna, l'odierna Adecco. Ma il vero successo di queste società è arrivato alla fine degli anni ottanta, con la crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro. Questi nuovi rapporti d'impiego offrono opportunità, ma celano anche molti rischi. Le persone scarsamente qualificate e le donne trovano molto spesso un impiego soltanto tramite queste agenzie di lavoro temporaneo. E poi ci sono gli «artisti della vita», che preferiscono pianificare il lavoro in modo dinamico e flessibile e avere tempo a disposizione per viaggiare o coltivare interessi.

Rapporti d'impiego atipici o precari?

I rapporti d'impiego atipici non sono necessariamente anche precari, ma sono esposti a maggiori rischi di precarietà. Nella letteratura sono considerate come forme non tradizionali di lavoro il lavoro temporaneo, il telelavoro, i falsi autonomi, il lavoro informale, il lavoro su chiamata e i rapporti d'impiego internazionali. Può essere considerato precario anche un impiego che non offre una sicurezza del posto (protezione ridotta dal licenziamento), dove il controllo della situazione lavorativa (come i ritmi di lavoro) è insufficiente, che offre garanzie pessime o nulle a livello di assicurazioni sociali, diritto del lavoro e CCL. Il vero criterio per definire la precarietà di un im-



Evoluzione dei lavoratori di breve durata in Svizzera tra il 1999 e il 2014 (introduzione della libera circolazione delle persone: 2002)

Fonte: Lindt 2014: precarietà e migrazione

piego è, però, la mancanza di una base di sostentamento o un reddito modesto determinato da volumi di lavoro variabili. In questo modo, infatti, il rischio imprenditoriale viene scaricato sui lavoratori.

La funzione dei rapporti d'impiego

Negli anni trenta del Novecento fu realizzato un noto studio socioeconomico in un villaggio austriaco (Marienthal) nel quale la maggior parte della popolazione si era improvvisamente ritrovata senza lavoro. Le strategie messe in atto dagli abitanti erano molto eterogenee, ma l'obiettivo era uno solo: contrastare la diffusa rassegnazione. Infatti, il lavoro non solo ci garantisce un reddito e ci permette di progettare il futuro, ma ci procura anche contatti sociali, ci coinvolge in un processo produttivo, concorre a creare la nostra identità professionale e a preservare la nostra autostima. E, non da ultimo, se abbiamo un lavoro soddisfiamo un «principio sociale». Gli impieghi temporanei mettono a repentaglio alcune di queste funzioni. I lavoratori devono fare uno sforzo supplementare per compensarle – con un aumento dello stress. Non mi riferisco, ovviamente, ai lavoratori – soprattutto più giovani – che si accontentano di impieghi di breve durata e frequenti cambiamenti.

La conferenza migrazione

Alla conferenza 2016 si è scelta una manifestazione informativa molto vicina

alla quotidianità del sindacato. Nel nuovo CCL sono stati aumentati i salari minimi della Svizzera tedesca e francese. Anche l'esecuzione è stata migliorata, un aspetto che andava assolutamente rivisto. Alla conferenza sono state illustrate anche le condizioni per la formazione continua. Si tratta di un aspetto molto importante per chi prevede di rimanere attivo in Svizzera. L'evento è stato organizzato dalla commissione migrazione con il prezioso contributo dei segretari regionali. Alla conferenza i soci direttamente interessati hanno ammesso l'importanza di avere un CCL del ramo. Per gli interessi sindacali l'aspetto primario è, comunque, combattere il più possibile il lavoro temporaneo e non transigere sul rispetto delle disposizioni del CCL!

selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione

Pintores e yeseros

Logrando el objetivo después de años

Después de Syna y Unia, el 3 de mayo las/los delegados de la asociación suiza de empresarios pintores e yeseros (SMGV) también dijeron «sí» al nuevo convenio colectivo (GAV) para 2016 hasta 2019 y también «sí» al nuevo modelo de jubilación anticipada (VRM).

A fines de enero los interlocutores sociales se pusieron de acuerdo acerca del nuevo convenio colectivo para los años 2016 hasta 2019. Fue posible lograr progresos, especialmente en el ámbito salarial. Los salarios de base aumentarán para las/los aprendices que terminan su formación con un certificado federal de capacidad (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ), para trabajadoras y trabajadores profesionales y para las/los capataces. Los salarios mensuales en todas las categorías aumentarán por 25 francos el primero de abril 2016 y otra vez por la misma suma el primero de abril 2017. Además se ha creado una categoría nueva con salarios de base para las/los aprendices

que terminan su formación con un certificado federal de formación práctica (EBA).

¡Sí! a la jubilación anticipada

Parte esencial del convenio es la implementación del modelo de jubilación anticipada que permite a las/los empleados mayores de jubilarse anticipadamente o parcialmente. En el modelo se prevé la opción de una jubilación parcial flexible para los hombres a partir de 60 y para las mujeres a partir de los 59 años. Además será posible la jubilación anticipada completa a partir de 63, respectivamente 62 años.

Hasta su jubilación ordinaria las/los afectados reciben una pensión transitoria de 70 por ciento de la AHV/AVS además del aporte a la caja de pensiones. El modelo se financia por empleados y empleadores: Cada uno aporta 0,85 por ciento del salario mensual.

Posible apartir de 2018

Las/los primeros profesionales podrán gozar probablemente a partir de enero 2018 del nuevo modelo. ¡Ya era tiempo que las/los profesionales de este sector puedan jubilar anticipadamente! El trabajo es duro y la presión ha aumentado muchísimo en



Sí al nuevo convenio colectivo. Foto: Fotolia

los últimos años. Muchas empleadas y empleados tienen que dejar de trabajar por razones de salud o son expulsados al seguro de invalidez. La implementación del modelo de jubilación anticipada es una meta política importante en tiempos que los burgueses y los empresarios reclaman un aumento de la edad de jubilación.

hans.maissen@syna.ch,
director sector industria

Anuncio de evento

Segundo Diálogo de Syna

Las comisiones de migración y de jubilación invitan a un evento dedicado a la temática de actualidad urgente: La aplicación de la así llamada iniciativa en contra de la inmigración en masa.

El evento es titulado «Programar el futuro juntos – Inmigración: ¿Quién, por qué, cuánto?» En el centro cultural Schützi en Olten se llevarán a cabo presentaciones y un coloquio interesante. A las 11 horas tendrá lugar a modo de introducción a la temática, una presentación sobre la iniciativa RASA (plebiscito alternativo que se inició después del «sí» a la iniciativa arriba mencionada). El doctor y docente Thomas

Geiser (experto de derechos laborales) es quien analizará la compleja temática desde un punto de vista político y económico y serán posibles y bienvenidas las preguntas de parte del público asistente.

Expertos te contestan

Después de almorzar juntos se realizará un coloquio participativo, una mesa redonda con presencia de expertas y expertos del ámbito de la política, la investigación acerca de la migración, de las oficinas urbanas de integración, líderes empresariales y de la federación Travail.Suisse.

Una de las preguntas a abordar es el efecto de iniciativas – cada vez más xenófobas – al convivir extranjeros y suizos. ¿No es precisamente así que se produce una segregación entre seres humanos?

Una temática a abordar en el coloquio podría ser por ejemplo, si debates acerca de la inmigración forman conflictos dentro de las empresas. ¿Es real que Suiza está viviendo una inmigración masificada? ¿Y es verdad que por eso existe una creciente competencia por puestos laborales y apartamentos? Nuestras y nuestros expertos nos ayudarán a aclarar tales preguntas.

¿Te llama la atención? Para obtener la programación completa del evento se puede contactar a la oficina regional o escribir a dialog@syna.ch. La recepción de las inscripciones será a más tardar hasta el 23 de junio 2016. ¡Esperamos con entusiasmo una participación numerosa!

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

Para uma licença de paternidade razoável

Porque é necessária?

O nascimento de uma criança altera tudo: o casal, o trabalho, o tempo livre. A família tem de lidar com uma situação completamente nova. Hoje em dia, a criança e a mãe estão, durante essa transição, protegidas pela licença de maternidade devido ao enorme empenho sindical. O pai não!

Não existe uma licença de paternidade na Suíça. A iniciativa lançada pela Syna quer introduzir uma licença de paternidade remunerada de acordo com o modelo da licença de maternidade. Esta deve durar pelo menos 20 dias, os quais poderão ser tirados de forma flexível. O pai pode, por exemplo, tirar duas semanas logo após o parto e as restantes semanas após o fim da licença de maternidade. Também deverá ser possível tirar dias individuais. Assim, um pai poderia reduzir o seu volume de trabalho em cerca de 20 por cento durante 20 semanas. Tal dá aos novos pais a possibilidade de se organizarem da forma com gostariam.

As famílias têm de crescer juntas

Ao questionarem-se os atuais pais, 90 por cento dos mesmos desejam mais tempo e flexibilidade para poderem cuidar dos filhos. As mães adquirem uma vantagem no que se refere à experiência e à competência devido à ausência dos pais. Uma licença de paternidade permitiria criar o âmbito necessário para que também os pais possam assumir responsabilidades. Mas também as crianças desejam passar mais tempo com os seus pais. Se questionadas, elas respondem claramente: queremos que a mamã e o papá estejam presentes na nossa vida. Para que os pais possam cumprir esse desejo, é necessário que acompanham os filhos desde o início.

O nascimento de uma criança é, principalmente para a mulher, um acontecimento muito especial. Ainda assim, as mães são deixadas sozinhas depois do parto. Elas têm de se recuperar dos esforços físicos e emocionais, assumir a responsabilidade por um recém-nascido, lidar com a privação do sono e cuidar de outras even-



Foto: Colette Kalt

tuais crianças. Como é possível lidar com todas estas tarefas sem uma ajuda ativa?

Só a parceria social é insuficiente

A licença de paternidade seria vantajosa para a família e também para a economia. A Suíça é um país de pequenas e médias empresas. Atualmente, as mesmas raramente oferecem voluntariamente uma licença de paternidade. Nem todas têm os meios para financiar uma licença de forma própria. Estão, em comparação com as grandes empresas, em desvantagem na competição por bons empregados, já que as mesmas têm os recursos para oferecer uma licença. Uma licença de paternidade remunerada proporciona a todos as mesmas oportunidades.

Uma grande parte dos empregados que estão sujeitos a um contrato coletivo de trabalho (GAV) têm o direito a um só dia de licença de paternidade. A introdução de uma licença de paternidade pode só assim ser alcançada através do meio político de uma iniciativa popular. A solução legal com um financiamento solidário também traz melhorias para o empregador, já que ele próprio não tem de pagar tudo, visto que também o empregado contribui para os custos.

Já quase financiado

Como no caso da licença de maternidade, também a licença de paternidade deve

ser financiada através do Regulamento de Compensação de Renda (EO). De acordo com estimativas do Conselho federal, os correspondentes custos são da ordem dos 380 milhões de francos por ano. Isso traduz-se em 0,06 por cento do salário para o empregado e empregador. Isso são 3,60 francos no caso de um salário mensal de 6000 francos - não mais que um café. Na totalidade, os custos correspondem a menos que 1 por cento daquilo que nós gastamos com o Seguro de Velhice e de Sobrevivência (AHV). Já que as compensações para os dias de serviço militar, também financiados pela EO, continuam a diminuir, é necessário, quanto muito, adaptar a médio prazo os descontos de forma insignificante. 20 dias de licença de paternidade podem então ser financiados sem qualquer problema.

A Syna quer possibilitar a licença de paternidade a todos os empregados. A mesmos todos e não só àqueles que têm os meios para usufruir de férias não remuneradas.

andre.marty@syna.ch,
colaborador Licença de Paternidade

Mais informações em

[www.meinearbeit-meinezeit.ch/
vaterschaftsurlaub](http://www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub)

Cours 2016



Syna: Négociations salariales 2016/2017

Vendredi, 9 septembre 2016 de 10h00 à 16h00, Hôtel Olten, Olten.

Contenu: Analyses des données caractéristiques économiques les plus importantes servant de bases pour les représentations de salaires Syna et les négociations salariales en suspens dans les secteurs de l'artisanat, des services et de l'industrie. Qu'est-ce qui était valable, qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour que les futures négociations réussissent (encore) mieux?

Conférenciers: Arno Kerst, président, Hans Maissen, responsable secteur artisanat, Carlo Mathieu, responsable secteur services, Mathias Regotz, responsable secteur industrie, Lise Nobs, secrétaire centrale

Inscription: jusqu'au vendredi 19 août 2016

Les clés d'une communication efficace

Lundi et mardi, 12 et 13 septembre 2016 de 09h00 à 17h00, Crêt Bérard, Puidoux.

Contenu: Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication; se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur; découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement; pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

Animation: Olivier Tilleux, formateur d'adultes EFFE

Inscription: jusqu'au vendredi, 8 juillet 2016

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.ch. Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse e-mail, si vous en avez une

Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

L'équipe d'Arc vous souhaite beaucoup de joie dans la formation!

Annnonce de manifestation

2. Dialogue Syna

Le 2 juillet, les commissions Migration et Rentiers organisent la conférence «façonner ensemble le futur – l'immigration: qui, pourquoi, combien?» sur la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse.

Le centre culturel Schützi à Olten accueillera ainsi des conférences et une table-ronde qui sauront aiguïser votre intérêt. La présentation du prof. Dr Thomas Geiser (expert en droit du travail), consacrée à l'initiative Rasa (Sortons de l'impasse!), familiarisera dès 11:00 heures les participantes et les participants avec les aspects politiques et économiques de ce sujet complexe. La participation et les questions du public sont les bienvenues.

Les experts débattent et répondent

Après un repas pris en commun, l'après-midi sera consacré à une table-ronde, animée par des experts de la politique, de la recherche sur la migration, de bureaux d'intégration, de la gestion d'entreprise ainsi que de Travail.Suisse. La question de l'impact de l'augmentation des initiatives xénophobes sur la cohabitation entre Suisses et étrangers sera également discutée. Ce phénomène ne conduit-il pas à un durcissement des fronts? Il serait par exemple intéressant de savoir si le fait d'aborder des thèmes politiques comme la restriction de l'immigration provoque des tensions au sein de l'entreprise. Par ailleurs, la Suisse fait-elle réellement face à une forte immigration, durcissant la lutte pour l'emploi et l'habitat? Nos experts apporteront un nouvel éclairage sur la problématique et pourront répondre aux questions du public.



Intéressé-e? Le programme détaillé peut être obtenu auprès de votre secrétariat régional ou à l'adresse dialog@syna.ch. Délai d'inscription: le 23 juin. Nous nous réjouissons d'une forte participation!

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

Sondage SKF / Syna

Le travail écclesial doit être reconnu

Par un sondage, la Ligue suisse de femmes catholiques (SKF) et Syna souhaitent mieux comprendre la situation des hommes et des femmes qui s'engagent bénévolement au sein de l'Eglise catholique.

Au sein des paroisses, les femmes assument de nombreuses tâches avec de plus en plus de responsabilités. Pour parvenir à fournir une analyse représentative, le canton de Lucerne a été choisi comme canton de référence pour le sondage. Les femmes engagées par l'Eglise ont été plus nombreuses à y répondre que les bénévoles.

Anonyme et complet

Pour Syna, le nombre élevé de réponses anonymes en comparaison avec d'autres

groupes professionnels est frappant. La plupart des bénévoles s'estiment la majeure partie du temps reconnues à leur juste valeur. Une forte minorité souhaite néanmoins des améliorations sur les plans la formation continue et les ressources à disposition.

Une forte disparité entre insatisfaction et satisfaction très élevée apparaît au sein des femmes salariées par l'Eglise. Celles-ci se disent satisfaites des tâches concrètes qui leur sont confiées, et, pour une majorité, de leur salaire. Une plus forte polarisation apparaît concernant le degré de satisfaction au sein de l'équipe. Le mécontentement est le plus fort lorsque l'employeur est l'Eglise. Le canton de Lucerne obtient un résultat inférieur à la moyenne

Plus d'informations sous:
www.syna.ch/kirche

suisse concernant la satisfaction au travail et la conciliation entre travail et famille.

Conclusions et revendications

En règle générale, une pénurie de personnel telle que celle observée actuellement au sein de l'Eglise renforce la position des travailleurs et travailleuses. Etonnamment, au sein de l'Eglise cela semble conduire à la situation inverse. L'augmentation du nombre de femmes employées à temps partiel est un phénomène nouveau. Les personnes qui œuvrent au sein de l'Eglise sont extrêmement engagées et loyales, la solidarité y est peu marquée, tout comme la tradition syndicale. Le rôle privilégié des prêtres rend impossible un travail à armes égales, et complique la clarification des rôles.

carlo.mathieu@syna.ch,
directeur du secteur tertiaire

Hôtellerie et restauration

Syna soutient la nouvelle CCNT 2017

Lors de la conférence de branche du 12 mai, les membres de Syna et leurs représentants ont accepté la nouvelle convention collective pour l'hôtellerie et la restauration (CCNT). Des solutions satisfaisantes ont été trouvées. L'objectif consiste désormais à mettre en œuvre cette nouvelle CCNT avec déclaration de force obligatoire dès le 1^{er} janvier 2017.

Les négociations ont été placées sous le signe de discussions intensives et, souvent, difficiles. Ces négociations sur la CCNT, qui couvre 200 000 travailleurs et 27 000 employeurs, faisant d'elle la plus importante de Suisse, ont duré deux ans. Début 2016, Syna et les cinq autres partenaires sociaux concernés sont enfin parvenus à un accord sur l'issue des négociations, par ailleurs rendues plus difficiles et longues au vu de la faiblesse de l'euro, déclenchée

le 15 janvier 2015. En effet, les régions touristiques de montagne notamment ont alors dû faire face à de nombreuses incertitudes. On ne peut par conséquent que se réjouir du fait que les négociations aient pu être menées à bien malgré l'insécurité ambiante. Le résultat obtenu apporte une réponse adéquate aux défis de cette branche très hétérogène.

Syna dit oui

L'analyse critique de la nouvelle CCNT effectuée lors de la conférence de branche de Syna a permis de constater que celle-ci répondait suffisamment aux revendications des travailleurs. Syna salue le résultat de ces négociations et soutient une introduction de cette nouvelle CCNT dès janvier 2017. La feuille de route prévoit désormais que tous les partenaires de négociations prennent une décision au sein de leurs instances respectives d'ici fin juin 2016 afin que la déclaration de force obligatoire puisse être demandée au Conseil fédéral. Une fois introduite en 2017, la CCNT de-



Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle CCNT, les conditions de travail sont régies par la CCNT actuelle.
Photo: Fotolia

vrait ensuite avoir une durée de validité de quatre ans. Dès que toutes les associations l'auront approuvée, Syna informera personnellement tous ses membres sur son contenu et sur leurs nouveaux droits.

claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire centrale de l'hôtellerie et restauration

Plâtrerie et peinture

Années d'efforts enfin récompensées

Après Syna et Unia, les délégués de l'Association suisse des Maîtres plâtriers-peintres (ASEPP) ont dit «oui» le 3 mai à la nouvelle convention collective de travail (CCT) 2016–2019 ainsi qu'au modèle de préretraite (MPR) dans les deux branches.

Fin janvier, l'ASEPP et ses partenaires sociaux s'étaient accordés sur une nouvelle CCT pour les années 2016–2019. Cette nouvelle convention contenait diverses améliorations, notamment en termes de salaire. Ainsi, en 2016 et 2017, les salaires de base des apprentis CFC ayant terminé leur formation, des contremaîtres et des travailleurs qualifiés seront augmentés. Les salaires mensuels connaîtront une hausse de 25 francs au 1^{er}

avril 2016 et au 1^{er} avril 2017 pour chaque catégorie. Une nouvelle catégorie avec salaires de base a été créée pour les personnes au bénéfice d'une formation AFP.

Oui à la préretraite

L'introduction du MPR, qui permet aux travailleurs âgés de prendre une retraite anticipée ou graduelle, constituait la pièce maîtresse des négociations. Ce modèle prévoit la possibilité d'une retraite partielle dès 60 ans pour les hommes et dès 59 ans pour les femmes. A cela s'ajoute la possibilité d'une préretraite complète dès 63, respectivement 62 ans.

Jusqu'à l'âge légal de la retraite, les personnes concernées touchent une rente-pont correspondant à 70 pour cent de leur salaire AVS, et le deuxième pilier continue d'être alimenté. Le modèle est financé conjointement par les travailleurs et les employeurs, à hauteur de 0,85 pour cent du salaire.

Possible dès 2018

Les premiers travailleurs pourront bénéficier de ces prestations dès janvier 2018. Il était grand temps que les salariés de cette branche puissent profiter d'une retraite anticipée.

En effet, le travail y est difficile, et la pression a énormément augmenté au cours des dernières années. Nombreux sont ceux qui ont été contraints d'abandonner prématurément leur emploi pour raisons de santé, ou qui ont été transférés à l'AI.

L'introduction du MPR constitue également un signal politique important alors que les partis bourgeois et les employeurs revendiquent une augmentation de l'âge de la retraite.

**hans.maissen@syna.ch,
directeur du secteur de l'artisanat**

Nouveau secrétaire central

Bienvenue à Daniel!

Daniel Arm a réussi avec brio son temps d'essai comme secrétaire central du secteur Artisanat. Le comité Syna l'a donc confirmé dans son poste.

Dessinateur en bâtiment et maçon, Daniel a entretenu des contacts étroits avec la construction, travaillant notamment sur des chantiers, durant dix ans. Il maîtrise toujours parfaitement l'art de dessiner un plan ou de construire un mur droit. C'est par la voie tertiaire qu'il s'est ensuite formé comme éducateur spécialisé, travaillant durant 15 ans aux côtés de personnes de tous milieux et de tous âges. Dialogue social et recherche de compromis sont pour lui une seconde nature.

En tant que nouveau secrétaire central du secteur Artisanat, ses connaissances du secteur de la construction, son aptitude à s'imposer et ses compétences sociales sont des atouts importants qui lui permettront de relever les défis qui se présentent à lui.

A l'aise dans l'artisanat

Daniel travaille avec nous depuis le 1^{er} décembre 2015. Il a déjà collaboré à des tâches importantes, comme la nouvelle brochure «CCT en bref 2016» et le rapport d'activité 2015. Depuis fin mars, il est principalement responsable des branches de la construction en bois, de la menuiserie et des échafaudages, auxquelles s'ajoutent d'autres branches plus petites. Le secteur principal de la construction en Suisse romande constituera un part importante de ses tâches. L'équipe du secteur artisanat se réjouit de pouvoir désormais collaborer avec cette nouvelle recrue très compétente.

**hans.maissen@syna.ch,
directeur du secteur de l'artisanat**



Daniel Arm vient renforcer l'équipe du secteur artisanat.
Photo: Colette Kalt

En bref

Formation: Dessinateur en bâtiment CFC, maçon CFC, éducateur spécialisé HES
Date de naissance: le 17 septembre 1974
Hobbys: Les roses, le jardinage, le vélo, les vieilles maisons, voyages culturels, la cuisine
Particularités: Bilingue allemand/français, marié

Homme contre machine

Robots aide-soignants?

Dans les professions de soins, la charge de travail ne cesse de s'alourdir. La pénurie de personnel qualifié s'accroît, une tendance qui se poursuivra ces prochaines années en raison de l'évolution démographique et des fortes fluctuations que connaissent les professions de soins. Malgré cette situation tendue, l'apparition de robots soignants effraie.

En janvier 2015, le «Tages-Anzeiger» titrait: «Le robot-phoque Paro doit redonner le sourire aux personnes atteintes de démence». Le centre pour personnes âgées Bruggwiesen à Effretikon venait de faire l'acquisition d'un robot thérapeutique japonais. Ce phoque aux grands yeux ronds, à la barbe drue et au pelage blanc soyeux se met à ronronner et siffloter dès qu'il reçoit une caresse. L'EMS La Diligence à Morges utilise lui-aussi un robot depuis 2015. Zora dance, fait de la gym et joue au loto pour divertir ses résidents et les inciter à participer. Ce robot de couleur rouge et blanche, conçu en Belgique, a des yeux ronds comme des billes et de grandes oreilles. «Est-ce vrai que le but est d'économiser du personnel?»: cette question a rapidement été sur toutes les lèvres. Une crainte que la direction s'est immédiatement attachée à faire taire, en relevant que ces robots représentaient un complément au travail des soignants, et en soulignant que l'évolution technologique ne s'arrêterait pas à la porte des établissements médico-sociaux.

Est-ce autorisé?

L'article susmentionné ne donnait pas la parole aux collaborateurs. Malgré ses demandes, la rédaction du Syna Magazine n'a pas obtenu de réponse à la question de savoir comment les robots s'étaient acclimatés à leur environnement et quel était leur effet sur le déroulement quotidien des soins. Il ne nous reste donc qu'à croire les déclarations des directions selon lesquelles Paro et Zora ne menacent pas l'emploi, mais constituent un pont entre



Les soignantes et les soignants doivent-ils craindre pour leurs emplois? Les personnes dépendantes seront-elles laissées au bons soins de robots?
Photo: Fotolia

les soignants et les personnes atteintes de démence. Dans les moments où il est impossible de calmer une personne malade, ou que celle-ci ne trouve pas le sommeil, prodiguer des caresses à un robot-phoque peut se révéler efficace et, peut-être, éviter l'administration de calmants.

Mais qu'en est-il de l'aspect éthique? Est-il acceptable d'employer des robots, certes capables d'apprendre et de réagir aux besoins, auprès de personnes qui n'ont plus la possibilité de s'y opposer? Ou faut-il estimer qu'il est froid et insensible d'utiliser des machines capables de simuler des sentiments humains?

La question mérite réflexion. Il faudrait balayer d'un revers de main toute velléité d'indignation morale pour se concentrer sur le potentiel qu'ont les machines de venir en aide à l'humain. Vraiment? Une chose est sûre: les fluctuations restent élevées dans les professions de soins, et le personnel manque pour faire face à la pénurie qui va s'accroître ces prochaines années.

Susanne Boshammer est professeure de philosophie à l'Université d'Osnabrück. Elle mène des recherches sur les aspects éthiques de l'assistance apportée par la technique. Comme souvent, lorsqu'il s'agit de déterminer si des robots peuvent

remplacer des individus au travail, elle mentionne l'humanité. Les robots, même s'ils fredonnent, parlent et rient, restent des outils technologiques qui ne peuvent pas remplacer les êtres humains dans un domaine aussi sensible que les soins. Elle souligne néanmoins à quel point le domaine des soins est exigeant sur les plans à la fois émotionnel et physique. Vu sous cet angle, les robots peuvent être une aide précieuse.

Un oui syndical sous conditions ...

Irene Darwich, secrétaire centrale de la santé, voit l'arrivée des robots dans les soins d'un œil favorable pour autant qu'ils puissent à l'avenir contribuer à assurer le financement de soins de qualité. Pour elle, il est clair que les robots ne peuvent pas répondre à des besoins individuels et contextuels. Ces aides technologiques peuvent néanmoins assumer des tâches répétitives, contribuant peut-être à améliorer les conditions de travail du personnel, ce qui serait dans l'intérêt de tous.

colette.kalt@syna.ch, directrice de la communication et des campagnes

Harcèlement sexuel au travail

Un délit à ne pas banaliser

Les jeunes de moins de 20 ans sont les plus exposés au harcèlement sexuel au travail. Souvent situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie, ils craignent pour leur emploi.

Le 12 mars 2016, les services Egalité et Jeunesse ont organisé une manifestation pour les personnes intéressées. Grâce à la participation d'acteurs et actrices, nous nous sommes familiarisés avec le théâtre forum, qui permet de restituer des situations ayant généré un sentiment d'impuissance. Les scènes jouées sont modifiées de manière à renforcer les personnes opprimées. Ce procédé permet à une personne de tester des comportements jusqu'à ce qu'elle trouve celui qui lui correspond, favorisant ensuite une réaction adéquate lors de situations similaires. Ces saynètes captivantes ont mis en lumière les situations désagréables fréquemment rencontrées au travail. Dans certains cas, savoir dire «non» est primordial, une attitude qui s'applique tout particulièrement au harcèlement sexuel au travail.

Devoir de vigilance

La loi interdit le harcèlement sexuel. Le prévenir fait partie des responsabilités qui incombent à l'employeur: celui-ci doit tout mettre en œuvre pour protéger l'intégrité physique et psychique de ses employés. Dans le cas de démarches effectuées au sein de l'entreprise, de procédures de conciliation ou de procès, un délai de protection de six mois suivant la clôture de la procédure s'applique (loi sur l'égalité, art. 10). L'employeur peut être contraint de verser un dédommagement s'il peut être démontré qu'il n'a pas mis en œuvre toutes les mesures de prévention qui auraient permis d'empêcher le harcèlement. Les articles 28 et suivants du Code civil permettent une action en justice contre toute personne ayant porté atteinte à la personnalité d'autrui. L'intégrité sexuelle étant également protégée par le Code pénal (art. 198), tu peux également déposer plainte.

Pas uniquement physique

Le harcèlement sexuel débute bien avant les attouchements aux parties intimes, les



L'employeur a un devoir de vigilance et doit protéger son personnel contre le harcèlement sexuel.

Photo: Fotolia

agressions sexuelles et le viol. En effet, les remarques, les blagues et les moqueries à caractère expressément sexuel ou au sujet du physique, de la vie ou de l'orientation sexuelles en font également partie, toute comme les regards et gestes insistants, humiliants et dégradants. Le fait d'exhiber, d'afficher ou d'envoyer du matériel sexiste ou pornographique, les invitations indésirables lancées dans un but clairement avoué ainsi que les contacts corporels non souhaités sont également des types de harcèlement sexuels. Personne n'a le droit d'insister ou de te faire des avances en te promettant des avantages ou en te menaçant de problèmes. En résumé: le harcèlement sexuel débute dès lors que ton interlocuteur ignore tes signaux verbaux ou non-verbaux de refus et bouscule ainsi tes limites personnelles.

Défends-toi

L'attaque est la meilleure défense: les services spécialisés recommandent de communiquer au harceleur immédiatement et clairement que son comportement est inadéquat. Prends contact avec la personne de référence pour le harcèlement sexuel au sein de ton entreprise ou avec le centre de conseil de ton école, ou alors demande conseil à un service spécialisé externe.

L'essentiel est que tu puisses parler avec quelqu'un en qui tu as confiance: cela t'aidera à mieux comprendre ce qui s'est passé. Si tu te demandes si tu réagis de manière trop susceptible ou que tu te sens co-responsable de la situation, un entretien avec un ou une spécialiste pourra t'aider à y voir plus clair. Poser des limites peut être difficile, et une réaction spontanée demande du courage. Il existe également des cours qui peuvent t'aider à acquérir plus d'assurance.

vera.huotelin@syna.ch,
responsable du service jeunesse

Centres de contact

www.lilli.ch

Conseil en-ligne anonyme et informations sur la sexualité, la violence, le couple, la vie au masculin, au féminin.

www.aide-aux-victimes.ch

Informations sur la loi sur l'aide aux victimes, sur les services de conseil et d'indemnisation.

www.harcelement-sexuel.ch

Site d'information de la Confédération, vue d'ensemble des services de conseils cantonaux pour le harcèlement sexuel au travail.