

# syna Magazine

Le syndicat

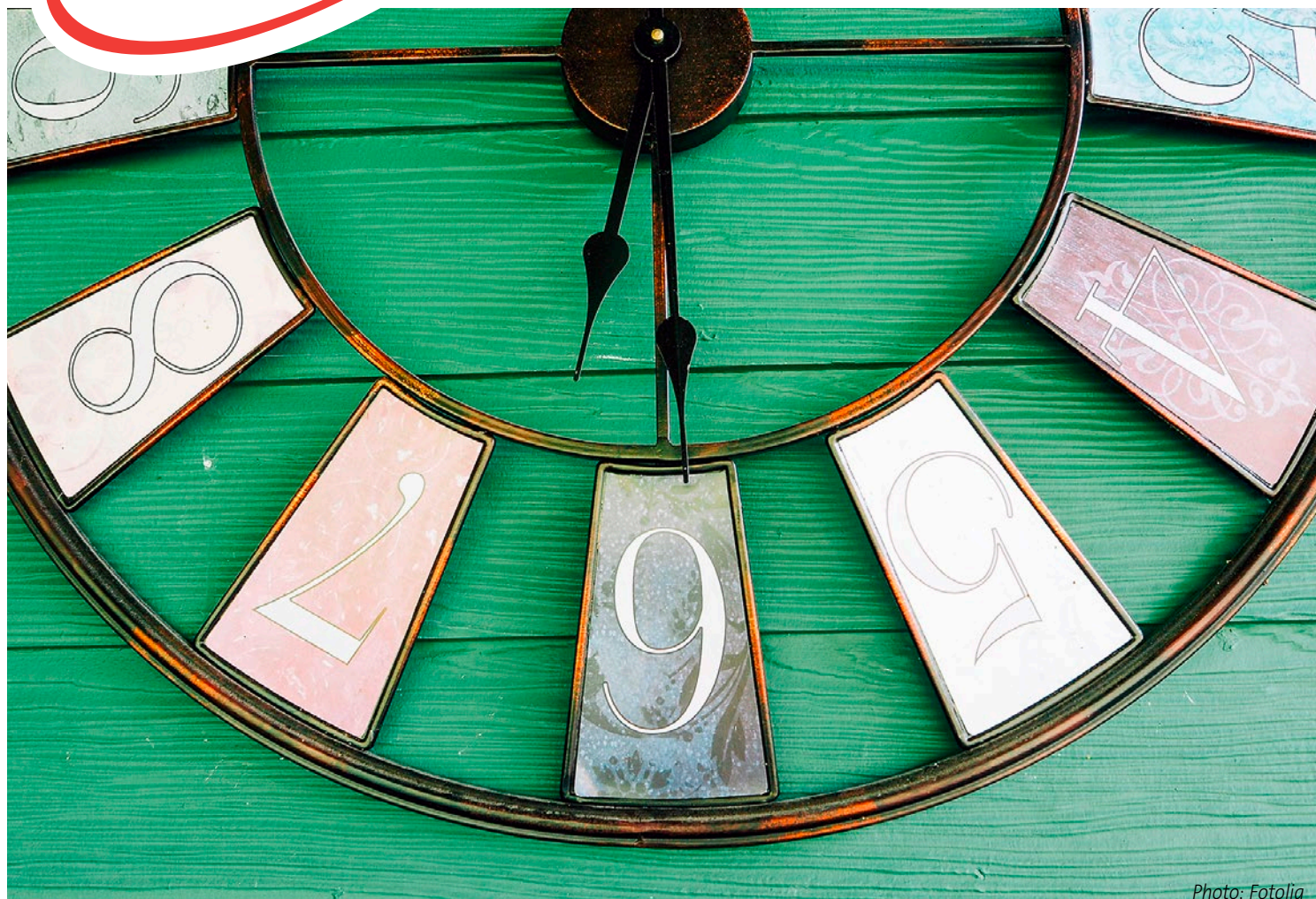


Photo: Fotolia

## Durée du travail sous pression

L'économie et la politique refusent d'entendre raison en matière d'enregistrement du temps de travail. Deux motions visant à démanteler la protection de la santé dont bénéficient de nombreux travailleurs ont été approuvées en commission. Elles sont maintenant discutées au Parlement. Syna s'engage et s'oppose au travail gratuit qui menace.

**Pages 2 et 5**

### Quand il vente et neige

Pluie, neige et froid peuvent paralyser les chantiers. Combien de temps les ouvriers doivent-ils affronter les intempéries, et comment les interruptions de travail sont-elles indemnisées? Syna demande des critères contraignants pour la convention nationale. **Page 6**

### Que changerais-tu?

As-tu une question sur un sujet politique? N'hésite pas à la partager avec le Conseil jeunesse de Jeunesse.Suisse. Fin avril, nos jeunes participants ont travaillé sur trois projets concernant l'accès au marché de l'emploi qui leur tiennent à cœur. **Page 20**

**Sommaire**

Travailleurs et travailleuses 50+	Page	3
Accueil extrafamilial	Page	4
Temps de travail	Page	5
Secteur principal de la construction	Page	6
Industrie horlogère	Page	7
Industrie chimique et pharmaceutique	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Commission de migration	Page	17
Coiffure / Nettoyage	Page	18
Mon Syna	Page	19
Conseil de jeunesse	Page	20

# Poser des limites, faire tomber des barrières



C'est pourquoi, le 2 mai, en conférence de presse, Syna et Travail.Suisse, une experte en médecine du travail, l'union syndicale suisse et Unia ont fermement pris position contre cette attaque frontale contre la loi sur le travail. Avec cette alliance contre le burnout et le travail gratuit, nous fixons une ligne claire en faveur de la protection de la santé aujourd'hui ancrée dans la loi. Et nous voulons aussi empêcher que le travail gratuit atteigne le montant exorbitant de 2,8 milliards de francs! Avec votre soutien, nous nous opposons avec véhémence au démantèlement de la loi sur le travail. Dans cette édition du Syna Magazine, vous pourrez en apprendre plus sur cette attaque contre votre portemonnaie et votre santé, et sur les raisons pour lesquelles il est important de défendre les limites imposées dans la loi sur le travail.

Les limitations de vitesse permettent de régulariser le trafic et d'assurer la sécurité des usagers de la route et des piétons. Qui-conque ne respecte pas les règles doit s'attendre à des problèmes et à une amende. Le plus souvent, ces règles de circulation et limitations de vitesse nous sont utiles et nous en bénéficions. Imaginez un instant qu'un politicien propose que le compteur de toutes les voitures grises et argentées soit démonté. Et qu'en même temps, il programme les radars de telle sorte que les contrôles sur ces véhicules deviennent impossibles. Comment réagiriez-vous? Auriez-vous peur pour votre sécurité, penseriez-vous qu'il s'agit d'une proposition délirante?

## Patrie et participation

Plus de 40 pour cent de nos membres ont un passeport étranger. Ils travaillent en Suisse, y paient des impôts et participent à notre société. Les migrantes et les migrants se posent toujours la même question: où est ma patrie? Quelle est-elle? Est-ce le pays d'où je viens, d'où viennent mes parents? Ou celui dans lequel je vis et je travaille?

Pour beaucoup de migrants, Syna est devenu une sorte de patrie. Sergio vit depuis plus de 60 ans en Suisse, Manuel depuis sept ans. Dans notre série «Mon Syna», découvrez comment ils s'investissent et bénéficient de leur statut de membres. Le soutien de nos secrétariats, les formations continues ou la participation aux décisions dans les instances et assemblées de Syna sont quelques exemples. Tout comme le fait que Manuel et Sergio participent aux discussions et prennent position au sein de Syna, comme dernièrement au sein de la Commission de migration. Par exemple, lorsqu'il s'agit des mesures d'accompagnement et de la nécessité de fixer des limites pour le respect des conditions de salaire et de travail en Suisse. Ou lorsqu'il s'agit de faire tomber des barrières sur le marché du travail pour que les chômeurs aient de meilleures chances de retrouver un emploi grâce à la préférence indigène light.

**arno.kerst@syna.ch, président**



## Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 7887 exemplaires (REMP 2016)

Editeur: Syna – le syndicat,

Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction/comp.: kommunikation@syna.ch

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

Impression/expédition: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 9 juin 2017

Clôture de la rédaction: 24 mai, 12h00

## Pour la saisie du temps de travail

Eh bien, c'est exactement ce que propose la conseillère aux Etats Karin Keller-Sutter, non pas pour la loi sur les routes, mais pour la loi sur le travail! A l'avenir, les cadres et les spécialistes (soit un tiers des salariés) ne pourraient plus enregistrer leur temps de travail. Il serait alors impossible de contrôler la durée maximale du travail, les pauses et les temps de repos. En clair, cela signifierait la fin de la protection de la santé! Or nous ne voulons pas de supérieurs hiérarchiques qui (par obligation) ne s'occupent plus de leur santé. En effet, à plus ou moins long terme, ils en viendront à exiger le même non-respect de la santé de leurs employés. Et nous ne voulons pas non plus de spécialistes surmenés pour nous opérer ou surveiller nos centrales nucléaires.

Travailleurs et travailleuses 50+

# Plus de respect pour les travailleurs âgés

**Les travailleurs âgés ont de plus en plus de difficultés sur le marché du travail. Lors de la troisième conférence nationale sur les travailleurs âgés, Travail.Suisse a mis en garde contre la banalisation du problème, tout en exigeant des mesures concrètes de la part des milieux politiques et des entreprises.**

Le téléphone sonne. Au bout du fil, Paul\*, 60 ans, nous explique son problème: pendant plus de vingt ans, il a travaillé dans une entreprise de taille moyenne. Son travail a toujours été apprécié, il s'entendait bien avec son équipe, a suivi quelques formations continues; en bref: Paul voulait continuer ainsi jusqu'à sa retraite. Toutefois, peu avant son 58<sup>e</sup> anniversaire, il reçoit son congé. Un choc. Bien sûr, il s'inscrit auprès de son office régional de placement, postule. Il est sûr de retrouver un emploi. En effet, il est encore «plein d'énergie», comme il le dit lui-même. Après quelques mois, le doute s'installe. Deux ans et quelques centaines de refus plus tard, il est toujours sans emploi. Il est rejeté. Paul parvient à gérer l'absence de travail, d'un quotidien professionnel, et sa baisse de revenus. Cependant, le fardeau psychique de sa situation lui pèse.

Paul n'est pas un cas isolé entre les travailleurs âgés. En comparaison internationale, le taux de chômeurs de plus de 50 ans (50+) est certes bas. Néanmoins, parmi les personnes touchées, on compte aujourd'hui 27 pour cent de chômeurs de longue durée, une augmentation par rapport à l'an dernier. Un chiffre élevé – y compris en comparaison internationale. Sans réaction des milieux politiques et des entreprises, la situation va encore empirer. Travail.Suisse propose par conséquent des mesures qui doivent permettre à des employés qualifiés de plus de 50 ans de rester sur le marché du travail. En plus du développement de la formation et de la formation continue et d'un bilan de compétence pour adultes, une mise en œuvre efficace de l'obligation d'annoncer les places vacantes pour les sans-emplois est impérative.



*Les entreprises doivent proposer plus de formation continue à leurs travailleurs âgés. Photo: Fotolia*

## La formation continue

L'une des revendications principales de Travail.Suisse est l'«offensive pour la formation continue des 50+». Il faut forcer les entreprises à inclure les plus de 50 ans parmi les bénéficiaires de leur budget de formation continue et à respecter ainsi l'obligation légale d'encouragement à la formation continue. Une autre possibilité consisterait à ajouter un complément à la libre circulation des personnes en introduisant la mesure d'accompagnement «formation continue pour les plus de 50 ans». Cela contribuerait à la lutte contre la multiplication des cas d'engagement de travailleurs de l'étranger plutôt que du pays même.

## Crédit spécial

Le Conseil fédéral étudie actuellement un crédit spécial pour la qualification des adultes sans diplôme professionnel et la requalification des personnes dont la formation n'est plus demandée sur le marché du travail. Ce crédit pourrait également permettre de financer la formation continue des travailleurs âgés. Autre élément important, un solide coaching pour les demandeurs d'emploi, en tant qu'instrument du bilan de compétence pour faire le point sur sa situation personnelle et, si nécessaire, pour planifier une formation continue. Les

cantons doivent mettre à disposition les offres correspondantes dans leurs centres d'information professionnelle.

## Announcement des places vacantes

Une mise en œuvre efficace de l'obligation d'annoncer des places vacantes – de la «préférence indigène light» – est incontournable pour que les demandeurs d'emploi âgés aient une réelle chance de retrouver leur place sur le marché du travail. Les ORP et les entreprises doivent montrer qu'ils prennent davantage en considération les travailleuses et travailleurs âgés. Si la situation devait continuer à se détériorer, il faudrait prolonger les délais de résiliation pour les travailleurs âgés engagés depuis longtemps pour mieux les protéger contre les licenciements. Au vu de la pénurie croissante de personnel qualifié, il devient urgent d'investir pas seulement pour les jeunes mais aussi pour les travailleurs âgés. En effet, ils resteront des piliers de notre économie.

**Adrian Wüthrich,**  
président,  
wuethrich@travailsuisse.ch

*\* Paul est un prénom d'emprunt. Il souhaite préserver son anonymat, car il craint des conséquences négatives.*

Accueil de jour extrafamilial

# Flexible et abordable: enfin!

**En Suisse, le coût des crèches est souvent prohibitif. En outre, il manque également des places d'accueil accessibles aux parents qui travaillent selon des horaires irréguliers. Travail.Suisse, l'association faitière de Syna, s'engage depuis des années pour améliorer la situation. Le Parlement a enfin fait un premier pas en ce sens.**

L'initiative contre la pénurie de personnel qualifié de la Confédération mise sur une hausse du taux d'activité des parents, en particulier des mères. Des mots qui resteront creux tant que les parents ne pourront pas compter pour leurs enfants sur un accueil extrafamilial de qualité et abordable, en crèche, en accueil parascolaire ou dans une structure d'école à journée continue. Le Parlement a aujourd'hui décidé d'investir 100 millions de francs pour des places d'accueil abordables ces prochaines années, sous forme de financement incitatif. Les cantons et les structures d'accueil peuvent obtenir une contribution de la Confédération dès lors qu'ils augmentent le nombre de places subventionnées. En outre, il est prévu d'accroître le nombre



*Aujourd'hui, de nombreux parents ne peuvent pas s'offrir une place de garde pour leurs enfants.*

*Photo: Colette Kalt*

de places offrant des heures d'accueil élargies, pour répondre au besoin des travailleurs aux horaires irréguliers, ou durant les périodes de vacances scolaires. La pression politique exercée par Syna et Travail.Suisse a payé.

## Par-delà des frontières cantonales

Les cantons sont les principaux responsables de l'accueil de jour extrafamilial. Toutefois, la réalité montre que de nombreux cantons ont besoin du soutien de la Confédération pour améliorer la conciliation entre travail et famille. Le monde du travail d'aujourd'hui ne s'arrête pas aux frontières cantonales. La population, qui a approuvé l'article sur la famille avec 54 pour cent de oui en 2013 (celui-ci échouant néanmoins à obtenir la majorité des cantons), attend un engagement plus important de la Confédération.

## Les programmes d'incitation fonctionnent

Précédemment, la Confédération a déjà lancé des financements incitatifs pour encourager de nouvelles places d'accueil de jour extrafamilial. Avec succès: à ce jour, le programme d'incitation de la Confédération a accédé à plus de 3000 demandes, qui ont permis de créer plus de 55 000 places d'accueil dans des structures d'ac-

cueil préscolaires, parascolaires et auprès d'accueillantes familiales. Bien que le programme n'ait pas suffi à satisfaire toute la demande, il fonctionne avec succès. Il a permis une augmentation notable du nombre de places d'accueil dans de nombreuses régions.

## Problème: disponibilité et coût

Aujourd'hui, outre la disponibilité des places, le coût représente un obstacle important pour les parents, notamment dans les crèches. Certes, corrigés en fonction du pouvoir d'achat, les coûts de l'accueil de jour extrafamilial en Suisse sont comparables à ceux de nos voisins d'Allemagne, d'Autriche et de France. Néanmoins, contrairement à nos voisins, en Suisse une grande partie des frais incombe aux parents. Ce financement rend l'accueil extrafamilial hors de prix, avalant souvent la totalité du deuxième salaire du couple.

Travail.Suisse est convaincu qu'à moyen terme, un meilleur service public dans ce domaine est indispensable. Le financement incitatif supplémentaire pour plus de places d'accueil abordables est un petit pas important dans la bonne direction.

**Mathias Kuert Killer,**  
responsable de la politique sociale,  
[kuert@travailsuisse.ch](mailto:kuert@travailsuisse.ch)

## Le triple avantage des crèches

*Le financement incitatif de places d'accueil extrafamilial vaut triplement la peine:*

- Par franc investi, entre 2,6 et 3,5 francs reviennent dans la poche des pouvoirs publics, notamment grâce aux impôts perçus.
- Des études indiquent qu'un million de personnes qualifiées manqueront à l'appel ces prochaines décennies. De meilleures infrastructures d'accueil permettront d'augmenter le taux d'activité des employés à temps partiel, mais ce uniquement dans la mesure où les coûts de l'accueil n'accaparent pas l'entier du revenu supplémentaire.
- Une infrastructure d'accueil de qualité encourage l'égalité entre les deux parents et favorise une répartition équitable des rôles.

Démantèlement de la loi sur le travail

# 2,8 milliards de francs de travail gratuit?!

**Attaque contre la santé et le portemonnaie des travailleurs: deux motions en discussion au Parlement à Berne, déjà approuvées en commission, visent une suppression à large échelle des durées maximales du travail et de l'enregistrement du temps de travail. Conséquence: du travail gratuit à profusion!**

La motion du conseiller aux Etats Konrad Graber exige que la réglementation sur la durée maximale du travail, les pauses et les temps de repos ne s'applique plus aux cadres et spécialistes. En outre, les travailleurs avec une charge de famille ne bénéficieraient plus d'aucune attention particulière, ouvrant grand la porte à une obligation de travailler plus le dimanche et la nuit. Pour sa part, la conseillère aux Etats Karin Keller-Suter souhaite supprimer pour ces mêmes employés l'obligation de saisie du temps de travail, ce bien que depuis début 2016 les employeurs aient déjà la possibilité de soustraire dans leur CCT les groupes de salariés à haut revenu de l'obligation d'enregistrement du temps de travail.

## Projet effronté, formulation floue

En 2016, le «Baromètre Conditions de travail» de Travail.Suisse indiquait que 38 pour cent des employés interrogés se sentent souvent stressés. Un salarié sur trois ne peut – en toute illégalité – pas saisir son temps de travail. Malgré tout, les deux interventions prétendent qu'une flexibilisation du travail répond au souhait des branches, et même des salariés. Un argument effronté. En outre, les personnes affectées par ces changements ne sont pas clairement identifiées. En effet, la notion de «cadres et spécialistes» est floue. Un grand nombre de salariés a parfois des activités dirigeantes, et tous se voient parfois confier des tâches spéciales.

## Travail gratuit sans protection de la santé

Une chose est claire: il arrive toujours un moment où même celles et ceux qui travaillent – avec plaisir et



*Sans enregistrement du temps de travail (ETT), le travailleur risque de se noyer dans un océan d'heures supplémentaires.*

*Illustration: Kurt Regotz*

volontairement – de manière flexible en ont assez. La flexibilité ne doit pas signifier un renoncement à protéger sa santé. Elle ne doit pas être un prétexte à l'absence de saisie du temps de travail. Au contraire: il devient alors particulièrement important que les employés puissent conserver une vue d'ensemble de leurs heures de travail et de loisirs. Ces initiatives parlementaires ne constituent pas uniquement une attaque contre la protection de la santé, mais aussi contre le portemonnaie des travailleurs: aujourd'hui déjà, chaque année 195 millions d'heures supplémentaires sont effectuées en Suisse. Seule leur saisie peut permettre de les compenser équitablement. En partant du principe qu'environ un travailleur sur trois a un rôle de cadre ou de spécialiste, on peut estimer à 65 millions le nombre d'heures supplémentaires réalisées par ces catégories d'employés. En cas d'acceptation des initiatives parlementaires, celles-ci ne seront jamais saisies. Elles se mueront en travail gratuit qui – selon un calcul qui se base sur un salaire horaire prudent – atteindra un montant annuel de 2,8 milliards de francs! Autrement dit: chaque salarié touché offrirait l'équivalent de 2000 francs à son employeur chaque année.

## Assurances sociales lésées

2000 francs par année correspond environ à l'augmentation réelle moyenne cumulée des salaires en 2014 et 2015. En

clair: ces initiatives sont une gigantesque mesure d'économie pour les entreprises: elles permettraient de faire entièrement rembourser par les employés les hausses de salaire dont elles se vantent. Les assurances sociales, qui se verraient privées de 350 millions de francs de cotisations salariales, seraient elles aussi lésées. C'est donc l'ensemble de la société qui serait pénalisée. Nous luttons pour qu'une majorité responsable du Parlement voie clair dans ce jeu malhonnête et s'y oppose!

**arno.kerst@syna.ch,  
président**

*65 millions d'heures supplémentaires non saisies. Une économie gigantesque pour l'économie, payée par les travailleurs. Des chiffres ahurissants:*

*2,8 milliards de francs de travail gratuit. Un montant qui permettrait de...*

- couvrir la moitié des dépenses annuelles de la Suisse pour la défense,
- financer le deuxième tunnel du Gotthard (selon les projections actuelles),
- construire huit fois le Stade de Suisse à Berne.

*Les employés renonceraient à 2000 francs, l'équivalent:*

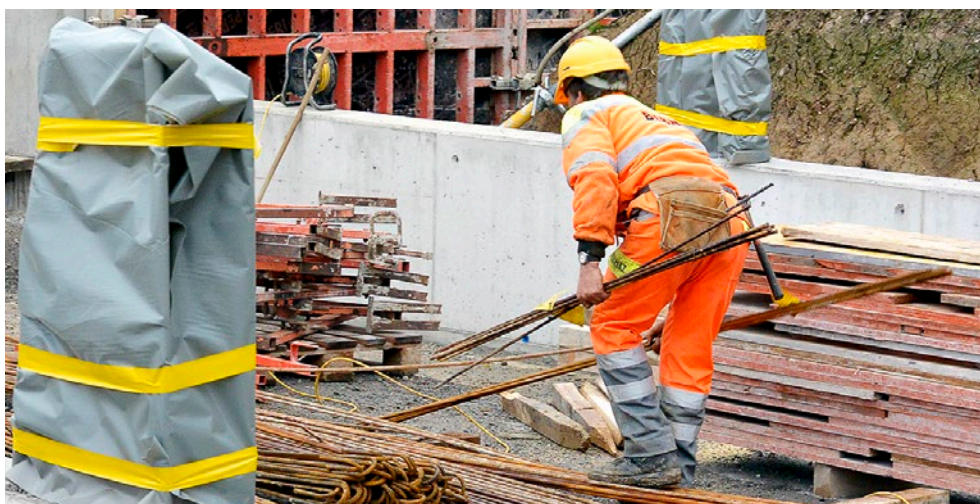
- d'une semaine de vacances en famille ou
- de la hausse de salaire moyenne des années 2014 et 2015.

Interruption du travail sur les chantiers

# Températures glaciales, discussions brûlantes

**Cet hiver, les questions de nos membres du secteur principal de la construction se sont multipliées. La plupart souhaite savoir quand un chantier doit être interrompu pour cause d'intempéries. Qui décide? Et comment les heures négatives sont-elles compensées quand la météo s'adoucit?**

Sur les chantiers, la pression des délais conduit souvent à une poursuite des travaux en dépit de la pluie, de la neige et du froid. La santé des ouvriers semble le plus souvent secondaire. L'article 28 de la convention nationale (CN) stipule que les travaux en extérieur en cas de pluie, de neige ou de grand froid doivent si nécessaire et possible être interrompus. A l'heure actuelle cependant, la CN ne définit pas clairement la notion de pluie, neige, orage ou froid trop important. Seul le Tessin se distingue par des indications claires sur les conditions qui nécessitent une interruption du travail sur les chantiers. Dans le cadre des négociations CN actuelles, Syna demande l'introduction de critères contraignants. La pression des délais et des considérations d'ordre économique ne



*Le soleil ne brille pas toujours sur les chantiers. En cas d'intempéries et de grand froid, le travail peut être interrompu.*  
Photo: Colette Kalt

doivent pas prendre le dessus: pour Syna, la santé des ouvriers doit être prioritaire.

## Indemnisation en cas d'intempéries

Le versement d'une indemnité pour intempéries de 80 pour cent peut être annoncé aux offices cantonaux en charge de l'économie et de l'emploi. La plupart des entreprises exigent néanmoins de leur personnel qu'il utilise ces heures non-travaillées pour compenser des heures supplémentaires, ou qu'il les compense

à une date ultérieure. Cette approche flexible n'est pas répréhensible, d'autant plus qu'elle signifie que les ouvriers obtiennent alors une compensation à 100 pour cent des heures non travaillées. Néanmoins, les règles ne sont pas entièrement satisfaisantes. C'est pourquoi, dans le cadre des négociations à venir, nous demandons une révision des règles qui régissent le calcul et la compensation des heures non travaillées. Il n'est en effet pas acceptable que les ouvriers n'aient congé que par mauvais temps.

## En cas d'interruption du travail

Voici les règles dont il faut tenir compte en cas de compensation d'heures négatives:

- Les personnes concernées doivent être informées de l'interruption du chantier.
- Pour les collaborateurs qui ont des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être utilisées pour compenser les heures négatives à la fin du mois.
- Pour les collaborateurs pour lesquels une compensation de ce type n'est pas possible, la différence entre les heures dues et les heures effectuées générée par les heures non travaillées doit être notée dans le récapitulatif des heures conformément au calendrier de la durée du travail.
- En cas de solde négatif de dix heures ou plus à la fin du mois, il est possible d'adapter le

calendrier de la durée du travail pour le reste de l'année. Les fourchettes inscrites dans la CN doivent alors être respectées. Les adaptations doivent être notifiées aux collaborateurs 14 jours à l'avance.

- La compensation doit être effectuée sur la même année calendaire. Si le solde est encore négatif à la fin de l'année, les heures manquantes sont à la charge de l'employeur. Elles ne peuvent pas être reportées sur l'année suivante, mais doivent être payées comme des heures travaillées. Le même principe s'applique en cas de résiliation des rapports de travail.
- En cas de solde négatif inférieur à dix heures à la fin du mois, celles-ci peuvent être compensées durant l'année calendaire.

## Maximum dix heures non travaillées par mois

Lorsqu'un chantier est interrompu durant une longue période de froid, les ouvriers sont contraints de rester à la maison, ce qui génère des heures négatives. Celles-ci peuvent en principe être compensées durant l'année. L'employeur ne peut toutefois pas noter plus de dix heures non travaillées sans modifier le calendrier de la durée du travail. Exceptionnellement, une disposition de la CN offre aux employeurs le droit d'inscrire une fois au maximum neuf heures négatives sur le décompte mensuel sans modifier le calendrier de la durée du travail.

**guido.schluep@syna.ch,**  
secrétaire central du secteur principal  
de la construction

Semaine d'action Horlogerie

## Professionnel et fiable. Comme toi.

**Durant une semaine entière, Syna a mené dans les régions horlogères une action importante visant à informer l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'industrie horlogère et microtechnique de leur nouvelle convention collective de travail (CCT), entrée en vigueur cette année.**

Durant cinq jours, une équipe fixe renforcée chaque jour par des collègues de la région visitée a sillonné les routes et les sites horlogers de Fribourg, du Jura, de Bienne, de Genève, et de Granges (SO), en allant à la rencontre de milliers de collaboratrices et collaborateurs dans la branche. Ils ont été le plus souvent accueillis par un bon croissant et par l'équipe Syna, qui était à leur disposition.

### Un minibus bien chargé

L'action est une première sous cette forme: en effet, elle a été menée sous la forme du «secrétariat mobile», le nouveau minibus

de Syna aménagé pour l'occasion, permettant à toute personne de s'entretenir en toute discrétion avec Syna. Le minibus, bien chargé en matériel en tout genre, a parcouru plus de 1000 kilomètres! Notre action a été très bien accueillie, que ce soit par les entreprises elles-mêmes ou par les travailleuses et travailleurs, qui ont été heureux d'apprendre l'existence d'un véritable choix dans l'horlogerie. Nous avons rappelé que dans cette branche, il n'y a au niveau du contenu qu'une seule CCT, et que le fait de choisir Syna est un gage de professionnalisme et de fiabilité, deux valeurs horlogères qui font notre slogan dans la branche «Professionnel et fiable. Comme toi.».

### Des témoignages précieux

Cette semaine d'action a été aussi l'occasion pour les collègues actifs dans l'horlogerie de mieux se connaître et de collaborer dans une branche pas toujours facile. L'esprit d'équipe était excellent et le travail s'est fait dans la bonne humeur – même en situation de stress ou de désaccord. Notre rencontre avec les travailleurs nous a confirmé combien la CCT est importante à leurs yeux, et combien il est nécessaire



*Pendant une semaine, l'équipe de Syna a visité cinq sites horlogers. Photo: Diego Frieden*

que Syna s'engage pour que ses conditions soient appliquées dans toute la branche. Pour cela nous devons continuer à rencontrer les travailleurs et les convaincre que Syna est le bon choix, professionnel et fiable. Comme eux.

**diego.frieden@syna.ch,  
secrétaire central de l'industrie  
horlogère et microtechnique**

Chimie et produits pharmaceutiques

## Bilan et perspectives positifs

**Fin avril, les représentants des travailleurs des grandes entreprises chimiques et pharmaceutiques se sont réunis lors de la conférence de branche de Syna. Ils ont dressé un bilan positif de l'année écoulée, pour les entreprises et pour les travailleurs.**

Pour la branche de la chimie et des produits pharmaceutiques, le bilan 2016 est positif: toutes les entreprises ont bouclé l'année sur un résultat réjouissant. La branche a permis à l'économie suisse d'enregistrer une croissance de 1,5 pour cent. Sans elle, elle aurait inscrit une croissance négative de 5 pour cent. L'aug-

mentation de salaire moyenne s'est élevée à 0,7 pour cent. Dans les entreprises qui ont Syna comme partenaire social, elles ont même atteint 0,9 à 1,2 pour cent. Bien formés, les membres de la commission du personnel ont mené à bien leur mandat avec brio!

### Nouveautés de la branche

Le rachat de Syngenta par Chemchina est officiel. Avec un prix de 43 milliards de dollars, ce rachat, le plus grand jamais effectué par un groupe étranger, revient à des acquéreurs chinois. Syna est convaincu qu'aucune restructuration de grande ampleur n'aura lieu au sein de Syngenta ces cinq prochaines années, les intérêts de Chemchina à long terme étant en phase avec le cycle de produits de Syngenta. Johann Tscherrig, respon-

sable régional du Haut-Valais, a fourni des informations sur les conventions collectives de Lonza, DSM et VBPCD. Il s'est félicité que, chez Lonza notamment, la formation continue des travailleurs âgés soit encouragée, permettant leur maintien en emploi. Au sein de DSM Viège, une nouvelle convention collective est actuellement en cours de négociation.

Les perspectives de la branche restent bonnes: même si les chiffres du premier trimestre sont pour certains légèrement en-deçà de l'année précédente, la tendance pour 2017 laisse présager une poursuite de la croissance.

**kathrin.ackermann@syna,  
secrétaire centrale de l'industrie  
chimique et pharmaceutique**

## Pour un congé paternité raisonnable

### Nous touchons au but!

La récolte des signatures pour l'initiative sur le congé paternité a connu un franc succès, notamment lors de la journée de récolte nationale d'avril. Nous sommes maintenant dans la dernière ligne droite. Concrètement, cela signifie qu'il faut faire preuve d'un peu d'endurance: nous avons encore besoin de vos signatures! Le moment est également venu de nous transmettre les formulaires déjà remplis qui traînent chez vous...

Celles et ceux qui n'ont pas encore signé, ou qui ont su convaincre des amies, des amis et des connaissances de signer peuvent le faire très simplement sur WeCollect. Complétez le formulaire en ligne, imprimez-le, signez-le et retournez-le gratuitement par la poste. [www.syna.ch/cp](http://www.syna.ch/cp)

Il nous reste encore un peu de temps pour pouvoir soumettre notre initiative avant l'été. Pour qu'un congé paternité digne de ce nom ne reste pas un rêve, nous avons besoin de votre aide à toutes et à tous! Un grand merci!

## Préavis



### Réservez la date dès aujourd'hui!

Le 30 septembre 2017, à l'issue de l'assemblée des délégués des retraités, Syna organisera le 3<sup>e</sup> Dialogue Syna, sur la thématique de la «discrimination des femmes au travail et dans la prévoyance vieillesse». La manifestation se tiendra à Fribourg. Elle est gratuite pour tous les membres Syna.

## Restauration

Les **négociations salariales pour 2018** ont débuté dans le cadre de la convention collective nationale de travail (CCNT). Syna demande une augmentation de deux pour cent des salaires minimums.

La branche affiche en effet une situation économique stable, alors que les travailleurs subissent une reprise du renchérissement et la hausse constante des loyers et des assurances-maladie.

## Prévoyance vieillesse 2020

### Travail.Suisse recommande de voter «oui»

Le 23 septembre, nous voterons sur la réforme de la prévoyance vieillesse. A l'issue de vifs débats, Travail.Suisse, l'association faîtière de Syna, l'a adoptée lors de son assemblée des délégués par 53 voix contre 3 et une abstention.

La réforme garantit le financement de l'AVS et contient des améliorations pour les travailleurs à temps partiel et les chômeurs âgés. En revanche, la hausse de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes est une pilule amère à avaler. Travail.Suisse estime néanmoins que les avantages prennent le pas sur les inconvénients.

En vue de la votation, différents arguments pour et contre vous seront présentés dans le Syna Magazine.

## Nettoyage



### Un site Internet fait la promotion des atouts de la formation continue dans la branche.

Campagne d'image pour la Suisse alémanique: en avril, la campagne «super professionnels» a débuté, avec pour mission de sensibiliser les collaborateurs et les entreprises de la branche du nettoyage à l'effet de la formation continue sur les salaires dès 2018. Toutes les informations nécessaires sont disponibles sur le site [www.reineprofis.ch](http://www.reineprofis.ch).

## Menuiserie

Les jalons pour un futur modèle de pré-retraite (MPR) pour les menuisiers et menuisières en Suisse alémanique sont posés. Début mai, tous les partenaires sociaux ont approuvé la convention collective de travail (CCT) transitoire 2018-2020.

Elle permet de préparer les négociations pour la CCT qui entrera en vigueur en 2021 et doit inclure un MPR. Syna se réjouit de cet important acquis sur le plan social et économique pour les travailleurs âgés et pour les employeurs.



Région Neuchâtel

## Touche pas à ma CCT Santé 21!

**La CCT Santé 21 est le fruit d'une négociation entre les différents partenaires sociaux. Elle fait aujourd'hui le fruit d'attaques inacceptables. Point de situation et plan d'action.**

Vous travaillez dans le domaine de la santé neuchâteloise, et vos conditions de travail sont régies par la Convention Collective de Travail Santé 21 (CCT Santé 21): durée du temps de travail, droit aux vacances, travail de nuit, rémunération, etc ... Cette CCT garantit une égalité de traitement entre toutes et tous les salarié-e-s du secteur. Elle a été négociée par les partenaires sociaux, soit des représentants des employeurs et des représentants des employé-e-s, dont Syna.

Depuis des années, les partis de droite de ce canton s'attaquent à votre CCT. Pour eux, toute réglementation obligeant à respecter une CCT et à offrir des conditions de travail respectueuses est une réglementation de trop! Lors de la dernière session de législature, la majorité de droite du Grand Conseil a décidé de modifier toutes les lois cantonales afin que la CCT Santé 21 ne soit plus la référence permettant les subventionnements. En clair, cela signifie qu'il ne sera plus nécessaire d'appliquer la CCT Santé 21 pour pouvoir toucher des subventions cantonales, financées par nos impôts!

### Vers deux CCT distinctes

Ces mêmes partis ont également obtenu que le secteur de la santé neuchâteloise soit désormais réglementé par deux CCT distinctes: l'une pour le personnel soignant, l'autre pour le reste du personnel. Cela s'appelle «diviser pour mieux régner».

*Les référendums sont disponibles pour signature en téléchargement sur notre site à l'adresse: [www.fribourg-neuchatel.syna.ch](http://www.fribourg-neuchatel.syna.ch)*



*Travailleurs et travailleuses de la santé, nous devons défendre nos conditions de travail! Photo: Syna*

Les risques encourus sont notamment le fait que la séparation entre deux «catégories» de personnel est de nature à fragiliser les droits de l'ensemble du personnel. Du côté de l'administration et des services hôteliers – secteurs plus précaires, parfois moins qualifiés – les travailleurs-euses risquent de voir très rapidement leurs conditions de travail se dégrader. Tandis que les soignant-e-s, plus rares sur le marché de l'emploi, devraient se battre seul-e-s si d'aventure «leur» CCT devait être attaquée. Le risque de dumping salarial sera grand. A noter que certains acteurs privés de la santé offrent déjà des conditions de travail moins avantageuses.

Une CCT unique protège toutes et tous les salarié-e-s, quelle que soit leur formation, leur fonction ou leur employeur!

### Comment vous défendre?

D'une part, en signant les deux référendums! D'autre part, en faisant adhérer vos collègues à notre organisation syndicale! Pour quelles raisons? Parce que Syna, représentant des travailleurs-euses, est signataire de la CCT Santé 21 et défend les conditions de travail de la santé

neuchâteloise. Plus nombreux-euses vous serez à être syndiqué-e-s, plus nous aurons de poids dans les négociations et les combats à mener.

**nathalie.matthey@syna.ch,**  
secrétaire régionale

## IMPRESSUM ROMANDIE

### Rédaction/Coordination

Tania Séverin  
tél. 044 279 71 71  
[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch)

### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetez,  
[veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch)  
**Genève:** Joël Mugny,  
[joel.mugny@syna.ch](mailto:joel.mugny@syna.ch)  
**Jura:** Loïc Dobler,  
[loic.dobler@syna.ch](mailto:loic.dobler@syna.ch)  
**Vaud:** Thierry Lambelet,  
[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch)

### Numéro 5/17:

Clôture de la rédaction: 22 mai  
Date de parution: 9 juin

Région Genève

# EMS Genève: triste bilan d'anniversaire

**A Genève, les mesures d'économies imposées par le Conseil d'Etat ont des répercussions pré-occupantes sur les conditions de travail des employés et employées des EMS. Explications.**

Dix ans après l'acceptation de l'IN 125 «Pour une meilleure prise en charge des personnes âgées en EMS + de bras pour + de cœur» le taux de couverture des besoins défini sur la base de l'outil PLAISIR ne dépasse pas 86 pour cent. Le nombre de lits augmente beaucoup plus rapidement que le nombre des emplois: depuis 2012, 120 nouveaux lits ont été créés, pour seulement 84.16 postes équivalent temps plein. La dotation genevoise est passée de 0.94 ETP/lit en 2007 à 1.06 en 10 ans, un chiffre qui reste très en-deça de la demande initiale de prise en charge à 100 pour cent.

## Réduire les charges par tous les moyens

Depuis 2015, le Conseil d'Etat impose une réduction des charges de personnel de 5 pour cent à atteindre fin 2018 pour réaliser son objectif d'économies. Les contrats de prestation revus impactent directement le personnel, principale charge dans le budget des EMS. Pour participer à l'effort, les moyens financiers alloués diminuent, les annuités sont bloquées, parfois plusieurs années de suite.

Les solutions trouvées par les établissements vont de la baisse de qualification des employés (plus d'ASSC, d'ASA ou de personnel non qualifié et moins d'infirmiers/infirmières) au licenciement au profit d'employés/employées plus jeunes, en passant par le recours aux emplois temporaires, aux remplacements effectués par le personnel présent ou encore par des externalisations visant à diminuer la masse salariale.

## Des externalisations problématiques

Les externalisations posent problème car elles entraînent le licenciement d'employé-e-s présents de longue date ou une baisse de leurs revenus s'ils sont engagés par la nouvelle entité. Une structure telle



*Une prise en charge de qualité nécessite que du temps et de l'attention puissent être consacrés à chaque résident et résidente.*

*Photo: Fotolia*

qu'ADALIA, Fondation du Bout du Monde, est la propre création d'EMS pour déléguer les activités de nettoyage ou de lingerie. A terme cela revient à soustraire ces employés à la CCT pour les soumettre à des conditions moins favorables et à diminuer la portée de la convention, alors qu'ils sont déjà les moins bien rémunérés.

Paradoxalement, la première volée genevoise de formation d'adultes d'employé-e en intendance AFP a reçu son diplôme le 2 mai. Une trentaine de cahiers des charges génériques pour le secteur de l'hôtellerie et intendance dans les établissements médicaux-sociaux ont été élaborés par l'OrTra Intendance et la Fegems. Ce sont ces mêmes tâches qui sont externalisées.

## La formation est pénalisée

Les besoins du secteur sont importants; on y parle même de pénurie et le recrutement s'effectue loin à la ronde. De plus en plus de professions interviennent ou sont formées au sein des EMS qui, tout en souhaitant la professionnalisation de leur

personnel, ne parviennent pas à financer les formations, à mettre à disposition du temps pour les formateurs, pour les stages, ou à accepter le choix de formation de leurs propres employés/employées ou leur nouvelle qualification. Le manque de personnel est voué à se renforcer encore avec le prochain départ à la retraite d'un grand nombre de personnes nées dans les années 1955 à 1965.

Le manque de reconnaissance dont souffre le personnel, les pressions liées au financement ou au manque de personnel, découragent nos membres qui ont peur de perdre leur place ou de s'exprimer lorsque les tensions augmentent et pèsent sur leur travail ou fragilisent leur santé.

Les EMS restent une priorité pour Syna. Nos membres peuvent compter sur nous pour les soutenir. Ensemble nous pouvons agir pour protéger vos droits ou pour améliorer vos conditions de travail.

**marguerite.bouget@syna.ch,**  
secrétaire régionale

Région Fribourg

## Célébrations du 1<sup>er</sup> mai

A l'occasion de la fête du travail, le comité du 1<sup>er</sup> mai a organisé, comme chaque année, une manifestation sur la place Georges-Python à Fribourg. Un moment de partage, de convivialité et de solidarité pour les membres de Syna Fribourg.

Cette année, le comité d'organisation a modifié les horaires afin que la manifestation se déroule le soir dès 16h00 jusqu'à 20h00. Ce changement s'est révélé être un succès, les travailleurs ont été nombreux à se réunir sur la Place-Python dans le but de dénoncer les problèmes liés à la santé au travail. De plus, ils en ont profité pour aborder des sujets d'actualité tels que la sortie du personnel de l'ECAB et du HFR de la LPers.

Lors du cortège, tous les syndicats, associations et les travailleurs ont affiché leur solidarité dans l'enthousiasme, dans la joie et dans la bonne humeur. Le cortège est parti à 18h00 de la Place-Python pour rejoindre Pérolles.



Les membres de Syna ont défilé dans la bonne humeur le 1<sup>er</sup> mai à Fribourg. Photo: Ilenia Casisi

Différents discours ont enrichi cette soirée. Monsieur Bernard Fragnière, président de la FEDE, a pris la parole avant le cortège au sujet du démantèlement du service public. Quatre oratrices ont pris la parole après le cortège: Madame Kirthana Wickramasingam, députée PS, qui a parlé principalement de la santé au travail; Madame Véronique Polito, membre du comité directeur d'Unia, qui

a parlé des problèmes liés au chômage et à la réforme des rentes qui entraîne des injustices entre hommes et femmes; deux intervenantes de l'association culturelle Kurde, l'une qui parlait en turc et l'autre en français, pour aborder les problèmes liés à la migration.

dilan.yatik@syna.ch et  
tania.sansonnens@syna.ch, apprenties

Section Industrie et Services région Fribourg/Neuchâtel

## Trois points de vue sur la solidarité

**L'assemblée générale de la section Industrie et Services (région Fribourg/Neuchâtel) s'est tenue le 10 mars, au Restaurant de l'Etoile, à Corpataux-Magnedens. La solidarité a figuré au cœur des discussions.**

A l'ordre du jour, nous avons étudié, sous trois points de vue différents, la solidarité envers les personnes qui n'ont plus d'activité professionnelle pour cause de maladie, d'accident, de perte d'emploi ou encore de retraite...

### Solidarité au quotidien

D'abord la solidarité de tous les jours. Si la vie coûte cher, c'est parce chacune et

chacun paie la facture de l'augmentation de l'espérance de vie et des charges médicales qui en découlent. Certains d'entre nous paient en surplus, par la perte d'un emploi ou la péjoration des conditions de travail, le prix d'un système économique pas suffisamment solidaire.

### Solidarité et politique

Ensuite le point de vue politique. Les élections, mais aussi les votations passées et à venir, telles qu'«AVS plus», «RIE III», «Prévoyance vieillesse 2020», ou le Congé paternité de quatre semaines proposé par Travail.Suisse en lien étroit avec Syna, sont de puissants bras de levier qui peuvent jouer contre ou pour la solidarité. Il est de la responsabilité de chacune et chacun – avec ou sans le droit de vote – de se forger une opinion, d'être actif dans

les discussions et de s'engager dans les récoltes de signatures.

### Solidarité et organisations

Enfin, la solidarité repose en grande partie sur des organisations. Le Syndicat Syna en fait partie et nous pouvons renforcer encore son action en proposant à des collègues pas encore membres de nous rejoindre. Une institution également exemplaire, que nous avons découverte lors de notre Assemblée du 10 mars, est la Fondation IPT – Intégration pour tous; celle-ci permet chaque année à un grand nombre de personnes en transition, en difficulté ou atteintes dans leur santé, de retrouver une place de manière durable dans l'économie.

xavier.hemmer@syna.ch,  
secrétaire régional

Région Vaud

# Conseil vaudois: le mirage de la parité

**La parité hommes/femmes, en matière de salaires, de représentation aux échelons supérieurs des entreprises ou encore de représentation politique, constitue aujourd'hui un sujet d'actualité récurrent. L'issue des élections au Grand Conseil vaudois montre que les objectifs sont loin d'être atteints.**

Dimanche 30 avril ont eu lieu les élections pour renouveler les 150 élus au Grand Conseil vaudois. Durant la campagne, force a été de constater que les femmes n'ont pas été plus présentes qu'en 2012, avec à peine 30 pour cent de candidates, contre 70 pour cent de candidats.

Résultat des courses, un Grand Conseil à nouveau dominé par la gente masculine, avec deux tiers d'hommes pour un petit tiers de femmes. On observe néanmoins des différences notables selon les couleurs politiques: dans les partis qui avaient fait le pari de présenter des listes équilibrées, le résultat à l'arrivée est positif, avec 9 députées vertes (43 pour cent) et même 20 députées socialistes (soit 54 pour cent) et 4 députées vert-libérales (57 pour cent). A droite cependant, le déséquilibre est total: 109 candidats pour 41 candidates au PLR, et 125 contre 24 à l'UDC, avec pour résultat une délégation PLR composée de 75 pour cent d'hommes, un chiffre qui atteint ... 92 pour cent à l'UDC! En attendant mieux, on se consolera en constatant qu'au total, le nombre de députées a passé de 43 en 2012 à 49 en 2017...

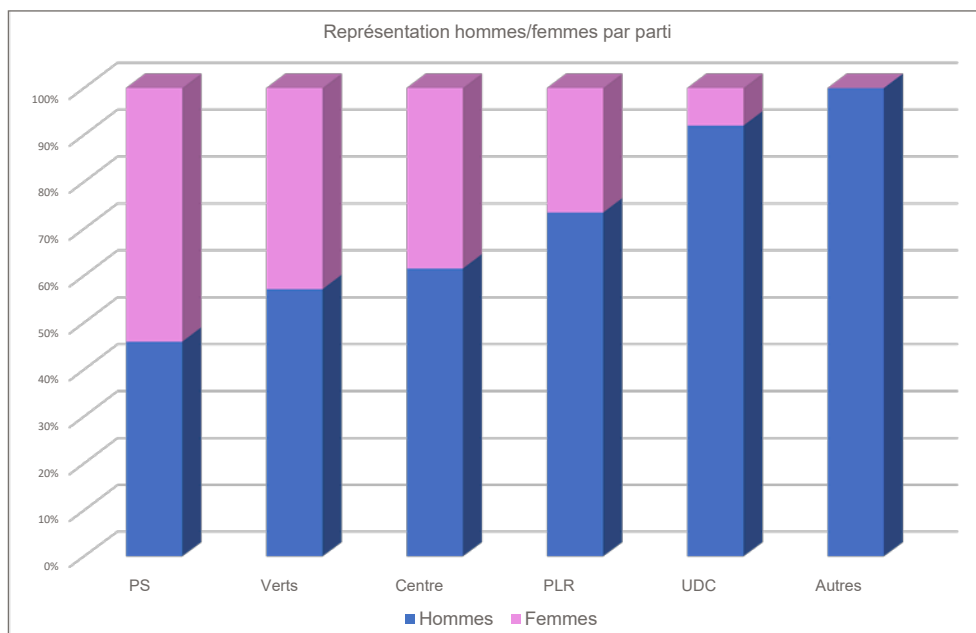
Nettoyage

## Réservez la date

La Maison Romande de la Propreté a le plaisir de vous convier à la cérémonie de remise des diplômes AFP & CFC Agent(e) de propreté et aux portes ouvertes de ses locaux qui se dérouleront le mercredi 28 juin 2017. Dès 14h30: portes ouvertes, à 17h30: remise des diplômes.

Informations sous:

[www.maisondelaproprete.ch](http://www.maisondelaproprete.ch)



Les femmes sont encore largement minoritaires au Grand Conseil vaudois.

Source: Tania Séverin

## Et alors?

En quoi ce déséquilibre importe-t-il? Lors de la récente Journée de la Femme, célébrée chaque 8 mars, les inégalités salariales persistantes et inexplicables entre hommes et femmes ont, comme chaque année, été dénoncées. Une étude du très sérieux Forum économique mondial (WEF) publiée à cette occasion nous annonçait d'ailleurs qu'au rythme où avancent les choses, les femmes gagneront le même salaire que les hommes... en 2186, soit dans 170 ans!

Pour sa part, le rapport Equileap, qui note un certain nombre de grandes entreprises en fonction des mesures prises pour favoriser l'égalité homme/femme en termes d'effectif, d'égalité salariale, ou encore d'équilibre vie professionnelle/vie privée, a lui aussi mis en avant la piètre performance de la Suisse, dont seules trois entreprises figurent au Top 200, soit seulement 4 pour cent de l'échantillon helvétique de 68 sociétés.

Autre actualité récente, la réforme de la Prévoyance Vieillesse 2020, qui inclut notamment une hausse de l'âge de la retraite des femmes alors même que l'égalité salariale est loin d'être atteinte, a été approuvée sur le fil par les deux Chambres du Parlement (33 pour cent de femmes au Conseil national, et un petit 15 pour cent au Conseil des Etats), ainsi que par les

principaux syndicats du pays, dont Syna, eux-aussi dirigés par une forte majorité masculine. Pourrait-on dès lors être tenté de penser que, peut-être, les femmes, minoritaires pour défendre leurs intérêts, ont été sacrifiées sur l'autel du réalisme politique?

## S'impliquer pour faire valoir ses intérêts

Il faut se rendre à l'évidence, tant qu'elles resteront minoritaires au niveau politique et décisionnel, les femmes seront tributaires du bon vouloir des hommes pour créer des conditions-cadres conformes à leurs intérêts, pour façonner une société qui répond à leurs attentes et aspirations. Des sujets comme l'égalité salariale, la conciliation travail/famille, l'accueil extrafamilial de jour, ou encore le soutien aux proches-aidants sont autant de thèmes qui restent encore avant tout une affaire de femmes. Pour qu'ils soient défendus avec vigueur, pour que les intérêts des femmes soient considérés à leur juste valeur, il est impératif que celles-ci s'engagent, à tous les échelons: local, cantonal, national, politique, associatif ou syndical. En effet, comme le dit l'adage «On n'est jamais mieux servi-e que par soi-même»...

[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch),  
rédactrice région Romandie

Commissione nazionale della migrazione

# La libera circolazione delle persone è importante

**Nella sua ultima riunione di fine aprile la commissione della migrazione, che rappresenta i nostri affiliati stranieri, si è chinata sulla preferenza nazionale «light». Le discussioni sono ruotate attorno agli sviluppi futuri del mercato svizzero del lavoro, ma anche sulle difficoltà sociali degli immigrati.**

Gli affiliati più anziani della commissione della migrazione vedono nella libera circolazione delle persone con l'UE un enorme passo avanti sul fronte del riconoscimento del diritto fondamentale alla libertà di mobilità e a una vita con la propria famiglia – anche in Svizzera. I giorni in cui si veniva additati come «Gastarbeiter» (lavoratore ospite) e si dovevano recludere i figli fra le quattro mura di casa appartengono, grazie a Dio!, al passato. Ma un «lavoratore ospite» è, per definizione, il benvenuto fin tanto che il padrone di casa non decide altrimenti. La nuova normativa in materia di soggiorno introdotta nel 2002 ha risolto in parte questa insicurezza che impediva di pianificare la propria esistenza a lungo termine e di integrarsi nel Paese di accoglienza. Per gli immigrati più recenti questi racconti sono avvolti da un'atmosfera kafkiana, eppure anche loro si muovono in un campo di tensione tra la necessità economica della migrazione occupazionale e i doverosi sforzi d'integrazione.

## Il mercato del lavoro borbotta

Negli anni sessanta l'economia ha vissuto una vigorosa crescita, spronata dalla produzione di un gran numero di nuovi beni, e la situazione si è ripresentata all'inizio degli anni duemila, una volta superate le crisi degli anni novanta e instaurata una crescita regolare dell'occupazione e del PIL. Per sostenere la propria produttività e competitività l'economia elvetica deve attingere all'immigrazione di manodopera – senza contare che l'immigrazione favorisce il consumo interno. Nel 2015, il 50 per cento della crescita di bi-



*Alcuni aspetti riguardanti la libera circolazione delle persone verranno approfonditi in piccoli gruppi di lavoro e con brevi dibattiti.*  
Foto: Selina Tribbia

lancio era riconducibile ai nuclei familiari stranieri. Questa evoluzione ha sostenuto l'attività di costruzione degli ultimi anni. Secondo un calcolo simulatorio realizzato dall'istituto di ricerca BAK Basel, un contingentamento dell'immigrazione potrebbe causare alla Svizzera, cumulativamente fino al 2035, riduzioni del PIL dell'ordine di 250 miliardi di franchi! Una limitazione dell'immigrazione e una conseguente rescissione dei contratti con l'UE causerebbero una contrazione degli investimenti e, di riflesso, della ricerca. La competitività verrebbe indebolita, riflettendosi in un calo della produzione e dell'economia d'esportazione. Infine, vi sarebbe una contrazione dell'occupazione, e nel 2035 il PIL pro capite potrebbe essere di 3400 franchi inferiore ad oggi. Addio vacanze!

## Problemi sociali

La libera circolazione delle persone ha posto fine alla verifica dei salari precedente all'assunzione di lavoratori stranieri. Per tale motivo, la commissione della migrazione esige controlli più frequenti e più severi da parte degli organi paritetici e tripartiti. I nostri affiliati riferiscono di casi di dumping salariale da far letteralmente rizzare i capelli in testa che vanno combattuti con forza. In fin dei conti, bisogna lottare anche contro la discriminazione sala-

riale degli stranieri. Soprattutto i cittadini degli Stati terzi corrono il rischio di subire discriminazioni sistematiche sul mercato del lavoro. Se i lavoratori stranieri hanno diritto a salari equi, va da sé che le norme e le leggi svizzere in vigore vanno riconosciute e rispettate. Il che include le condizioni abitative (forme abitative adeguate) o l'affidabilità in merito al pagamento di fatture e ad altri obblighi finanziari.

I lavoratori immigrati devono affrontare molte sfide soprattutto nei primi mesi di soggiorno nel nostro Paese e devono essere aiutati ad integrarsi. Ecco perché i contatti con i segretari regionali Syna stranieri sono così importanti: essi rappresentano un primo punto fermo in Svizzera e mostrano la via corretta verso l'integrazione.

La commissione della migrazione ritiene, infine, la libera circolazione delle persone necessaria per un mercato del lavoro ben amalgamato e competitivo. I problemi sociali legati all'immigrazione vanno affrontati attraverso controlli più efficaci del mercato del lavoro (salari e orari di lavoro) e aiuti adeguati all'integrazione. Le collaboratrici e i collaboratori Syna vi contribuiscono in maniera importante.

**selina.tribbia@syna.ch,  
presidente della commissione  
della migrazione**

Sector de limpieza suiza alemana y sector de la peluquería

# Más capacitación, mejor sueldo

**En las conferencias de la industria Syna para el rubro de la limpieza en la Suiza alemana y rubro de la peluquería para el conjunto de Suiza, los participantes votaron por unanimidad a favor del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).**

Los dos nuevos contratos aportarán mejoras significativas. El foco en el rubro de la limpieza seguirá centrado sobre todo en la capacitación, mientras que en el rubro peluquería se incidirá en la mejora salarial asociada a la experiencia laboral.

## Limpieza: mejores sueldos con capacitación

Junto a los trabajadores de limpieza de mantenimiento, limpieza especial y limpieza hospitalaria, ahora en el CCT también se incluye a los trabajadores de la limpieza de coches. Asimismo, la capacitación, organizada de forma paritaria por los interlocutores sociales, es ahora relevante en cuanto al salario: Trabajadores no cualificados que en su capacitación tomen 80 lecciones, reciben un sueldo mínimo más alto (ver gráfico). Los trabajadores/as de limpieza de edificios tienen su propia



El nuevo CCT trae mejoras para el rubro de la limpieza.

Foto: Fotolia

Salario mínimo limpieza		
	Año 2018	Año 2020
<b>Trabajadores no cualificados</b>		
<b>Limpieza de mantenimiento</b>		
sin capacitación	18.80 Fr./h	19.20 Fr./h
con capacitación	19.80 Fr./h	20.20 Fr./h
<b>Limpieza especial</b>		
sin capacitación	20.90 Fr./h	21.50 Fr./h
con capacitación	21.90 Fr./h	22.50 Fr./h
<b>Limpieza de hospitales</b>		
sin capacitación	19.50 Fr./h	20.00 Fr./h
con capacitación	20.50 Fr./h	21.00 Fr./h
<b>Limpieza de coches</b>		
sin capacitación	20.20 Fr./h	20.90 Fr./h
con capacitación	21.20 Fr./h	21.90 Fr./h
<b>Limpieza de edificios con capacitación profesional</b>		
Certificado Federal de Formación Práctica (EBA)	4000 Fr./mes, 22.00 Fr./h	4000 Fr./mes
Certificado Federal de Capacitación (EFZ)	4500 Fr./mes, 24.75 Fr./h	4500 Fr./mes

categoría salarial. Los salarios subirán en dos etapas, 2018 y 2020.

El espectro temático de los cursos contiene, por ejemplo, el idioma alemán, conocimientos básicos de limpieza o seguridad en el trabajo. Junto con esto también se incluyen métodos y conocimientos especializados tales como limpieza sanitaria, de alfombras o de ascensores. Los cursos se imparten en los dos centros de capacitación de la Comisión Paritaria de Limpieza en Rickenbach y Dietikon, así como en otras tres regiones. No tienen costo para los trabajadores, ya que se financian completamente a través de los costos de ejecución.

## Peluquería: protección contra el dumping salarial

A causa del número creciente de pequeñas peluquerías baratas, sobre todo en las ciudades, aglomeraciones y en regiones fronterizas, la presión en el rubro se ha acentuado en los últimos años. Las condiciones de trabajo han empeorado por los controles inexistentes y las lagunas existentes en el CCT, el cual hasta ahora no fijaba un salario mínimo para empleados sin diploma reconocido. Esta circunstancia llevaba a prácticas de dumping salarial ilegal. Con el aumento salarial para peluqueros y peluqueras cualificados, su experiencia laboral ahora es valorada. Además, medidas en contra de la falsa

autonomía laboral fueron tratadas. Los interlocutores sociales negociaron entre otros los siguientes puntos:

- Ahora los empleados sin educación reconocida están representados en el CCT.
- A partir del tercer año de experiencia laboral después de la capacitación básica, los empleados reciben más sueldo. A partir del quinto año ganan el mínimo mensual
  - 4000 francos con EFZ
  - 3900 francos con EBA
  - 3800 sin capacitación laboral reconocida.
- Empleados que instruyen aprendices reciben un suplemento salarial de 200 francos.
- Mejoras destinadas a una mejor conciliación entre la vida personal y laboral, tales como baja de tres días libres pagados en caso de enfermedad de un hijo, cinco días de baja por paternidad y el derecho de tomar una pausa laboral para asuntos personales.
- La obligación de registrar el tiempo de trabajo esta explícitamente regulado
- Todos empleados tienen derecho a dos días libres a la semana.
- La prohibición de captar antiguos clientes rige solo hasta el término del contrato laboral.

**irene.darwich@syna.ch,**  
secretaría central del sector de servicios

Interrupção de trabalho na construção civil

# Temperaturas frias, discussões quentes

**Durante este inverno voltaram a aumentar os pedidos de informações dos nossos membros do ramo da construção civil. A maioria queria saber quando é que um estaleiro de obras deve ser suspenso devido às condições meteorológicas. Quem decide isso? E sobretudo: de que forma serão compensadas as horas perdidas quando o tempo melhorar?**

A enorme pressão para cumprir prazos nos estaleiros de obras leva a que frequentemente seja necessário continuar o trabalho, apesar da chuva constante, da queda de neve e do frio. A saúde dos funcionários da construção civil parece ser frequentemente colocada em segundo plano. No artigo 28 do contrato coletivo de trabalho (CCT) está estipulado que os trabalhos ao ar livre devem ser interrompidos, sempre que necessário e possível, em caso de chuva, neve ou temperaturas muito frias. No entanto, atualmente o CCT ainda não definiu critérios claros sobre as condições em que a chuva, neve, relâmpagos e temperaturas frias são demasiado fortes e intensas. Apenas no cantão Tessino existem indicações claras sobre as condições em que é obrigatória uma interrupção de trabalho no estaleiro de obras. Nas atuais



*O sol nem sempre brilha nos estaleiros de obras suíços. Em caso de condições meteorológicas adversas e temperaturas frias, o trabalho pode ser interrompido.*  
Foto: Colette Kalt

negociações relativamente ao CCT, a Syna exige critérios vinculativos. A pressão para cumprir prazos e as considerações económicas não podem ser as prioridades: para a Syna a saúde dos funcionários da construção civil está em primeiro lugar.

## Compensação em caso de condições meteorológicas adversas

Nos serviços cantonais do Departamento de Economia e Trabalho (AWA) é possível solicitar o pagamento de uma compensação por condições meteorológicas adversas a 80 por cento. Contudo, a maioria das empresas exige aos trabalhadores que as horas perdidas sejam compensadas através de horas extraordinárias realizadas ou com alterações no calendário de trabalho.

Relativamente a tais compensações provisórias e flexíveis não há qualquer objeção, uma vez que desta forma os funcionários da construção civil recebem 100 por cento do salário durante o tempo de interrupção. No entanto, o regulamento ainda não fornece uma resposta satisfatória. Nas futuras negociações iremos, por isso, exigir também uma revisão dos regulamentos, segundo os quais as respetivas horas perdidas sejam compensadas e remuneradas. Não podemos aceitar que os funcionários da construção civil apenas tenham a possibilidade de aproveitar o seu tempo livre em caso de condições meteorológicas adversas.

## Máximo de dez horas perdidas por mês

Se um estaleiro de obras for suspenso devido a um longo período de temperaturas frias e os trabalhadores tiverem por isso de ficar em casa, aplicam-se as horas perdidas. Por princípio, estas podem ser compensadas durante o ano. Contudo, o empregador não pode impor mais do que dez horas perdidas aos funcionários da construção civil, sem que o calendário de trabalho tenha de ser ajustado. No entanto, a título excepcional, uma disposição no CCT concede aos empregadores o direito de anotar, uma vez, no máximo nove horas a menos, sem ajustar o calendário de trabalho anual no fim do período de compensação mensal.

## Quando o trabalho é cancelado

*Estes são os regulamentos a ter em consideração na compensação de horas perdidas:*

- Os afetados devem ser previamente informados sobre a eventual interrupção.
- No caso dos trabalhadores com horas extraordinárias, as horas da interrupção podem ser compensadas no final do mês com as horas extraordinárias.
- Para os trabalhadores sem essa possibilidade de compensação, as horas perdidas são calculadas pela diferença entre as horas prestadas e as horas planeadas, de acordo com o calendário de trabalho registado na ficha de controlo horário.
- Se no final do mês o saldo for negativo e inferior a dez horas, as horas perdidas podem

*ser flexivelmente compensadas durante o ano civil.*

- Se no final do mês o saldo negativo for de dez ou mais horas, o calendário de trabalho para o resto do ano pode ser ajustado. Para isso aplica-se o CCT. O ajuste deve ser notificado aos trabalhadores com 14 dias de antecedência.
- A compensação deve ser efetuada no mesmo ano civil. Se no final do ano o saldo continuar negativo, as horas negativas serão suportadas pelo empregador. Estas não podem ser transferidas para o ano seguinte e devem ser remuneradas. O mesmo se aplica se o contrato de trabalho cessar.

**guido.schluep@syna.ch,**  
secretário geral do ramo  
da construção civil

# Cours 2017



Pour les membres de 40 à 55 ans

## Comprendre mon règlement de prévention professionnelle (caisse de pension)!

**Vendredi 2 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel Le National, Delémont**

**Contenu:** Théorie concernant la prévoyance professionnelle: comment fonctionne le système? Exemple pratique de lecture d'un certificat; éclaircissement des prestations diverses de la LPP.

**Animation:** Jean-Claude Ducry, Collaborateur RH, responsable salaires et assurances sociales

**Inscription:** au plus vite, dernier délai 22 mai!

## Des outils pour être encore plus performant professionnellement et avec son entourage!

**Vendredi 9 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel Astra Vevey, Vevey**

**Contenu:** Des outils de planification; les 10 principes essentiels pour toujours être efficace; la boîte à outils pour être performant et heureux au travail et au quotidien/objectifs pertinents – diagrammes divers.

**Animation:** Marie-Cécile Baumgartner, Formatrice d'adultes et professeure, Master en PNL

**Inscription:** au plus vite, dernier délai 22 mai!

Cours en Italien

## Come affrontare un colloquio di lavoro!

**Sabato 10 giugno 2017, 09h00 – 17h00, Cascada Hotel, Lucerna**

**Obiettivo:** Dalle emozioni all'abbigliamento, dalla puntualità all'atteggiamento, ecco come comportarsi prima, durante e dopo il colloquio per fare una buona impressione e ottenere il posto.

**Referente:** Francesca Iannella, Dottoressa in Lettere, Coach e Trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente per la gestione strategica del cambiamento

**Iscrizioni:** Il più in fretta, scadenza 22 maggio!

## Comment faire pour obtenir les prestations auxquelles j'ai droit? (AI-AVS)

**Lundi 12 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel J.J. Rousseau, La Neuveville**

**Contenu:** Bref rappel des prestations AVS et AI. Prestations complémentaires: bénéficiaires, principes, changements prévus, exemple de calcul. Le revenu hypothétique; formulaires de demande selon les cantons et documents nécessaires.

**Animation:** François Wagner, Expert fédéral diplômé en assurances sociales

**Inscription:** au plus vite, dernier délai 22 mai!

## Avoir le sens de la répartie dans les situations difficiles!

**Vendredi 23 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon-les-Bains**

**Contenu:** Le fonctionnement de la communication verbale, équilibre émotionnel et confiance en soi, le sens de la répartie et le rôle de l'humour, que faire si cela ne fonctionne pas?

**Animation:** Julien Gogniat, Formateur et conférencier en communication

**Inscription:** au plus vite, dernier délai 22 mai!



### 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](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://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!



Commission de migration

# La libre circulation est importante

**En tant que représentante de nos membres étrangers, la Commission de migration s'est longuement penchée sur la préférence indigène lors de sa réunion de fin avril. Les évolutions à venir du marché suisse du travail et les difficultés des immigrants sur le plan social ont notamment été évoquées.**

Les membres les plus âgés de la Commission de migration considèrent que la libre circulation au sein de l'UE constitue un progrès notable vers la reconnaissance du droit fondamental à la liberté de mouvement et au regroupement familial, y compris en Suisse. Fort heureusement, l'époque des «saisonniers», contraints de cacher leurs enfants à la maison, est révolue. En effet, la notion de «saisonnier» signifiait que les travailleurs étaient les bienvenus jusqu'à ce que leur employeur en décide autrement. Cette incertitude, qui rendait impossible tout projet de vie à long terme et entravait l'intégration dans le pays d'accueil, a été partiellement levée avec les nouvelles dispositions de séjour entrées en vigueur en 2002. Pour les personnes arrivées en Suisse plus récemment, ces récits semblent folkloriques. Pourtant, elles aussi sont tiraillées entre la nécessité économique de la migration des travailleurs et les efforts d'intégration exigés.

## Le marché du travail en ébullition

C'était le cas dans les années 60, où l'arrivée de nombreux nouveaux produits stimulait la croissance économique, ainsi qu'au début des années 2000, où les crises des années 90 avaient été surmontées et l'emploi et le PIB augmentaient année après année. La productivité et la compétitivité de l'économie suisse sont dépendantes de l'immigration des travailleurs. De plus, l'immigration dynamise la consommation intérieure. En 2015, les ménages étrangers ont ainsi assuré 50 pour cent de la croissance des ménages. La construction a su exploiter cette évolution ces dernières années. Une estimation de l'institut de recherches Bakbasel parvient



*La Commission de migration comprend actuellement 25 membres qui représentent les sections de Suisse alémanique et de Suisse romande.*  
Photo: Sabri Schumacher

à la conclusion qu'un contingentement de l'immigration conduirait en Suisse à une perte de PIB pouvant atteindre 250 milliards de francs d'ici 2035. Une restriction de l'immigration, qui nécessiterait la résiliation des accords bilatéraux avec l'UE, conduirait à un recul des investissements, et donc aussi de la recherche. La compétitivité s'en retrouverait affaiblie, ce qui se traduirait par une baisse de la production et des exportations. Enfin, l'emploi reculerait également, et le PIB par habitant en 2035 serait de 3400 francs inférieur à son niveau d'aujourd'hui – adieu les vacances!

## Problèmes sociaux

La libre circulation a conduit à l'abandon des contrôles relatifs au salaire avant l'engagement de travailleurs étrangers. C'est pourquoi la Commission de migration demande des contrôles plus fréquents et sévères, confiés à des organes de contrôles paritaires et tripartites. Les membres ont connaissance de cas révoltants de sous-enchère salariale, contre lesquels il faut absolument lutter. Enfin, la discrimination salariale que subissent les travailleurs étrangers doit également être combattue. Les ressortissants d'Etats tiers font en effet l'objet de discriminations systématiques sur le marché du travail. Néanmoins, si les

travailleurs étrangers ont naturellement droit à un salaire équitable, ils doivent aussi être prêts à respecter les usages et les lois suisses, notamment par rapport aux conditions de logement, et au règlement ponctuel des factures et autres obligations financières.

Au cours des premiers mois suivants leur arrivée, les travailleurs étrangers font face à de nombreux défis. Pour leur intégration, ils dépendent d'une aide extérieure. C'est pourquoi les contacts avec les secrétaires régionaux étrangers de Syna sont primordiaux. Ils représentent un premier point de repère en Suisse pour une bonne intégration.

En conclusion, la Commission de migration juge que la libre circulation est une nécessité pour un marché du travail équilibré et compétitif. Les problèmes sociaux qui résultent de l'immigration doivent être abordés au moyen de contrôles plus stricts du marché du travail (salaires et durée du travail) ainsi que par une aide renforcée à l'intégration. Les collaborateurs et collaboratrices de Syna y apportent une contribution importante.

**selina.tribbia@syna.ch,**  
**présidente de la Commission**  
**de migration**

Nettoyage Suisse alémanique et coiffure

# Formation continue, meilleur salaire

**Lors des conférences de branche du nettoyage en Suisse alémanique et de la coiffure dans toute la Suisse, les participants ont accepté les nouvelles conventions collectives de travail à l'unanimité.**

Les deux conventions comprennent des améliorations conséquentes. Alors que, dans le nettoyage, l'accent a été mis sur la formation continue, c'est l'expérience professionnelle qui est valorisée par une hausse de salaire dans la coiffure.

## Nettoyage: plus de salaire grâce à la formation continue

Désormais, la CCT s'étend au nettoyage courant, spécial, en hôpital, mais aussi au nettoyage des véhicules. En outre, la formation continue, organisée paritairement par les partenaires sociaux, influence désormais le salaire: les travailleurs non-qualifiés, qui ont suivi une formation continue de 80 heures, bénéficient dorénavant d'un meilleur salaire minimum (voir graphique). Les nettoyeurs de bâtiments au bénéfice d'un diplôme ont leur propre classe de salaire. Les salaires augmenteront en deux étapes: 2018 et 2020.

### Salaires minimums dans la branche du nettoyage

Année 2018 Année 2020

#### Travailleurs non-qualifiés

##### Nettoyage courant

sans formation continue	18.80 Fr./h	19.20 Fr./h
avec formation continue	19.80 Fr./h	20.20 Fr./h

##### Nettoyage spécial

sans formation continue	20.90 Fr./h	21.50 Fr./h
avec formation continue	21.90 Fr./h	22.50 Fr./h

##### Nettoyage en hôpital

sans formation continue	19.50 Fr./h	20.00 Fr./h
avec formation continue	20.50 Fr./h	21.00 Fr./h

##### Nettoyage des véhicules

sans formation continue	20.20 Fr./h	20.90 Fr./h
avec formation continue	21.20 Fr./h	21.90 Fr./h

##### Nettoyeur/nettoyeuse en bâtiments avec diplôme

Attestation de formation professionnelle (AFP)	4000/mois, 22.00 Fr./h	4000 Fr./mois
Certificat de capacité CFC	4500/mois, 24.75 Fr./h	4500 Fr./mois



La nouvelle CCT améliore le quotidien des coiffeurs et des coiffeuses.

Photo: Fotolia

Les thématiques abordées dans les différents modules de formation comprennent par exemple l'allemand, les connaissances de base en nettoyage ou encore la sécurité au travail. Des méthodes de nettoyage et des connaissances spécifiques sont également présentées, à l'instar du nettoyage d'installations sanitaires et de tapis, ou du maniement d'élévateurs. Ces cours sont dispensés dans les deux centres de formation continue de la commission paritaire du nettoyage à Rickenbach et Dietikon ainsi que dans trois autres régions. La participation est gratuite, le financement étant entièrement assuré par les frais d'exécution.

## Coiffure: protection contre le dumping salarial

L'augmentation du nombre de petits salons de coiffure bon marché, notamment dans les agglomérations et les régions frontalières, a considérablement augmenté la pression sur les prix dans la branche ces dernières années. En conséquence, les conditions de travail se sont détériorées, un phénomène en partie dû au faible nombre de contrôles et à des lacunes dans la CCT: jusqu'à aujourd'hui, celle-ci ne fixait en effet pas de salaire minimum pour les travailleurs sans diplôme reconnu, conduisant à des pratiques de sous-enchère abusives. Les augmentations de salaire consenties en faveur des coiffeurs et des coiffeuses au bénéfice d'un certificat de capacité permettent de valoriser leur expérience professionnelle. En outre, des

mesures contre l'indépendance fictive ont également été négociées. Les partenaires sociaux se sont accordés sur les points suivants:

- Les travailleurs sans formation reconnue sont également soumis à la CCT.
- Dès la 3<sup>e</sup> année de pratique à l'issue de la formation, les travailleurs bénéficient d'un meilleur salaire; dès la 5<sup>e</sup> année ils perçoivent un salaire mensuel minimum de:
  - 4000 francs avec certificat fédéral de capacité
  - 3900 francs avec attestation de formation professionnelle
  - 3800 francs sans formation reconnue.
- Les collaborateurs qui forment des apprentis perçoivent un supplément de salaire de 200 francs par mois.
- Des améliorations en matière de conciliation entre travail et famille sont également à signaler: trois jours de congé payé en cas de maladie d'un enfant, cinq jours de congé paternité et droit à un congé de courte durée pour régler des affaires privées.
- L'obligation d'enregistrement du temps de travail est spécifiquement régulée.
- Tous les collaborateurs ont droit à deux jours de congé par semaine.
- L'interdiction de démarcher des clients ne s'applique que jusqu'à la fin des rapports de travail.

**irene.darwich@syna.ch,**  
secrétaire centrale secteur tertiaire

Commission de migration

## Lutter pour la reconnaissance

**La représentation des travailleurs étrangers est une réalité depuis le milieu des années 60 chez Syna et ses prédécesseurs. Les motivations sous-jacentes à cet engagement ont évolué au cours du temps. Certaines restent les mêmes.**

Sergio Scaramuzza peut se targuer d'avoir eu une vie riche en événements en Suisse: collaborateur au sein de l'industrie, secrétaire syndical, immigrant et conseiller d'intégration, époux et père. Arrivé en Suisse en 1956, il a aujourd'hui 80 ans.

Le parcours d'intégration de Manuel Jassi est plus récent: arrivé en Suisse il y a sept ans, il s'est engagé auprès de Syna il y a six ans déjà. Grutier, il s'intéresse beaucoup au discours actuel sur l'intégration et aux échanges interculturels. A 18 ans, il a vécu sa première expérience d'immigration en quittant la Guinée-Bissau pour le Portugal.

**Selina Tribbia: Pourquoi vous engagez-vous dans la Commission de migration?**

**Sergio Scaramuzza:** J'avais envie d'utiliser la marge de manœuvre qui nous est accordée pour faire valoir notre point de vue. Nous voulions prendre nos décisions en toute indépendance. Par exemple, nous nous sommes engagés pour une paix du travail relative dans la CCT de la métallurgie. Notre position a suscité quelques discussions animées avec nos collègues modérés! En tant qu'immigrants de la première génération, le travail syndical nous a permis de construire un réseau social avec les membres FCOM étrangers au fil des années, et de nous soutenir mutuellement. Nous nous engageons aussi de manière ciblée contre la discrimination salariale subie par les étrangers – déjà un problème à l'époque.

**Manuel Jassi:** J'ai envie de participer à l'évolution de la société. Par conséquent, j'aime apprendre. Chaque réunion à laquelle je participe pour Syna est pour moi une source d'enrichissement. Néanmoins, je remarque que mes connaissances linguistiques limitent souvent ma capacité à participer, car je n'arrive pas toujours à me faire comprendre (note de la rédactrice:



Manuel (à gauche) et Sergio s'engagent au sein de la commission de la migration.

Photo: Selina Tribbia

Manuel a un niveau d'allemand B1). Syna et la commission de la migration m'ont permis de faire la connaissance de compatriotes qui m'ont aidé grâce à leur propre expérience d'intégration. J'aimerais aussi transmettre mes propres connaissances et expériences.

**Pour vous, que signifie l'intégration?**

**Sergio:** Outre le fait que le travail est un élément important de l'intégration, il existe d'autres domaines où elle peut être vécue, comme le sport, ou la vie de famille dans les couples d'origine différente. Je me souviens que j'ai été traité différemment à partir du moment où les mères ont compris qu'en tant que jeune immigrant, je représentais un beau-fils potentiel! En Suisse, lorsqu'on s'engage, la reconnaissance est au rendez-vous. C'est pourquoi nous nous sommes organisés au sein du syndicat et avons participé aux discussions.

**Manuel:** En premier lieu, il faut connaître et respecter les lois suisses. Ensuite, il faut contribuer à faire évoluer la société, et cela pas uniquement par le travail. C'est pourquoi je recherche les contacts sociaux avec différents groupes de population. Je suis convaincu que les différences culturelles

permettent aux Suisses et aux immigrants d'apprendre l'un de l'autre. Pour moi, le but de l'intégration est d'être reconnu. Je ne cesserai jamais de me battre pour cela, et j'aimerais savoir ce que je dois faire pour obtenir cette reconnaissance.

**Comment jugez-vous la situation actuelle?**

**Sergio:** La discussion relative à l'intégration est amplifiée par les médias. Lorsque je suis arrivé en Suisse, nous devions travailler et respecter les lois; alors on nous fichait la paix et on était considéré comme intégré. Aujourd'hui, il faut apporter d'innombrables preuves de son «intégration». Ces preuves deviennent chaque année plus lourdes, comme le montrent les débats politiques actuels.

**Manuel:** La Suisse a une grande expérience dans la cohabitation interculturelle. En effet, elle réunit quatre langues nationales, des traditions et confessions différentes. Ces régions linguistiques cohabitent sans guerre depuis des centaines d'années. Pour moi, c'est la preuve que l'intégration fonctionne!

selina.tribbia@syna.ch,  
responsable de la politique sociétale

Conseil de jeunesse

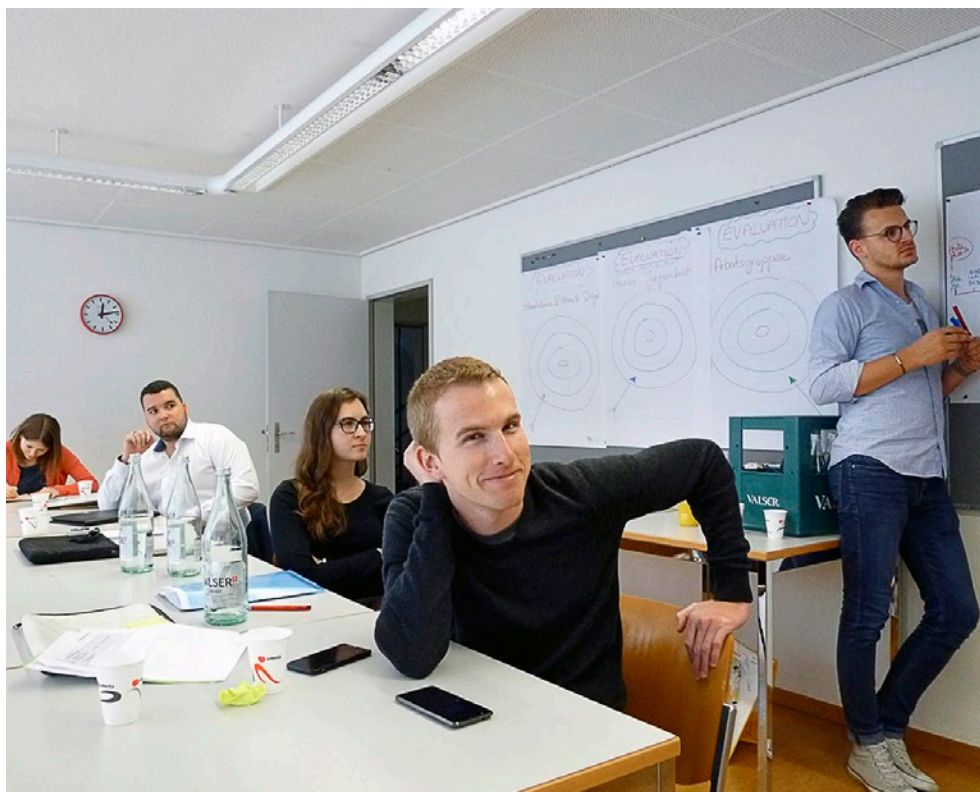
# Engagez-vous!

**La politique et les politiciens n'ont pas la cote auprès des jeunes. Néanmoins, les commissions des jeunes vous permettent d'être en lien direct avec la politique et de vous engager pour les priorités de votre génération. A Berne, le Conseil de jeunesse a mis en évidence l'intérêt de certains jeunes.**

Les douze participants au Conseil de jeunesse avaient des profils on ne peut plus variés: vendeur dans le secteur de la finance, jeune en recherche d'une place d'apprentissage dans la restauration ou employé des transports publics, difficile d'identifier des points communs au premier abord. Ces jeunes – âgés de moins de 20 ans pour la plupart – ont au moins une affinité: leur intérêt pour la politique. Ce week-end du 28–29 avril, ils sont venus à Berne pour discuter, s'engager et faire de nouvelles expériences. Au Conseil de jeunesse, ils étaient au bon endroit, Jeunesse.Suisse étant la voix des jeunes des associations membres de Travail.Suisse: Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, les SCIV et l'OCST. Elle représente les intérêts des jeunes adultes, non seulement au sein de Travail.Suisse mais aussi envers le grand public, ce qui lui permet d'influencer la politique suisse en matière de travail, de société et de formation.

## Il faut aussi se faire plaisir

Après un délicieux repas dans un restaurant branché en ville de Berne, suivi d'une bière à la Reithalle le vendredi soir, les choses sérieuses ont commencé dès neuf heures le samedi matin. Ce mélange d'engagement politique et de détente caractérise bien le Conseil de jeunesse, souligne Nadine Walker (troisième depuis la gauche sur l'image), 19 ans et étudiante en psychomotricité. Cette membre, active au sein du comité depuis trois ans, a été élue cette année au poste de co-présidente. Elle avait rejoint le Conseil par pure curiosité, sans grandes attentes. Elle est avant tout séduite par la structure participative du Conseil. Tout le monde peut s'impliquer, amener des idées et prendre la responsabilité d'un projet.



*Le Conseil de jeunesse de Jeunesse.Suisse donne une voix aux jeunes et aux jeunes adultes.*

*Photo: Sabri Schumacher*

Après un échauffement sportif, les participants se sont répartis en groupes pour se pencher sur les trois projets issus du plan de mesures actuel sur le thème de l'«accès au marché du travail». Le projet le plus concret a pour objet le cadre national des certifications et entend favoriser la reconnaissance et la valorisation de la formation professionnelle. Un autre projet s'intéresse à l'élaboration de mesures d'accompagnement ainsi qu'à l'amélioration des conditions régissant les stages. Le troisième projet vise à combattre la discrimination. Les membres des groupes ont décidé spontanément de traiter la problématique des personnes atteintes de dépression dans le monde du travail. Pour Nadine, le travail de sensibilisation est essentiel pour favoriser la compréhension et la tolérance envers les collaborateurs dépressifs. En effet, il s'agit là d'une maladie, qui doit être traitée comme telle.

## Discuter, c'est déjà faire de la politique

Les discussions animées ont fait passer le temps très vite. A l'issue des présentations de groupe, les participants sont

descendus dans la rue pour récolter des signatures pour l'initiative sur le congé paternité. Même si le nombre de membres inscrits au Conseil de jeunesse n'a pas été très élevé, Nadine se montre satisfaite du résultat. Les participants sont très motivés et ont beaucoup discuté. Pour eux, l'essentiel se résume ainsi: «Discuter, c'est déjà faire de la politique. Pas besoin d'être conseillère fédérale pour cela.» Nadine n'est pas intéressée par une carrière politique. Elle se décrit plus volontiers comme une activiste qui s'engage pour la cause féministe et la justice sociale. Cette jeune militante est convaincue que la commission de la jeunesse peut faire bouger les choses. Ses membres veulent attirer l'attention sur le fait que les jeunes peuvent s'engager en politique, au niveau syndical également. «Nous voulons montrer que des thèmes comme l'égalité sont également importants pour les jeunes. Le congé paternité par exemple concerne ma génération.»

**sabri.schumacher@syna.ch,**  
responsable du service jeunesse et égalité