

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Ernst Zülle

## Manifestation des ouvriers

Alors que les hausses de loyer et de primes maladie n'épargnent pas les ouvriers, ceux-ci n'ont bénéficié d'aucune hausse de salaire depuis trois ans. De plus, une charge croissante de travail est assumée par un nombre décroissant d'ouvriers. Cette situation met les nerfs à rude épreuve. Avec le soutien de Syna, les ouvriers demandent 150 francs d'augmentation de salaire, et descendent dans la rue. **Pages 5 et 14**

### Soutien aux proches aidants

Notre société ne fonctionne que parce qu'un grand nombre de personnes s'occupe bénévolement d'enfants et de personnes âgées et malades. Beaucoup exercent également une activité professionnelle, mettant en péril leur propre santé. Une plateforme les soutient. **Page 3**

### Formation des membres

L'institut de formation ARC est soutenu par Syna et propose une large palette de cours qui permettent aux participants d'évoluer sur les plans professionnel, mais aussi personnel. Les cours sont gratuits pour les membres Syna. Profites-en et forme-toi! **Page 19**

**Sommaire**

Proches aidants	Page	3
Obligation d'annoncer les postes vacants	Page	4
150 francs	Page	5
Surveiller les assurés?	Page	6
Paradis des bas salaires	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Italiano, español, portuguese	Page	14
Español, português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Comité directeur	Page	17
Agenda 2030	Page	18
Mon Syna	Page	19
Action collective	Page	20

# Maintenant plus que jamais!



travaillent pour des salaires très bas. Malgré un travail à plein temps, leur salaire ne leur suffit pas pour vivre. Dans le secteur tertiaire notamment, certains métiers encouragent les bas salaires. Plus d'information à ce sujet à la page 7.

Ce sont surtout les femmes qui s'occupent de leurs proches tout en travaillant, tous les jours parfois. La Journée des proches aidants entend rendre hommage à celles et ceux qui prennent soin de leurs proches. A la page 3, Valérie Borioli de Travail.Suisse, impliquée dans la plateforme [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch) depuis la première heure, revient sur le sujet.

## Maintenant plus que jamais!

C'est aussi ce que j'ai pensé lorsque j'ai postulé au poste de responsable du secteur tertiaire, et donc membre du Comité directeur de Syna. Aujourd'hui, le premier pas est franchi; «mon» équipe du secteur tertiaire m'a accueillie avec bienveillance, et j'ai fait mes premières expériences de membre du Comité directeur. Je me réjouis des étapes à venir et me sens armée pour les défis qui m'attendent. Je suis pleine d'entrain, mais aussi consciente de mes responsabilités. Continuer à développer l'engagement et le capital syndical, humaniste et idéaliste présent chez Syna est en effet une lourde responsabilité. Un travail immense a déjà été fait, une tâche énorme reste à accomplir.

Je le vois au quotidien autour d'une table de négociation ou en discutant avec les membres de Syna: s'engager pour les droits des travailleurs implique forcément de devoir lutter contre les préjugés. Ce qui semble normal ne coule pas de source en Suisse: beaucoup de travailleurs relèvent que leur responsable ne voit pas leur affiliation à un syndicat d'un bon œil. Or l'adhésion à un syndicat ne devrait en aucun cas être perçue comme négative, voire subversive. Le fait que les travailleurs s'engagent pour leurs droits et souhaitent obtenir «une part du gâteau» par la voie démocratique devrait nous sembler naturel.

**irene.darwich@syna.ch,**  
responsable du secteur tertiaire



Telle a été ma première pensée lorsque j'ai appris l'échec de la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Je vais être franche: si ce projet équilibré, qui aurait fait beaucoup de gagnants et peu de perdants, a été jugé insuffisant par le peuple, alors la prochaine mouture devra être vraiment convaincante pour trouver une majorité. J'aurais même accepté une hausse de l'âge de la retraite des femmes dans ce projet, car en contrepartie des mesures compensatoires raisonnables étaient prévues. Après plus de 20 ans de stagnation, l'AVS aurait enfin été renforcée. Pour différents groupes de population et pour les actifs avec des salaires et pensions modestes, dont beaucoup de femmes, la réforme aurait eu un effet bénéfique. C'est peut-être ma vérité personnelle, mais elle m'aide à rester combative: il est clair qu'à l'avenir je n'accepterai pas une proposition inférieure à celle d'aujourd'hui. Tant que l'égalité des salaires n'existe pas, la retraite des femmes restera à 64 ans.

## Des salaires horriblement bas

Ce n'est pas la seule injustice qui doit être corrigée. Dans le secteur privé, beaucoup de femmes, mais aussi d'hommes,

## Impressum

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

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Editeur: Syna – le syndicat,

Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

Rédaction/comp.: [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)

Rédaction Travail.Suisse: [Linda.Rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:Linda.Rosenkranz@travailsuisse.ch)

Impression/expédition: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

Prochaine édition: 10 novembre 2017

Clôture de la rédaction: 25 octobre, 12h00

Travail de Care

# Soutien pour les proches aidants

**Le 30 octobre est, en Suisse romande, la Journée des proches aidants. Cette journée intercantonale est organisée pour la quatrième année consécutive par les cantons romands, avec la collaboration de diverses associations. Symbolique, cette action est pourtant très importante et gagnera à devenir une journée nationale.**

Sous l'impulsion du canton de Vaud, pionnier en la matière, tous les cantons romands s'unissent lors de la «Journée des proches aidants» du 30 octobre. Toute une série d'événements sont organisés autour de l'engagement de ceux et de celles qui permettent à leurs proches de continuer à vivre à leur domicile dans de bonnes conditions, malgré une perte d'autonomie. Expositions ou conférences, café-rencontres ou brunchs, stands sur des marchés, spectacles de théâtre ou projection de films, il y en a pour tous les goûts!

Cette journée est bien sûr symbolique. Mais le symbole est fort et on aurait tort de le négliger. En Suisse, 35 pour cent de la population résidante permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. Le volume de travail de care direct représente plus de 80 milliards de francs par an. Quant au travail de care indirect, c'est le travail domestique lié à la prise en charge de la famille (faire la cuisine, le ménage, les lessives, les achats, etc.), soit toutes les tâches indispensables que les personnes aidées ne peuvent en général pas effectuer elles-mêmes. Le volume du travail de care indirect se chiffre à 20 milliards de francs par an. Au total, le travail de care pèse l'équivalent de 100 milliards! C'est dire si l'équilibre social et sanitaire du pays serait vacillant si on



*Concilier travail de care envers des proches et vie professionnelle constitue un lourd défi.*

*Photo: Fotolia*

ne pouvait plus compter sur les proches aidants. Cette journée rend hommage à tous ceux et celles qui y consacrent du temps, de l'énergie et de l'argent. Et aussi trop souvent qui y perdent leur propre santé, faute de décharges suffisantes.

## **A Zurich s'organise le «Tag für pflegende und betreuende Angehörige»**

Une organisation privée à but non lucratif – Entlastungsdienst Schweiz – organise cette année une manifestation d'impulsion pour sensibiliser la partie alémanique de notre pays à la nécessité de se souvenir de l'immense aide quotidienne apportée par Monsieur et Madame Tout-le-monde à leurs proches âgés et/ou malades. L'organisation est active dans plusieurs cantons (Argovie-Soleure, Berne, Ville de Saint-Gall, Zürich) et propose des services payants aux proches aidants pour les décharger et les aider. La conférence est consacrée à la conciliation de l'activité professionnelle et du travail de care.

Travail.Suisse participera à cette manifestation zurichoise, forte de son expérience acquise avec le lancement de la première plateforme nationale et gratuite destinée aux proches aidants qui travaillent. Lancée il y a juste une année, la plateforme propose gratuitement informations,

conseils d'urgence et adresses de proximité à tous ceux et toutes celles qui doivent jongler entre activités professionnelles et ce vrai travail, le travail dit de «care».

En participant, Travail.Suisse souhaite apporter sa contribution à la nécessaire sensibilisation des cantons alémaniques en matière de reconnaissance de l'engagement des proches aidants. Les cantons sont responsables des infrastructures de prise en charge des enfants et des personnes âgées et/ou malades. Avant le stade d'une complète prise en charge, les autorités cantonales y gagnent à encourager le travail de care par les proches. En collaborant avec les diverses associations, les cantons sont à même de coordonner les efforts et les offres, afin de faciliter la vie des proches aidants. Les cantons romands l'ont déjà bien compris.

L'objectif est, pour Travail.Suisse, d'encourager l'aide intergénérationnelle au sein des familles. Pour Travail.Suisse, il est important que tous, hommes et femmes, prennent leur part de manière équitable afin de permettre à chacun de continuer de travailler.

**Valérie Borioli Sandoz,**  
responsable Politique de l'égalité,  
borioli@travailsuisse.ch

### **Plus d'informations**

[www.journee-proches-aidants.ch](http://www.journee-proches-aidants.ch)  
[www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch)

Obligation d'annoncer les postes vacants

# Une chance pour les chômeurs

**Trois années durant, la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse a fait l'objet d'âpres négociations. Il est en résultat l'obligation de communiquer les postes vacants. En l'absence de mesures plus percutantes, elle offre une chance aux chômeurs de retrouver un emploi.**

Le 9 février 2014, l'initiative contre l'immigration de masse avait été acceptée. Elle devait permettre de piloter l'immigration sans enfreindre les accords bilatéraux avec l'UE. La Constitution prévoyant un délai de trois ans pour la mise en œuvre des initiatives populaires, il était nécessaire de trouver rapidement une solution. Celle-ci est finalement venue du Conseil des États, sous la forme d'une obligation de communiquer les postes vacants, qui doit garantir que tous les postes ouverts sont annoncés auprès des Offices régionaux de placement (ORP). Ce procédé doit



*L'obligation de communiquer les postes vacants permet de donner une longueur d'avance aux chômeurs indigènes.*  
Photo: Fotolia

permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder à l'information en primeur. Le principe: engager un plus grand nombre de chômeurs devrait permettre de limiter l'immigration liée au marché du travail.

en raison le plus souvent de préjugés. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans sont particulièrement touchés, tout comme les personnes qui portent un nom de consonance étrangère, les femmes qui veulent retravailler après s'être occupées de leurs enfants, ou encore les personnes qui sortent de prison. Cette obligation de communiquer les postes vacants permet de recommander des chômeurs directement aux employeurs, ce qui augmente de fait leur chance de bénéficier d'un entretien et donc, d'être engagés.

Si le taux de cinq pour cent est retenu, ce seront à l'avenir 31 pour cent des postes vacants – soit environ 218 000 postes par année – qui devront être annoncés. Les chômeurs bénéficieront ainsi d'une chance réelle de revenir sur le marché du travail. Des instruments percutants comme l'obligation de convocation à un entretien d'embauche ou la justification de tout non-engagement n'ont malheureusement pas trouvé de majorité politique. Les employeurs doivent donc simplement montrer qu'ils ont donné une chance aux chômeurs indigènes avant de recruter du personnel à l'étranger de manière précipitée.

## La position de Syna

*Pour que l'obligation de communiquer des postes vacants devienne un instrument efficace pour les chercheurs d'emploi du pays, une importante lacune doit être comblée. En effet, la solution proposée a un problème: les entreprises qui ont des postes ouverts reçoivent des dossiers de l'ORP et décident ensuite des candidats qu'ils estiment intéressants. Seuls ces candidats sont conviés à un entretien. Les entreprises ne doivent pas indiquer les raisons pour lesquelles un candidat est jugé compatible ou non. Il est clair que les personnes à risque comme les familles monoparentales (manque de flexibilité), les personnes avec des trous dans leur CV (manque de fiabilité) ou peu qualifiées (problème d'investissement dans la formation) peuvent très facilement être «filtrées». C'est pourquoi Syna, dans une prise de position, a exigé que des critères clairs soient fixés pour définir quelles personnes et quelles caractéristiques peuvent être considérées comme «inadéquates» par les employeurs.*

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

## Comment cela fonctionne-t-il?

Les derniers détails ne sont pas encore connus. Sur le principe, les employeurs doivent annoncer les postes ouverts dans les professions qui atteignent un taux de chômage prédéfini – on parle actuellement de cinq pour cent. Durant cinq jours, le poste ne peut pas être publié ailleurs. Les personnes inscrites au chômage ont par conséquent la primeur de l'information. Dans le même temps, les ORP transmettent des dossiers compatibles à l'employeur. Celui-ci doit ensuite convier les candidats au profil adéquat à un entretien et, dans l'idéal, les engager. Pour que le système fonctionne, les exceptions doivent rester rares: elles s'appliquent lorsqu'un poste peut être repourvu à l'interne, lorsqu'il peut être proposé à un apprenti ou lorsqu'un membre de la famille proche est engagé. Dans les cas urgents, ou pour les contrats de courte durée (un mois au maximum), cette obligation tombe également.

## Quels avantages?

Les chômeurs sont souvent «filtrés» très tôt dans un processus de recrutement,

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

150 francs de salaire en plus dans la construction

# Santé, chef – Merci pour la bière de fin de journée!

Ce slogan imprimé sur des sous-verres est actuellement distribué sur les chantiers de toute la Suisse. Par ce message, Syna souhaite s'adresser aux employeurs au nom des ouvriers, pour illustrer la valeur qu'aurait une hausse modeste des salaires de 150 francs sur les deux prochaines années en Suisse.

En considérant le prix moyen d'une bière en Suisse, cette hausse correspondrait à une boisson à la fin de chaque journée de travail. Les chiffres actuels de la construction montrent que les ouvriers méritent amplement un rafraîchissement à la fin de la journée: en effet, le travail sur les chantiers reste fatigant et dangereux.

## Chiffres d'affaires et accidents en hausse

La statistique des accidents, en hausse année après année, de même que le nombre croissant d'accidents mortels sur les chantiers sont indiscutables. En cause notamment: la productivité en hausse constante. En effet, celle-ci est

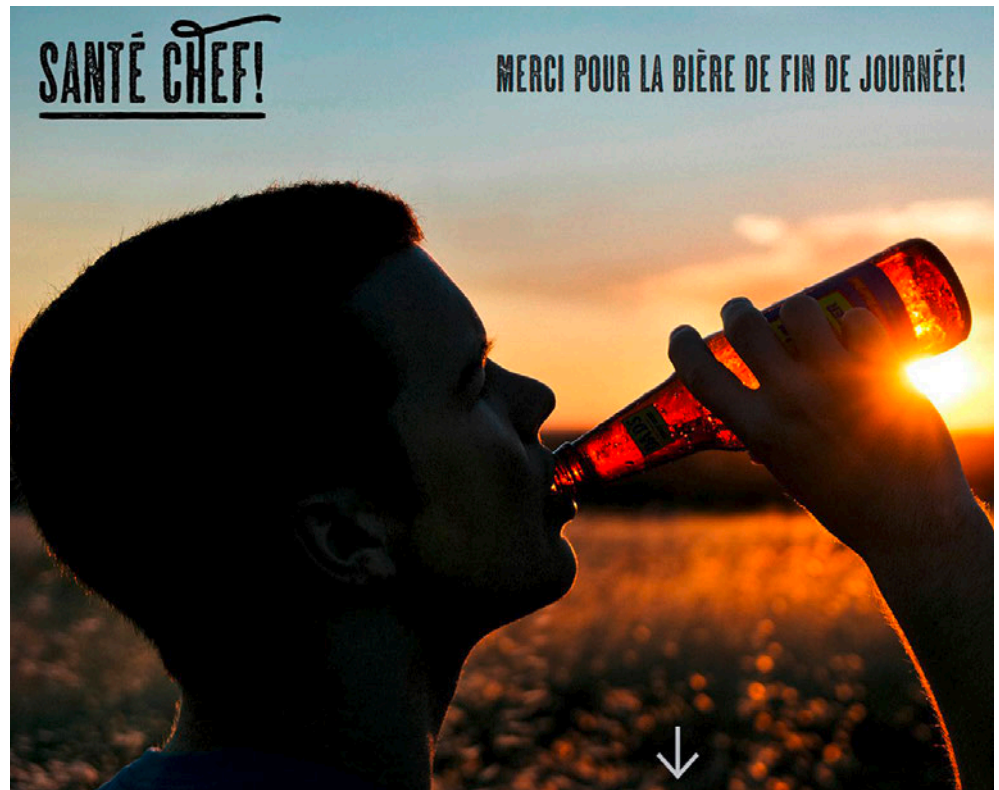


Image: capture d'écran [www.150francs.ch](http://www.150francs.ch)

obtenue grâce à du personnel peu formé et parfois inexpérimenté. En clair: plus de stress et de pression, avec un personnel réduit, conduit à plus d'accidents sur les chantiers. Ainsi, les chiffres d'affaires en 2016 ont augmenté de 8,7 pour cent pour atteindre 20,1 milliards de francs. On demande donc aux ouvriers d'être toujours plus performants, alors que leurs salaires n'ont pas évolué depuis trois ans.

## Les bons salaires...

Le travail exigeant sur les chantiers justifie amplement les salaires de la construction en Suisse. Par le passé, les ouvriers étaient en règle générale justement rémunérés pour leur dur labeur. Il est aujourd'hui presque impossible de recruter du personnel bien formé sans offrir un salaire adéquat. Actuellement, la Société suisse des entrepreneurs mène même une campagne médiatique qui promeut des salaires d'apprentis supérieurs à la moyenne afin de recruter des apprentis maçons. Une évolution positive des salaires aiderait la branche à valoriser un personnel bien formé et à le fidéliser.

## ...doivent rester bons!

Après une stagnation des salaires ces trois dernières années, cette situation est en péril. Au vu des dépenses en hausse dans l'assurance maladie, de l'augmentation générale du coût de la vie et du renchérissement positif qui se dessine, les ouvriers ont toujours moins d'argent à disposition à la fin du mois.

Pour y remédier et pour soutenir la conjoncture en Suisse, une hausse de salaire de 150 francs répartie sur les deux prochaines années est plus que justifiée! Peut-être restera-t-il alors un peu plus d'argent dans le portemonnaie pour trinquer en l'honneur du chef à la fin de la journée...

Tu trouveras plus d'information sur notre campagne salariale et sur notre concours photos en cinq langues sur notre site de campagne: [www.150francs.ch](http://www.150francs.ch)

[guido.schluep@syna.ch](mailto:guido.schluep@syna.ch),  
secrétaire central du secteur principal  
de la construction

### Tous à Lausanne!

Le **samedi 21 Octobre 2017**, les maçons de tout le pays manifesteront massivement pour exiger une augmentation de salaire digne de ce nom, soit 150 francs par mois.

Pour la Suisse romande, la manifestation se déroulera **dès 14h00 sur la place St-François à Lausanne**.

Des trains et bus seront organisés depuis toute la Suisse romande pour rejoindre la manifestation.

À Genève, une assemblée générale de préparation se tiendra le **jeudi 19 octobre à 6h30 au Jardin anglais**. Rejoignez-nous nombreux pour préparer la manifestation du samedi!

Participe – contacte ton secrétariat régional pour plus d'informations!  
Plus d'information à ce sujet à la page 10.

Surveillance d'assurés

# Contrôler, sans criminaliser

**Toucher des prestations d'assurances indues est interdit. Même si des contrôles sont nécessaires, la question de savoir si des détectives privés ont le droit de surveiller des assurés fait débat. Un projet de loi veut officialiser ces pratiques. Pour Syna, c'est plus que problématique.**

La loi qui doit être débattue au Parlement est intégrée à un paquet de mesures. L'objectif premier consiste à réaliser des économies dans l'assurance invalidité, fortement endettée.

## Une question d'argent...

Il n'est toutefois pas certain que la surveillance entraîne des économies. En effet, elle a également un coût, estimé à 10 000 à 15 000 francs par cas. La modification de loi proposée prévoit que ceux-ci puissent être facturés aux personnes surveillées. Une pratique qui plongerait de nombreuses personnes touchées dans la pauvreté, et l'aide sociale – donc la communauté – devrait payer. Ne serait-il pas injuste que des personnes invalides, dont les prestations ont sans cesse été réduites ces dernières années, doivent encore payer les frais de vérifications qu'elles n'ont pas souhaitées ?

## ...et de droits humains

Cette modification de loi ne répond pas à la question principale suivante: comment les assurés touchés peuvent-ils se protéger d'une surveillance injustifiée? La loi prévoit uniquement que les assurés seront informés de la surveillance à l'issue de celle-ci. Cette configuration ne leur donne pas la possibilité de faire valoir leurs droits: ils se retrouvent en effet dans l'impossibilité de protéger leur sphère privée. La loi contrevient ainsi à un droit fondamental garanti par la Déclaration des droits de l'Homme des Nations Unies.

Les assurances sociales ont aujourd'hui déjà les moyens de se protéger contre les abus. En cas de soupçon, elles peuvent déposer plainte, et les autorités mènent



*Une surveillance privée mène à la «criminalisation» de toutes les personnes au bénéfice de prestations sociales.*  
Photo: Getty Images

ensuite l'enquête. Dans ce procédé toutefois, les personnes touchées ont également des droits inscrits dans la Constitution fédérale. Déroger à ces droits enfreint les principes fondamentaux de notre État de droit, ce qui est très problématique.

## Criminaliser les rentes?

Les cas de fraude aux assurances sociales ne sont pas la règle, mais l'exception. Une surveillance privée mène à la «criminalisation» de toutes les personnes au bénéfice de prestations sociales. L'hypothèse de base selon laquelle les personnes touchées sont honnêtes est écartée. La modification de loi proposée exprime une méfiance profonde envers les plus faibles.

## Un contrôle contrôlé

Cette modification de loi vise à empêcher la fraude et les abus, un but louable du point de vue syndical. La surveillance doit néanmoins être proportionnelle et ne doit pas conduire à une «culture de la méfiance», voire à un État policier. Les droits fondamentaux doivent être garantis pour tous, raison pour laquelle il incombe à l'État de mener ces contrôles. Les confier à des organismes privés, non contrôlés, ne respecte pas notre cadre légal. C'est pourquoi Syna refuse cette

pratique. La décision du Parlement n'est pas encore connue.

**corinne.bachmann@syna.ch,**  
responsable du service juridique

## La surveillance doit être légalisée

*Plus la discussion entourant le financement de l'assurance invalidité s'anime, et plus la pression sur les bénéficiaires augmente: souvent, la question de la légitimité des rentes versées est discutée dans l'arène publique.*

*Dans ce contexte, les assurances ont commencé depuis quelques années à demander à des détectives privés de surveiller des cas suspects. Elles ont ainsi pu annoncer des «succès» ayant conduit à des économies.*

*Toutefois, le cadre légal en Suisse ne prévoit pas que des détectives privés puissent surveiller des assurés, et ainsi poursuivre des infractions. Seul l'État peut assumer ce rôle. La Cour européenne des Droits de l'Homme l'a constaté et a mis un terme à cette pratique. Le jugement a fait couler beaucoup d'encre, et a désormais des suites juridiques: les assureurs doivent obtenir la possibilité de surveiller leurs assurés en toute légalité en cas de soupçon d'abus.*

Revendications salariales pour les métiers féminins

# Quand le salaire ne suffit pas pour vivre

**La croissance économique depuis les années 70 n'aurait pas existé sans la présence renforcée des femmes sur le marché du travail. En dépit d'un certificat d'apprentissage et d'un poste à plein temps, elles gagnent souvent moins de 4000 francs par mois. Syna demande une hausse significative des salaires dans les métiers féminins du secteur tertiaire.**

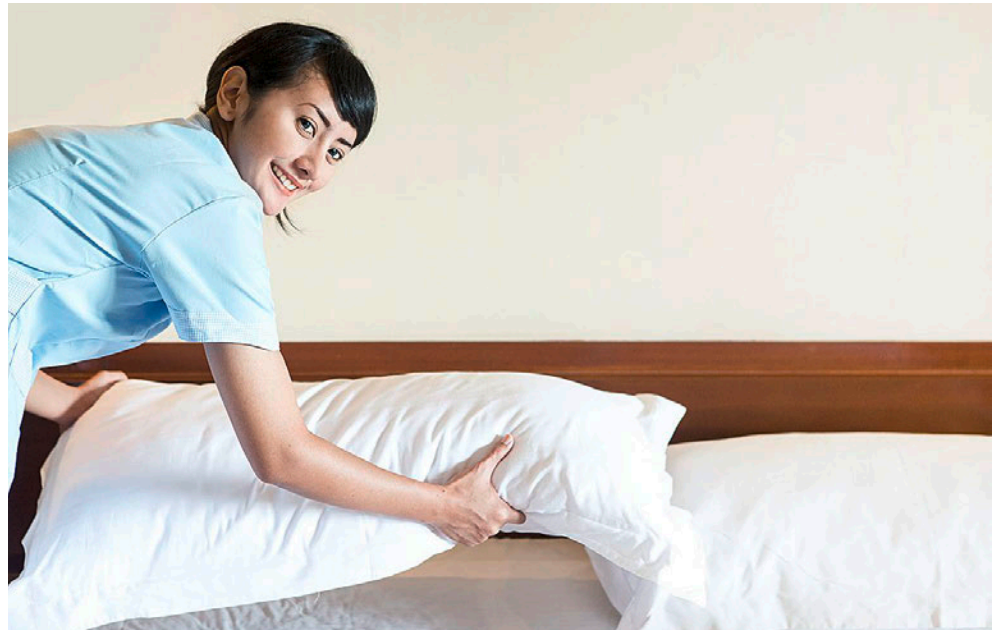
Trois quarts des actifs travaillent dans le secteur tertiaire; plus de la moitié sont des femmes, souvent employées à temps partiel. Dans de nombreux métiers des services, souvent privilégiés par les femmes, les salaires sont inférieurs à ceux pratiqués dans des métiers semblables typiquement masculins, en dépit d'exigences de formation similaires.

## Des salaires minimaux pour tous sont nécessaires

Il y a notamment des raisons historiques à cette inégalité, mais aujourd'hui, et au vu de la loi sur l'égalité en vigueur depuis plus de vingt ans, la situation est proprement inacceptable! Les qualifications doivent être reconnues, dans les métiers féminins comme masculins. Et les personnes dites «non-qualifiées» doivent elles-aussi percevoir un salaire qui leur permet de vivre! Il est inadmissible de travailler à plein temps tout en restant en-deçà du seuil de pauvreté. Syna exige donc pour les métiers du secteur tertiaire des salaires minimaux pour tous. En outre, les salaires doivent atteindre au minimum 4200 francs en cas d'attestation de formation professionnelle, et 4500 francs en cas de certificat de capacité.

## Le commerce de détail produit des emplois à bas revenus

Le commerce de détail rassemble à lui seul 20 pour cent des bas salaires, soit des revenus inférieurs à 4130 francs bruts. La répartition des bas salaires dépend fortement des sexes, et les femmes sont



*Dans de nombreux métiers féminins, les bas salaires sont toujours à l'ordre du jour. Photo: Fotolia*

bien plus souvent touchées. Or, le commerce de détail emploie 80 pour cent de femmes. Ces dernières années, elles sont nombreuses à avoir constaté qu'à la fin du mois, il reste toujours moins d'argent dans le porte-monnaie. Les primes maladie, qui augmentent année après année, annihilent en effet le renchérissement négatif et mènent à une baisse des salaires réels. Pour préserver le pouvoir d'achat, Syna demande des hausses de salaire substantielles dans le commerce de détail.

## Hôtellerie et restauration et nettoyage: branches à bas salaires

Des horaires acceptables et le revenu potentiel constituent des aspects importants pour l'attractivité des différentes professions. La situation dans l'hôtellerie et restauration est peu attrayante dans ces deux domaines. Comme les horaires peuvent difficilement être modifiés, il faut travailler sur les salaires, notamment au vu du fait qu'en comparaison internationale, l'hôtellerie et restauration suisse se distingue par ses prix élevés, et doit donc offrir une qualité supérieure. Cela nécessite un personnel compétent qui, pour ses prestations de qualité, doit être rémunéré à sa juste valeur. Dans la branche du nettoyage, le niveau des salaires a connu une nette amélioration. Néanmoins, le salaire minimum de 18,80 francs/heure reste un

bas salaire. Élément positif: la branche offre de bonnes perspectives d'évolution et de promotion. La qualité a un prix, cela vaut particulièrement pour le personnel de l'hôtellerie et restauration et du nettoyage.

**irene.darwich@syna.ch,**  
directrice du secteur tertiaire

## Salaire minimum à Neuchâtel

*Le canton de Neuchâtel a décidé en 2011 déjà d'introduire un salaire annuel minimum qui correspond à un salaire horaire de 20 francs. Des associations professionnelles, des entreprises et des particuliers ont fait recours. Le Tribunal fédéral les a aujourd'hui déboutés. Motif: fixer un salaire minimum peut permettre de lutter contre la pauvreté, notamment contre le phénomène des «Working Poor» – des personnes dont le revenu pour un travail à plein temps est insuffisant pour vivre. Ce salaire minimum doit leur permettre de vivre de leur travail sans dépendre de l'aide sociale.*

*Neuchâtel prescrit donc un salaire minimum de 41 759 francs par année. Sur la base d'une durée hebdomadaire du travail de 41 heures, fois 52 semaines, cela revient à un salaire horaire de 20 francs.*

## Santé

Des membres engagés de la base ainsi que des collaborateurs se sont réunis chez Syna le 20 septembre à l'occasion de la **conférence de branche nationale**. Après une présentation générale de la situation dans le domaine de la santé, les principaux défis syndicaux à venir ont été abordés: de plus en plus d'hôpitaux et d'EMS sont insidieusement privatisés, ce qui conduit le plus souvent à une détérioration des conditions de salaire et de travail. Une flexibilité toujours plus grande est exigée des employés. Devoir être constamment disponible, même durant ses loisirs, pour remplacer un collègue au pied levé, fait qu'il est difficile de trouver le repos nécessaire.

Revendication principale des participants: **fermer le robinet de l'argent public pour les établissements de soins qui ne disposent pas d'une CCT**. Il est inadmissible que des fonds publics bénéficient à des organisations appliquant des conditions de travail douteuses. Nous demandons des systèmes salariaux transparents et une véritable politique de conciliation entre travail et famille. Plus d'informations dans le prochain Syna Magazine en novembre.

## Temps de travail

Après la commission du Conseil national, la commission de l'économie du Conseil des États s'est prononcée en faveur des initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter. Celles-ci visent à vider l'enregistrement du temps de travail de sa substance, à supprimer la durée maximale du travail et à raccourcir les temps de repos (voir Syna Magazine 4/17).

En prévision des débats parlementaires, Syna et Travail.Suisse continueront de s'opposer avec véhémence à cette **attaque frontale contre la loi sur le travail** – pour la santé des travailleurs!

## Constr. en bois

En septembre, les partenaires sociaux se sont accordés sur une hausse de salaire pour 2018: le salaire minimum augmentera de un pour cent. En outre, les spécialistes de la construction en bois bénéficieront d'une augmentation pour chaque année d'expérience supplémentaire. Au total, ils bénéficieront d'une **augmentation allant de 120 à 200 francs**. Cet accord salarial est un bon exemple pour les négociations dans d'autres branches où Syna s'engage également pour une amélioration des salaires.

## Industrie graphique

La **Fondation de prévoyance de l'industrie graphique (fpig)** a poursuivi son évolution positive au cours de l'année 2016 et a augmenté son taux de couverture de façon réjouissante. Le taux de rendement global a été de 9,1% pour 2016, contre 0,3% l'année précédente. Le taux de rendement moyen de l'ensemble des caisses de pension s'est quant à lui élevé à 6,8%. Cet excellent taux de rendement s'explique surtout par la réévaluation des immeubles. Grâce à ce résultat de placement éminemment positif, le taux de couverture de la fpig a évolué vers un bon 110,7% (contre 104% l'année précédente). Le taux de couverture moyen des caisses de pension a été de 103%. Ce taux de couverture élevé est d'autant plus réjouissant que la fpig applique un taux d'intérêt technique de 2% (la moyenne des caisses de pension est de 2,5%). Un taux d'intérêt technique bas représente une estimation prudente parce qu'il faudra réaliser moins de rendement pour la rémunération du capital.

Le patrimoine de la fpig a progressé de 119 millions de francs à plus de 123 millions de francs. Les 239 assurés (268 l'année précédente) et les 66 entreprises (68 l'année précédente) ont versé un total de 3,4 millions de francs (5,1 l'année précédente) de cotisations et de prestations d'entrée. Fin 2016, le nombre d'ayants droit à une rente de la fpig était de 315 personnes (312 l'année précédente). Quelque 4,4 millions de francs (4,2 l'année précédente) ont été versés en rentes. Les prestations en capital pour départs à la retraite se sont élevées à 1,3 millions de francs (2,6 l'année précédente). La fondation a, à l'époque, repris les obligations de l'ancienne fondation de prévoyance de l'ASAG. Par conséquent, des rentes ont été versées à 269 bénéficiaires (319 l'année précédente). Le paiement global a été de quelque 690 000 francs, soit presque 12 pour cent de moins que l'année précédente.

Le rapport annuel 2016 avec commentaires peut être obtenu auprès de fpig, c/o AGRAPI, case postale, 3000 Berne 6. Autres informations: [www.fpig.ch](http://www.fpig.ch)



## Chiffre du mois

# 250

emplois doivent disparaître l'an prochain en Argovie, où Rockwell Automation entend délocaliser sa production dans un pays meilleur marché. Plutôt que de miser sur le potentiel de l'industrie 4.0 et d'investir dans son personnel, l'entreprise choisit la voie de la facilité et du gain maximal à court terme. Un nouveau coup dur pour l'industrie du Mittelland! Sur place, Syna s'engage aux côtés des autorités pour trouver des solutions et sauvegarder des emplois.



Droit du travail

# Contrat de travail ou activité indépendante

**Les règles du droit du travail imposent à l'employeur un certain nombre d'obligations au niveau de la protection des travailleurs et des travailleuses. Fréquemment, les entreprises contournent cette protection en proposant des contrats de mandat ou d'autres formes d'engagement propres à une activité indépendante.**

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Selon cette définition légale, le contrat de travail se caractérise par quatre éléments essentiels:

- une prestation de travail
- un élément temporel
- une rémunération
- un rapport de subordination.

Si la relation contractuelle comprend les éléments précités, elle sera qualifiée de contrat de travail, indépendamment de la dénomination choisie par les parties.

## Rapport de subordination

La prestation du travailleur est entreprise au service de l'employeur. Dès lors, ce rapport de subordination place l'employé sous l'autorité de l'employeur, du point de vue personnel, organisationnel et temporel. Ainsi, le travailleur exerce son activité sous la direction et selon les instructions de l'employeur, également sous l'angle spatial, hiérarchique et économique. Le travailleur est par conséquent incorporé dans l'organisation de l'entreprise.

En cas de litige, l'ensemble des circonstances du cas d'espèce seront examinées



*Contrat de travail ou activité indépendante? L'employeur doit respecter certains critères. Photo: Fotolia*

pour déterminer la nature du contrat. Une rémunération fixe ou périodique, la mise à disposition d'une place de travail et d'outils, la prise en charge du risque d'entreprise, l'obligation de rendre compte de son activité ou encore l'obligation d'atteindre les objectifs fixés par l'employeur sont les éléments déterminants pour l'existence d'un contrat de travail.

## Erreur de qualification du contrat

La mauvaise qualification du contrat peut avoir d'importantes conséquences sur les créances du travailleur à l'égard de l'employeur. Entre autres, l'employé pourra faire valoir son droit au paiement des heures supplémentaires, des vacances et des suppléments pour le travail de nuit ou du dimanche. L'obligation de respecter un délai de congé, le salaire conventionnel ou le versement du salaire en cas d'incapacité de travail sont également étroitement liés au contrat de travail. De surcroît, dans le cadre d'un contrat de travail, le paiement

des cotisations sociales est également obligatoire.

[jolanta.krattinger@syna.ch](mailto:jolanta.krattinger@syna.ch),  
juriste

## 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 9/17:

Clôture de la rédaction: 23 octobre  
Date de parution: 10 novembre

Régions Vaud/Fribourg

## La persévérance a payé

**Depuis plusieurs mois, le personnel de l'Hôpital intercantonal de la Broye était mobilisé pour défendre ses conditions de travail. Après plusieurs mois de conflits, un protocole d'accord a enfin été établi, avec le soutien des syndicats Syna et SSP.**

Nous en parlions dans notre dernière édition: depuis plusieurs mois, les relations entre employés et patrons de l'HIB étaient extrêmement tendues. En cause, l'absence de convention collective de travail (CCT) et le refus obstiné de la Direction et du Conseil d'Établissement de négocier toute amélioration des conditions de travail du personnel.

### Dialogue et résultat probant

Depuis cependant, le dialogue a pu être renoué. Résultat, après de nombreux mois de conflits et suite à une large mobilisation du personnel du HIB, soutenue par les syndicats SSP et Syna, un protocole d'accord a été établi pour enfin améliorer les conditions de travail de l'HIB.

En conséquence, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le HIB applique les conditions de tra-

vail de la convention collective du secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT San). En parallèle, des négociations ont déjà débuté pour mettre en place une retraite anticipée, un congé paternité ainsi que pour introduire des améliorations dans la planification du temps de travail (horaires, pauses, etc.).

De plus, dès mars 2018, le HIB s'engage à négocier de manière transparente et à créer une plateforme de discussion et de coordination, pour étudier les modalités de passage vers une nouvelle CCT du niveau de celle de Rennaz.

### Il faut savoir persévérer

Thierry Lambelet, responsable régional de Syna pour le canton de Vaud, se félicite de cette évolution. «Le travail réalisé jour après jour par le personnel de l'HIB est extrêmement important et précieux pour toute la région de la Broye. Nous nous félicitons que ce travail soit enfin reconnu à travers l'amélioration concrète et par étape des conditions de travail.» Pour sa part, Véronique Rebetez, responsable régionale de Syna à Fribourg, souligne l'importance pour le personnel et pour les syndicats de ne pas se démobiliser lorsqu'une situation aussi tendue perdure: «En restant mobilisé, le personnel de l'HIB a su faire comprendre à sa direction qu'il ne renoncerait pas. C'est



A l'HIB, la mobilisation a fini par payer.

Photo: Thierry Lambelet

ce qui a permis d'aboutir à ce résultat positif. Nous devons maintenant poursuivre sur cette voie pour obtenir les améliorations promises en termes de retraite anticipée, congé paternité et autres.»

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

Construction

## Tous ensemble pour de meilleurs salaires!

**Pour faire entendre nos revendications salariales, nous vous appelons à nous rejoindre nombreux pour notre journée de mobilisation nationale des maçons qui se tiendra le samedi 21 octobre à Lausanne.**

Alors que les chantiers tournent à plein régime, avec un personnel toujours moins nombreux, et que le coût de la vie ne cesse de prendre l'ascenseur, les salaires de la construction ne suivent pas, érodant de

fait le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses.

C'est pourquoi le samedi 21 octobre 2017, les maçons de tout le pays manifesteront massivement pour exiger une augmentation de salaire digne de ce nom de 150 francs par mois.

### Tous à Lausanne!

Pour la Suisse romande, la manifestation se déroulera le samedi 21 octobre à Lausanne, dès 14h00 sur la place St-François. Des trains et bus seront organisés depuis toute la Suisse romande rejoindre la manifestation.

### Genève: AG de préparation

Sur Genève, une Assemblée Générale de préparation se tiendra le jeudi 19 octobre à 6h30 au Jardin Anglais. Maçons, grutiers, coffreurs, chefs d'équipe, ferrailleurs, manœuvres, contremaîtres, rejoignez-nous nombreux pour préparer la manifestation du samedi!

Rendez-vous ensuite samedi 21 octobre, 10h00, Place des 22 cantons, pour nous déplacer sur Lausanne.

[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch) et  
[joel.mugny@syna.ch](mailto:joel.mugny@syna.ch),  
responsables régionaux

Région Genève

# CCT dénoncée, contrat type édicté

**Après la dénonciation de la Convention Collective de Travail (CCT) genevoise pour le commerce de détail par les partenaires syndicaux, un contrat-type de travail (CTT) a été introduit au 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour éviter le vide d'extension.**

Suite à la dénonciation par les partenaires syndicaux de la CCT genevoise pour le commerce de détail et à la demande du Conseil de surveillance de marché de l'emploi (CMSE), la chambre des relations de travail (CRCT) a édicté un CTT valable dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour éviter le vide d'extension dès cette même date.

## Champ d'application et salaires minimaux maintenus

Ce contrat type de travail reprend le champ d'application de la convention collective cadre du commerce de détail, en vigueur jusque-là, et jusqu'à ce que la branche soit de nouveau couverte par une convention de travail étendue.

Le contrat type est un instrument de régulation du marché du travail et permet de maintenir les salaires minimaux convenus pour 2017. Il ne couvre de loin pas les protections garanties par la convention dénoncée.



*A Genève, un contrat type de travail doit éviter le vide d'extension. Photo: Fotolia*

## Echec des négociations

Les négociations ont buté sur les compensations à l'ouverture dominicale notamment. En novembre 2016, le peuple acceptait le contre-projet à l'initiative syndicale «Touche pas à mes dimanches», soit l'ouverture des commerces trois dimanches par an, plus le 31 décembre, jour férié à Genève pour autant qu'il existe une convention collective de travail étendue dans la branche. Les ouvertures des magasins mentionnées ne seront donc pas autorisées.

N'ayant obtenu ni compensations, ni améliorations des conditions de travail ou

de protection de la santé des travailleurs, les syndicats signataires ont dénoncé la convention et demandé le soutien du Conseil de surveillance de marché de l'emploi et obtenu le contrat type. Nous vous informerons de l'évolution des prochaines négociations.

[marguerite.bouget@syna.ch](mailto:marguerite.bouget@syna.ch),  
secrétaire régionale

## Région Genève Invitation au personnel EMS

Le 16 novembre à 20h à l'UOG, les thèmes suivants seront abordés:

- Couverture des besoins des résidents selon le taux PLAISIR et l'IN 125 initiée par Syna, votée il y a 10 ans et non appliquée. Possibilités d'action.
- Multiplication de l'externalisation des métiers du socio-hôtelier qui de fait ne sont plus soumis à la CCT des EMS. Etat des lieux et perspectives.
- Demande de suppression de la classe 4, démarches.

*Ensemble nous pouvons améliorer les conditions de travail du secteur, seule une mobilisation importante peut faire changer les choses! Venez et invitez vos collègues à participer à cette assemblée générale.*

[marguerite.bouget@syna.ch](mailto:marguerite.bouget@syna.ch) et  
[ilaria.sergi@syna.ch](mailto:ilaria.sergi@syna.ch),  
secrétaires régionales



Région Vaud

## Hommage à Jean L'Eplattenier

*Le comité régional a la profonde tristesse de faire part du départ pour un monde meilleur de Jean L'Eplattenier, notre caissier régional. Jean est décédé le 17 août 2017 d'une longue maladie, et nos pensées vont à sa famille.*

*Jean était un pilier et une mémoire de notre syndicat. Il y était entré le 1<sup>er</sup> mai 1973, d'abord comme secrétaire régional, puis responsable de la FCTC du canton de Vaud durant une dizaine d'années. Par la suite, après avoir changé d'activité professionnelle, il était resté membre du syndicat et membre du comité régional comme caissier.*

*Il a contribué de l'intérieur à la vie syndicale de notre région. Durant de longues années à la FCTC puis en œuvrant à la fusion de nos syndicats FCTC, FCOM, SAG et USSA en SYNA, syndicat interprofessionnel depuis 1998. Nous tenons ici à lui exprimer toute notre reconnaissance pour ces 44 années d'engagement et d'activisme au sein de notre syndicat.*

[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch), responsable régional

Chômage

# La bagarre des chiffres

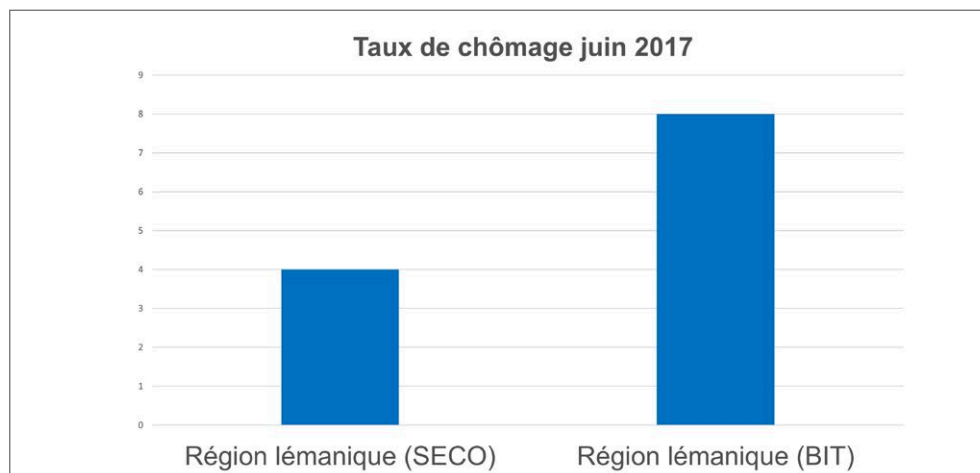
**Dans la région lémanique, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) estime le taux de chômage à un peu plus de 4 pour cent. Selon la méthode appliquée par le Bureau International du Travail (BIT), il serait plutôt de 8 pour cent. Pourquoi de telles différences? Eclairage sur une situation préoccupante.**

Winston Churchill, grand homme d'Etat, avait coutume de dire «Je ne crois jamais une statistique à moins de l'avoir moi-même falsifiée», soulignant par là qu'il est facile de faire dire aux chiffres ce que l'on veut bien leur faire dire.

La Suisse publie chaque mois les chiffres du chômage par l'intermédiaire du SECO, le Secrétariat d'État à l'économie. En juin 2017, ce taux de chômage s'établissait à 3 pour cent, un taux que nous envient tous nos voisins (5,7 pour cent en Allemagne, 9,2 pour cent en France). Pour leur part, les cantons romands affichaient un taux de chômage oscillant entre 5,2 et 2,4 pour cent.

## 8 pour cent de chômeurs sur l'Arc lémanique

Néanmoins, le fait que la Suisse, toujours soucieuse de se démarquer de ses voisins, emploie une méthode de calcul différente, est souvent passé sous silence. En effet, si les chiffres publiés par le SECO peuvent donner l'image d'une économie suisse robuste, relativement proche du plein emploi, l'image se ternit dès lors que l'on utilise la méthode de calcul du Bureau international du travail (BIT). Selon ses critères, le taux de



*Dans la région lémanique, le taux de chômage passe du simple au double selon la méthode de calcul employée.*

*Source: Syna sur la base de données OFS/SECO*

chômage au niveau national n'est en effet pas de 3,0 pour cent, mais de 4,4 pour cent. Et, phénomène alarmant, dans la région lémanique (Vaud, Valais, Genève), il atteint même 8 pour cent!

## Pourquoi de telles différences?

Les chiffres du chômage publiés par le SECO indiquent le nombre de chômeurs inscrits auprès d'un office régional de placement (ORP) à la fin d'un mois, et disponibles immédiatement. Par conséquent, dès lors qu'une personne sans emploi n'est pas – ou plus – inscrite auprès d'un ORP, ou qu'elle est en période de gains temporaires, elle «disparaît» des statistiques. À contrario, la méthode de calcul du BIT recense toute personne sans emploi, activement à la recherche d'un emploi et immédiatement disponible. Elle inclut donc les chômeurs non-inscrits.

En clair, cela signifie que la méthode recommandée par le BIT permet notamment de comptabiliser les chômeurs en fin de droits, les jeunes qui n'ont pas, ou seulement brièvement, droit au chômage, ce que ne permet pas la méthode employée par le SECO. Le phénomène est particulièrement criant en ce qui concerne le chômage des jeunes: 2,6 pour cent en juin selon le SECO, mais presque trois fois plus selon la méthode du BIT!

## A qui profitent ces chiffres?

Mais pourquoi donc vouloir minimiser ces chiffres, faire croire à un plein emploi qui n'existe pas? L'effet n'est-il pas

culpabilisant pour celles et ceux qui, malgré tous leurs efforts, ne parviennent pas à (re)trouver un emploi alors que le taux de chômage est prétendument si bas? En réalité, cette méthode de calcul, où le taux de chômage officiel ne reflète absolument pas le taux réel de demandeurs d'emploi, a les faveurs des milieux économiques. En effet, un taux de chômage aussi bas serait le reflet d'une politique économique performante et favorable à l'emploi. Pourquoi dès lors vouloir réformer, réguler, contrôler un système aussi performant?

Il n'en demeure pas moins que, chaque mois, de nombreuses personnes en fin de droits disparaissent des statistiques. Toujours demandeuses d'emploi, elles ne sont plus considérées comme chômeuses, et se retrouvent bien trop souvent à l'aide sociale. Les travailleurs les plus vulnérables, soit les plus jeunes et les plus âgés, sont particulièrement touchés par ce phénomène occulté par des statistiques épurées. Ceci est particulièrement vrai dans la région lémanique où, comme le relevait récemment le ministre de la Santé et des Affaires sociales, Pierry-Yves Maillard, «depuis 2009 le nombre de chômeurs arrivant chaque mois en fin de droits a doublé». Gardons en mémoire le fait que, quelle que soit la méthodologie employée, derrière chaque chiffre se cachent des personnes qui ont perdu leur emploi et qui méritent de ne pas être oubliées.



Photo: Fotolia

**tania.severin@syna.ch,**  
**rédatrice région Romandie**

Incontro della commissione Syna della migrazione

## Cosa significa integrazione?

**Per quanto la risposta a questa domanda sia complessa, la posizione della commissione della migrazione del sindacato Syna è tanto più chiara: occorrono più scambi interculturali e possibilità di partecipazione politica a livello locale. Questo è ancora più importante alla luce dell'attuale inasprimento dei criteri di naturalizzazione.**

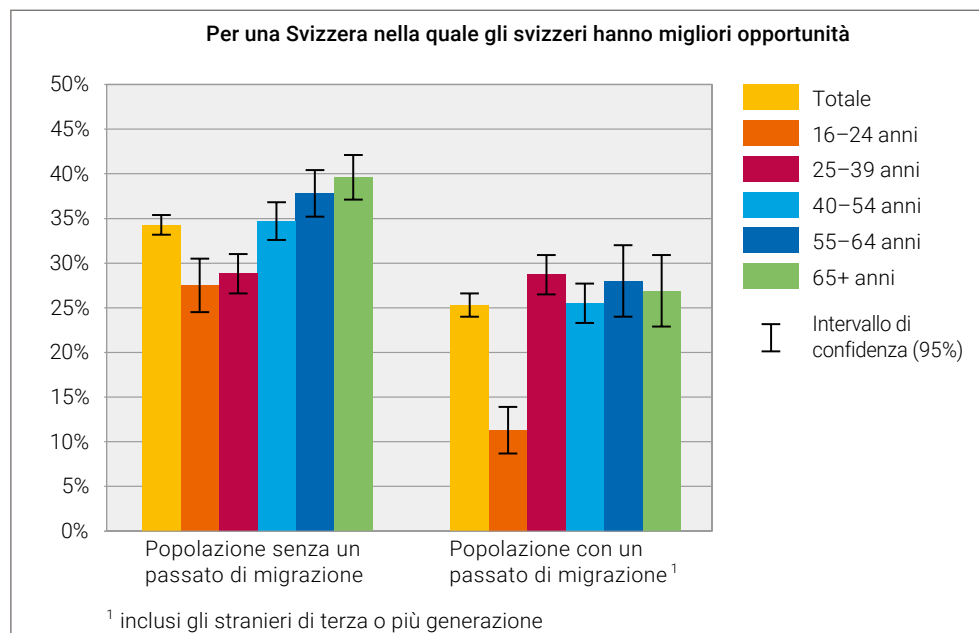
Nella sua riunione la commissione Syna della migrazione si è chinata su differenti concetti d'integrazione. Sino alla fine del XIX secolo, in Svizzera non ci si preoccupava della forma d'integrazione degli stranieri immigrati nel Paese. Nonostante fosse viva, le autorità e la società civile non cercavano di pianificare strategicamente l'integrazione. Il dibattito germogliò con le crescenti ondate migratorie a partire dagli anni cinquanta del Novecento. Girava l'infausto termine di «assimilazione», il che ben illustra l'idea, che aleggiava, di adattamento unilaterale e subordinazione. A partire dagli anni settanta si iniziò a capire che l'integrazione è un processo reciproco, e dagli anni novanta la politica d'integrazione è ormai un compito di autorità e amministrazione. Ciò non significa, tuttavia, che i movimenti della società civile non siano più necessari: anzi.

Francesco Cosentino, segretario regionale della regione Oberer Zürichsee ed esperto di migrazione, ha introdotto la tematica e coordinato gli interessanti gruppi di lavoro.

### Partecipazione sociale nell'ambiente residenziale e professionale

La commissione della migrazione ha riconosciuto all'unanimità l'enorme importanza di conoscere diritti ed obblighi e di disporre delle necessarie competenze linguistiche quali elementi fondamentali d'integrazione. Anche i contatti con la popolazione locale sono un importante fattore d'integrazione.

Soprattutto nei quartieri poco eterogenei si pone però il problema che a contatti



*La popolazione residente in Svizzera con un trascorso di migrazione riconosce più facilmente uguali opportunità tra svizzeri e stranieri rispetto alle persone senza un'esperienza di migrazione.*

Fonte: BFS

frequenti con altri gruppi di stranieri si contrappongono contatti solo sporadici con la popolazione indigena. Una mescolanza sociale equilibrata nei quartieri riveste tuttavia grande importanza. Le voci più critiche accusano i mass media di ingigantire la situazione di segregazione degli stranieri – eppure questa compartimentazione non viene problematizzata nei quartieri residenziali delle classi più agiate. La vita attiva rappresenta un'ulteriore opportunità di partecipazione.

### Essere integrati pur rimanendo se stessi

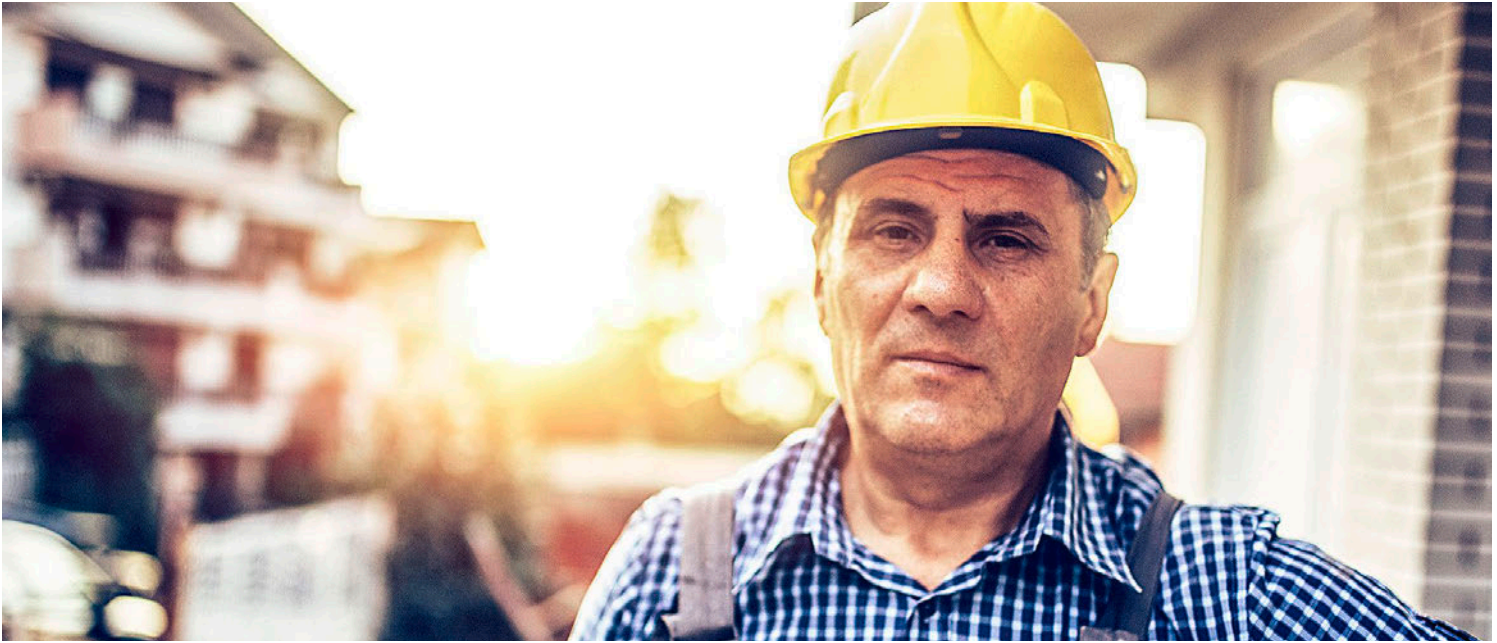
La commissione ha criticato i criteri imposti (dal 1° gennaio 2018) dalla nuova legge federale sulla cittadinanza, che imporrebbe requisiti molto elevati agli stranieri desiderosi di acquisire i loro diritti di partecipazione politica. Le condizioni sarebbero tali da non essere soddisfatte nemmeno da molti cittadini svizzeri! In considerazione delle tensioni che i cittadini stranieri devono affrontare per la loro integrazione, la commissione ha formulato un importante postulato: integrazione significa anche poter essere se stessi. Quali sforzi di adattamento devono dimostrare gli immigrati per essere riconosciuti come cittadini integrati?

In fin dei conti, ogni sforzo per l'integrazione è anche uno sforzo per essere riconosciuto dall'altro come suo pari. Ponendo ulteriori differenze e requisiti aggiuntivi si sbatte la porta in faccia agli immigrati. Non di rado un simile atteggiamento è percepito dai diretti interessati come estremamente umiliante. Tutto questo non può di certo favorire un'identificazione positiva con la Svizzera...

### Accettare ed essere accettati

La commissione della migrazione chiede la naturalizzazione per le persone nate in Svizzera, il che attuerebbe il loro riconoscimento come cittadini alla pari fin dalla nascita. Inoltre, la partecipazione politica a livello comunale dovrebbe essere generalizzata in tutto il Paese. Infine, la commissione ritiene particolarmente problematiche le prevaricazioni che incombono sugli stranieri di seconda e terza generazione a cagione dell'iniziativa per l'espulsione. Occorre assolutamente impedire queste ingiustizie! Come evidenziato in maniera alquanto incisiva da un partecipante: integrazione significa accettare ed essere accettati.

selina.tribbia@syna.ch,  
responsabile del servizio Migrazione



Protesta degli edili

## Insieme per un salario migliore!

Gli edili non beneficiano di aumenti salariali da ormai tre anni. Gli impresari-costruttori ignorano forse il costante aumento delle pigioni e dei premi di cassa malati? Di certo, voi edili non avete alcuna colpa per l'assottigliamento dei margini di guadagno dei datori di lavoro nonostante libri delle commesse sempre stracolmi. Ben al contrario: un numero viepiù esiguo di operai è costretto ad espletare un volume sempre maggiore di lavoro. Perciò, è più che giusto che anche voi possiate finalmente partecipare ai lauti guadagni di un settore, quello della costruzione, decisamente fiorente. Esigiamo un aumento salariale generale di 150 franchi sull'arco dei prossimi due anni!

Per reiterare la nostra richiesta scenderemo in piazza in tutta la Svizzera. Partecipa anche tu alle grandi mobilitazioni degli edili:

**Olten: sabato 21 ottobre a partire dalle 13.30 al Bifang**

**Losanna: sabato 21 ottobre a partire dalle 14.00 su Place St-François**

**Mobilitazione preliminare a Ginevra: giovedì 19 ottobre alle 6.30 presso il Jardin Anglais**

Sarai anche tu dei nostri? Annunciati presso il tuo segretariato regionale!

**Per informazioni: [www.150franchi.ch](http://www.150franchi.ch)**

Obreros protestan

## ¡Todos juntos por un mejor salario!

Desde hace más de tres años no ha habido aumento salarial en el sector de la construcción. Al parecer los constructores olvidan que nuestros alquileres y primas de aseguradoras médicas siguen subiendo. Y que el menor margen de ganancia de los empresarios – a pesar de que las listas de pedidos están llenas – no es responsabilidad de los obreros. Al contrario: Con cada vez menos mano de obra, la carga laboral para los trabajadores aumenta. Simplemente es justo que los obreros finalmente se beneficien de las ganancias del próspero sector de la construcción. ¡Nuestra demanda es 150 francos más de sueldo, repartidos en los próximos dos años!

Para exigir nuestras demandas nos manifestaremos en toda Suiza: Únete a las protestas de los obreros.

**Olten: sábado, 21 de octubre a partir de las 13:30 horas, Bifang**

**Lausana: sábado, 21 de octubre a partir de las 14 horas, Place St-François**

**Preparativos para la manifestación en Ginebra: jueves, 19 de octubre a las 6:30, Jardin Anglais**

¿Estarás ahí? ¡Entonces infórmate en tu segretariado regional!

**Más información: [www.150franken.ch](http://www.150franken.ch)**

Trabalhadores em protesto

## Juntos, por um salário melhor!

Há três anos que não existe um aumento salarial na construção civil. Os empreiteiros esquecem-se que as nossas rendas e prémios da Caixa de Assistência Médica sobem todos os anos. E vocês, funcionários, não podem ser responsabilizados pelas margens cada vez mais reduzidas dos empregadores – apesar dos livros de encomendas estarem cheios. Pelo contrário: com o pessoal cada vez mais reduzido, é necessário trabalhar cada vez mais na construção civil. Por isso, o correto é que os trabalhadores da construção civil recebam finalmente uma parte dos lucros de um setor de construção em prosperidade. Exigimos mais 150 francos no salário, distribuído ao longo dos próximos dois anos!

Pela nossa exigência, manifestaremos-nos – por toda a Suíça: participa nas manifestações dos trabalhadores da construção civil:

**Olten: sábado, 21 de outubro, a partir das 13h30, Bifang**

**Lausanne: sábado, 21 de outubro, a partir das 14h00, Place St-François**

**Manifestação preparatória em Genebra: quinta-feira, 19 de outubro, às 6h30 Jardin Anglais**

Queres participar? Então informa-te na tua Secretaria Regional!

**Mais informações: [www.150franken.ch](http://www.150franken.ch)**

Cursos de formación en España y Portugal

# ¡Haz una formación en tu país de origen!

**En los próximos años se seguirán realizando cursos de formación para obreros españoles y portugueses en España y Portugal. El objetivo es familiarizar mejor a los participantes con métodos y materiales de construcción suizos.**

La oferta está dirigida a los trabajadores españoles y portugueses con un permiso de estadía suizo de corto plazo. Para promover su desarrollo profesional, la Asociación Suiza de Constructores realiza en los meses de invierno cursos de formación continua en los países de origen de los trabajadores.

Al terminar el curso, los participantes se comprometen a seguir trabajando en su actual trabajo. Según el Convenio Nacional Marco (LMV) tienen derecho a un contrato de trabajo para el 2018. Participar en estos cursos también vale la pena en términos financieros; el LMV prevé clasificar a los graduados del curso en la clase salarial de nivel A.

**Requisitos:** Al menos 6 meses de práctica en obras de construcción suizas, conocimiento suficiente del idioma materno (leer y escribir).

**Fechas:** 2 de enero hasta el 23 de febrero 2018

**Lugar de cursos en España:** Centro Educativo de la Fundación Laboral de la Construcción en Santiago de Compostela

**Lugar de cursos en Portugal:** Centro Educativo CICCOPN en Avioso, Porto, y Centro Educativo CENFIC en Prior Velho, Lisboa

## ¿Interesado?

Infórmate en tu secretariado regional o en tu trabajo. La inscripción se efectúa

únicamente a través de la empresa para la cual trabajas. El curso solo se puede hacer una única vez. Cada empresa puede considerar hasta dos candidatos.

## Para más información

[www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse](http://www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse)

**guido.schluep@syna.ch,**  
secretario central de construcción



Cursos de formação em Espanha e Portugal

# Faz uma formação no teu país de origem

**Também no próximo ano serão realizados cursos de formação para trabalhadores da construção civil espanhóis e portugueses em Espanha e Portugal. O objetivo é que os participantes se familiarizem ainda melhor com os métodos e materiais de construção suíços.**

A oferta dirige-se aos trabalhadores de Espanha e Portugal com uma autorização de residência temporária na Suíça. Para desenvolverem a sua formação profissional, nos meses de inverno a Associação Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil irá realizar cursos de formação con-

tínua nos países de origem dos trabalhadores. Os trabalhadores comprometem-se a voltar a trabalhar para o seu empregador atual depois do curso. De acordo com o contrato coletivo de trabalho do ramo da construção civil (CCT) os trabalhadores têm direito a um contrato de trabalho para 2018. A participação nos cursos também compensa financeiramente: segundo o CCT18, os trabalhadores que concluírem o curso com sucesso farão parte da classe salarial A.

**Pré-requisitos:** mínimo 6 meses de prática nos estaleiros de obras suíços, conhecimentos suficientes da língua materna (ler e escrever)

**Datas:** 2 de janeiro a 23 de fevereiro de 2018

**Locais do curso em Espanha:** Centro de formação da Fundación Laboral de la Construcción em Santiago de Compostela

**Locais do curso em Portugal:** Centros de formação profissional do CICCOPN em Avioso, Porto, e no CENFIC em Prior Velho, Lisboa

## Interessado?

Obtém informações na tua Secretaria Regional ou o teu empregador. A inscrição é efetuada através do empregador. O curso apenas pode ser frequentado uma única vez. Serão considerados dois candidatos por empresa.

## Mais informações

[www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse](http://www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse)

# Cours 2017

formation-ARC.Suisse

Pour responsables/secrétaires syndicaux/commissions du personnel

## Gestion de conflits: du désaccord et de ses désagréments à un accord satisfaisant

**Mercredi 22 novembre 2017 de 9h00 à 17h00, Hotel Continental Lausanne, Lausanne**

- Objectifs:**
- Appréhender la problématique des conflits
  - Identifier les différents types de conflits et leur causes
  - Cerner sa perception et l'attitude à adopter face au conflit
  - Analyser l'ingénierie du conflit et rechercher des solutions
  - Acquérir une démarche globale (anticipation et gestion)
  - Pratiquer des outils simples, pragmatiques et efficaces

- Contenu:**
- Bases de la communication assertive
  - Eléments d'écoute active (reflet, reformulation);
  - Les enjeux du conflit: sortir du cercle vicieux «raison-tort»
  - La problématique émotionnelle: comment s'en sortir quand c'est «plus fort que nous?»
  - Bases de la négociation

**Intervenant:** Gabriel Delaunoy, Médiateur FSM

**Inscription:** dernier délai, jeudi le 26 octobre

## La gestion des peurs et des crises sur sa place de travail

**Mercredi 25 octobre 2017, de 09h00 à 17h00, Ligue pulmonaire valaisanne (anciennement SCIV), Sion**

- Objectifs:**
- Déterminer les sources de peurs et de crises
  - Apprendre à désactiver une montée d'angoisse et à la dépasser quel que soit le contexte
  - Confronter et non affronter ses peurs pour les apprivoiser et en faire des alliés

- Objectifs:**
- Techniques et solutions accessibles à tous qui garantissent un résultat rapide
  - Moyens à intégrer pour être conscient du déclencheur et des conséquences des crises
  - Partage d'expérience et esquisse de son programme individualisé

**Intervenante:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure, Master en PNL.

**Inscription:** dernier délai, dimanche 15 octobre



### 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!



Commentaire: Prévoyance vieillesse 2020

# Financement complémentaire sans régression sociale!

**Nous vieillissons, les baby-boomers partent à la retraite et le rendement des placements se réduit: les finances de notre prévoyance vieillesse souffrent. Personne ne conteste la nécessité de réformer les premier et deuxième pilier. Malgré tout, après 22 ans sans réforme, une nouvelle tentative a échoué devant les urnes. Seul le maintien du niveau des rentes pourrait faire passer un prochain projet.**

Le refus du 24 septembre est regrettable. En effet, le projet soumis, soutenu par

Syna, était complet, équilibré et urgent. La majeure partie des adaptations, dont des améliorations pour les travailleurs à temps partiel et âgés, avait les faveurs de la gauche comme de la droite.

Chaque jour, les montants qui sortent de l'AVS sont supérieurs aux cotisations encaissées. Il est donc impératif d'augmenter les recettes. En effet, si les chiffres rouges augmentent, celles et ceux qui souhaitent depuis longtemps affaiblir l'AVS seront en position de force. Pour l'Union patronale, la retraite à 67 ans n'est déjà plus un tabou. Il faut donc en premier lieu régler la question du financement supplémentaire de la prévoyance vieillesse. Si le PLR et l'Union patronale devaient faire preuve de témérité en exigeant le démantèlement des prestations sociales, ils se heurteront à

notre résistance acharnée. Une péjoration du niveau des rentes est pour nous inacceptable, et elle échouera devant le peuple. N'oublions pas qu'aujourd'hui déjà une majorité des femmes a refusé une hausse de sa retraite à 65 ans.

Une diminution du taux de conversion des caisses de pension ou un équilibrage de l'âge de la retraite à 65 ans n'ont une chance que si des mesures compensatoires substantielles sont proposées. Et l'égalité salariale entre homme et femme doit enfin devenir réalité. Le fait qu'au 21<sup>e</sup> siècle, les femmes soient toujours moins bien traitées que les hommes non seulement au niveau du revenu, mais aussi de leur retraite, est une honte!

arno.kerst@syna.ch,  
président

Communication du Comité Directeur

## Le congrès se profile, Irène est là

**Le Congrès que Syna organise tous les quatre ans se tiendra dans une année à Lausanne. Les préparatifs ont déjà débuté. Et depuis le 1<sup>er</sup> septembre, Irene Darwich est la nouvelle responsable du secteur tertiaire. Elle devient l'un des trois vice-présidents de Syna et agrandit le Comité directeur à six personnes.**

Dans quel sens le monde du travail se développe-t-il? Quels sont les risques et les opportunités de la digitalisation et de l'automatisation, les conséquences de la mondialisation effrénée? Ces questions seront au cœur de notre Congrès Syna qui se tiendra à Lausanne en octobre 2018. Nous formulerons des exigences sur l'organisation future du travail, comme une formation continue qui offre des perspectives, ou encore un revenu sûr dans toutes les situations. Nous attendons avec impatience les commentaires suscités par notre synthèse, qui sera envoyée en



Le Comité directeur de gauche à droite: Carlo Mathieu, responsable projets et formation; Mathias Regotz, responsable du secteur de l'industrie, vice-président; Arno Kerst, président; Irene Darwich, responsable du secteur tertiaire, vice-présidente; Beat Schwaller, responsable finances et administration; Hans Maissen, responsable du secteur artisanat, vice-président. Photo: Vanessa Trupia

consultation aux régions, commissions et branches en janvier 2018.

Au printemps 2017, le Comité a décidé d'élargir le Comité directeur de cinq à six personnes. Irene Darwich, secrétaire centrale du secteur tertiaire, a repris la responsabilité du secteur après les vacances d'été, et a ainsi intégré le CD. Elle est en outre – tout comme ses collègues du CD – responsable de plusieurs régions. Carlo Mathieu, son prédécesseur dans cette fonction, reste membre

du Comité directeur, avec une responsabilité qui se concentre désormais sur les projets et la formation des collaborateurs du syndicat. Les membres du CD sont heureux de poursuivre la lutte aux côtés du Comité pour des salaires équitables et des conditions de travail saines pour les collaborateurs et les nombreux membres actifs de Syna.

arno.kerst@syna.ch,  
président

Agenda 2030

# L'avenir que nous voulons

L'un des 17 objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 évoque «un travail décent pour tous». Cet Agenda vise à initier des changements politiques et sociaux de fond. Pour l'œuvre d'entraide de Syna, ils sont une boussole au quotidien, comme nous l'explique la directrice Franziska Theiler en entretien.

«Nous sommes la première génération qui peut mettre un terme à la pauvreté et la dernière qui peut empêcher les conséquences funestes du changement climatique.» C'est avec ces mots que Ban Ki-moon, ancien secrétaire général des Nations-Unies, n'a cessé d'inciter la communauté mondiale à faire front uni contre la pauvreté et le changement climatique. L'Agenda 2030 pour le développement durable en est le résultat.



## Franziska Theiler

Franziska Theiler a été durant plusieurs années assistante de recherche en biochimie, avant de reprendre des études de sociologie et d'ethnologie. Elle a ensuite été durant dix ans responsable de programme dans la coopération au développement dans plusieurs pays d'Amérique latine et d'Afrique. Depuis 2009, elle dirige Brücke · Le pont et est également membre du Comité de Travail.Suisse.



Source: Nations Unies

**Andreas Jahn: Pourquoi Brücke · Le pont axe-t-elle sa nouvelle stratégie sur l'Agenda pour le développement durable de l'ONU?**

**Franziska Theiler:** Cet Agenda promeut une vision: celle d'un monde sans pauvreté ni faim en 2030. Un monde où les gens bénéficient d'un travail décent et ne sont plus exploités. Un monde où ils se nourrissent sainement tout en utilisant les ressources de manière durable. Un monde où le changement climatique est sous contrôle. Un monde où cohabitent des sociétés différentes, ouvertes à tous et où les plus faibles sont pris en charge. Cette vision, Brücke · Le pont la partage.

**En quoi Brücke · Le pont utilise-t-elle les objectifs de cet agenda?**

Notre programme «Travail en dignité» unit trois piliers stratégiques, à savoir promotion des revenus, compétences professionnelles et droits du travail. Ces projets poursuivent tous plusieurs objectifs de l'Agenda 2030. Le travail décent, mentionné dans l'objectif 8, joue un rôle central: promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

**Avez-vous des exemples concrets à nous donner?**

En collaboration avec le ministère public d'El Salvador, nous menons un projet en matière de droits du travail: grâce à l'engagement de deux huissiers, 310 travailleurs et travailleuses ont obtenu l'an dernier le versement d'arriérés de salaire et de prestations sociales pour une valeur de plus de 511 000 dollars. Nos projets en matière de lobbying politique, de formation professionnelle et d'intégration au marché du travail ont également connu de grand succès l'an dernier.

**Comment les membres de Syna peuvent-ils s'engager en faveur de l'Agenda 2030?**

La solidarité internationale avec les travailleurs du Sud est essentielle: l'Agenda 2030 n'est pas contraignant, il faut donc une pression constante de la société civile et un travail en réseau de tous les acteurs, en Suisse aussi. Les membres de Syna peuvent ainsi s'engager en faveur d'un monde meilleur – pour le monde en 2030.

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,  
Communication et politique  
de développement**

Compte réservé aux dons: PC 90-13318-2

Formation continue pour les membres

# Evolution professionnelle et personnelle

**Les membres de Syna peuvent suivre gratuitement les cours de l'institut de formation ARC. Dulce Maria, enseignante d'espagnol et Mario, chauffagiste, ont profité de cette opportunité. Visite au cours de «gestion de projet» à Olten.**

Vendredi, 9 h 00: Le cours de «gestion de projet» de l'institut de formation ARC vient de commencer. Le responsable explique la signification littérale du mot projet – quelque chose que l'on «jette vers l'avant»: une personne qui a un projet sait où elle veut aller, et planifie comment y parvenir. Pour les dix participants, cette entrée en matière est très accessible. Ceux-ci ne sont pas uniquement venus à Olten pour réfléchir à la notion de projet. La pratique sera à l'honneur: chaque participant a pour mission de présenter un projet concret sur lequel il pourra travailler durant les deux journées de cours.

## Pas uniquement pour le CV

Mario apprécie ce lien avec la pratique. Ce chauffagiste de 21 ans est convaincu que ce premier cours ARC lui sera utile pour sa carrière: «J'ai envie d'avancer, d'évoluer sur le plan professionnel. C'est pourquoi je m'investis. Et ces formations continues font bonne figure sur un CV...» Il est arrivé à la gestion de projet par son hobby: en effet, cet Uranais est un passionné de VTT, et membre du comité d'une association de VTT. Depuis 2010, celle-ci entretient une piste de descente qui a fait l'objet de plusieurs extensions grâce à différents projets. Ce cours lui permet donc d'évoluer non seulement sur le plan professionnel, mais aussi personnel. Mario étant membre de Syna depuis un peu plus d'une année, il peut y participer gratuitement: «Cela a bien sûr facilité ma décision», relève-t-il. Il doit néanmoins consacrer deux jours de vacances à ce cours recommandé par un camarade de Syna.

## Mettre en œuvre ses idées

Après cette mise en route, le repas de midi commun permet de faire connaissance, un moment important pour Dulce Maria. Cette Équatorienne arrivée en Suisse il y



Mario est membre du comité d'une Association de VTT et apprécie le lien avec la pratique des cours ARC, qu'il peut suivre gratuitement comme membre de Syna. Photo: mād

a 18 mois travaille comme enseignante d'espagnol. Pour mieux s'intégrer en Suisse, elle est devenue membre de Syna. Elle a déjà suivi différents cours proposés par l'ARC, d'une part pour sa formation continue personnelle et d'autre part pour son métier. Elle aussi est convaincue que, dans le cadre de la formation continue, il est impossible de séparer le professionnel du personnel. «Je fais la connaissance de beaucoup de monde, et cela m'ouvre des portes en Suisse.» Son projet est celui d'un Musée de la Femme. Cette femme de 45 ans a beaucoup d'idées, peut-être son projet prendra-t-il une tout autre direction. Pour

elle, aucun doute: «Ce cours m'aide à faire en sorte que mes idées se concrétisent.»

La première journée de cours touche déjà à sa fin. Les participants ont beaucoup entendu parler de conduite de projet. Ils ont maintenant trois semaines pour continuer à réfléchir à leur projet. La satisfaction se lit sur leur visage, notamment parce que cela fait parfois du bien de sortir de sa routine professionnelle pour faire quelque chose juste pour soi.

**dieter.egli@syna.ch,  
responsable de la communication**

## Gratuit pour les membres de Syna

La formation continue est devenue incontournable dans un monde du travail qui évolue toujours plus vite. L'institut de formation ARC.Suisse s'inscrit dans cette démarche. L'ARC est une unité indépendante au sein de l'organisation faîtière Travail.Suisse. Elle est notamment soutenue par Syna. Son directeur Bruno Weber résume ainsi sa ligne directrice: «Notre travail est axé sur la pratique. Nous souhaitons offrir une aide concrète aux travailleurs, dans le monde du travail, sur le marché du travail et à leur poste de travail.» La palette de formations proposées est large: des sujets comme la communication ou la gestion du stress permettent aux élèves d'évoluer sur le plan personnel, tandis que la prise de parole en

public ou la grammaire permettent d'enseigner des compétences professionnelles concrètes. Différents thèmes syndicaux sont couverts par des cours sur les entretiens d'évaluation ou les revendications salariales. Des cours sur les candidatures ou encore des formations pour cadres sont aussi proposés. Chacun y trouvera son compte et en plus: la participation est gratuite pour les membres de Syna.

Utilise cette offre! La page 16 de notre Syna Magazine propose une sélection de cours à venir. Le programme complet est disponible sous [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Nous te souhaitons beaucoup de succès dans ta formation continue!

Gastronomie: action collective

# Personne ne doit être traité ainsi

**Pour son premier emploi en Suisse, Eloisa\* a travaillé comme cuisinière dans un restaurant à Nidwald. Cette jeune Thaïlandaise y a connu des conditions de travail auxquelles elle ne s'attendait pas en Suisse. En entretien, elle nous raconte son expérience, et la manière dont elle a su se défendre.**

**Qu'as-tu vécu dans ton premier emploi en Suisse?**

C'était difficile. Par exemple, je ne recevais jamais mes horaires à l'avance, je devais être disponible pour ma cheffe sur appel. Comme elle attendait toujours la dernière minute pour me communiquer mon jour de congé, je ne pouvais jamais rien organiser. Après six mois, elle m'a informée que je devrais désormais travailler à plein temps. Or dès le départ j'avais indiqué ma volonté de travailler à temps partiel en raison de mes études. Menacée de renvoi, j'ai fini par céder. Travailler de 7 h 00 à 21 h 00 ne permet pas de mener une vie normale. J'ai négligé mes études, je n'avais plus de temps pour mon ami. Quelques mois plus tard, j'ai cessé de recevoir mon salaire complet, sous prétexte que j'avais 200 heures négatives et que le restaurant allait mal. En réalité, je



*Désemparée par tes conditions de travail? Syna peut t'aider à faire valoir tes droits.*

*Photo: Fotolia*

travaillais à plein temps et n'avais même pas pris mes vacances.

**De quoi as-tu le plus souffert?**

Du manque de respect et du sentiment d'être exploitée. Ma responsable était souvent frustrée et se défoulait sur son personnel. Elle s'énervait très vite, et j'avais toujours peur d'avoir commis une erreur. Si je ne faisais pas exactement ce qu'elle voulait, elle menaçait de me renvoyer. Le travail m'a causé un stress grandissant, et ma santé en a souffert. Personne ne mérite d'être traité ainsi. Je viens d'un pays en voie de développement, mais je n'avais jamais rien vu de tel. Je venais d'arriver en Suisse, et connaissais mal les conditions de travail. Ayant entendu parler de la qualité de vie en Suisse, j'étais persuadée que mon employeuse ferait les choses correctement. Ma cheffe en a profité.

**Qu'as-tu finalement fait pour te défendre?**

J'ai découvert qu'elle m'avait observée avec une caméra. Je me suis alors résolue à agir. Je ne supportais plus d'être traitée avec un tel manque de respect. J'ai décidé de lutter pour obtenir justice, et

commencé à m'informer sur mes droits sur Internet. Lorsque j'ai confronté ma cheffe, elle s'est contentée d'un sourire méprisant et m'a répondu connaître les lois. Je suis contente que l'agence pour l'emploi m'ait conseillé de vous contacter. S'informer de ses droits est une chose. Mais pour les faire valoir, l'aide d'un syndicat est précieuse. Le syndicat t'aide à obtenir ton dû. Sans vous, je n'aurais pas confronté mon employeuse et je n'aurais pas pu me défendre. De façon imagée, j'étais une personne qui ne savait pas nager. Syna a été mon gilet de sauvetage, qui m'a maintenue hors de l'eau.

Eloisa effectue actuellement un stage dans une entreprise de logistique. Elle est très satisfaite de ses conditions de travail. Après l'action que nous avons entamée contre le restaurant, elle attend désormais le dédommagement qui lui est dû.

*\*Prénom d'emprunt*

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

## Qu'est-ce qu'une action collective?

*Claudia Stöckli, responsable de la gastronomie chez Syna, nous l'explique.*

- Une action collective signifie que Syna exige qu'une entreprise soit contrôlée afin de vérifier qu'elle respecte la convention collective de travail.
- L'avantage de ce procédé est qu'il permet à l'employé de rester anonyme. L'employeur ne sait pas qui a déclenché ce contrôle.
- À l'issue de celui-ci, l'employeur a un certain temps pour tout remettre en ordre et payer d'éventuels arriérés à ses collaborateurs. S'il ne le fait pas, un deuxième contrôle permet de le sanctionner. Les collaborateurs sont informés du montant qui leur est dû, afin qu'ils puissent facilement l'exiger.