

# syna Magazine

Le syndicat



## Notre travail – notre avenir

Le sixième Congrès Syna approche à grands pas: les 19 et 20 octobre, les délégué-e-s se réuniront à Lausanne pour débattre du monde du travail de demain. Des visions et des revendications sur les thématiques du temps, de la formation et de la sécurité seront élaborées et constitueront les piliers de notre travail syndical ces quatre prochaines années. **Pages 5 à 7**

### Bon travail, mauvais travail

Pression croissante et flexibilité unilatérale: le baromètre «Conditions de travail» montre une évolution malsaine du monde du travail. Une tendance à laquelle n'échappe pas le secteur de la santé, comme l'ont constaté nos membres lors de leur conférence de branche. **Pages 4, 5 et 18**

### Construction: ça suffit!

Le sujet est malheureusement récurrent: dans le cadre des négociations de la CN, les entrepreneurs s'obstinent. Ils vont provoquer un vide contractuel dès 2019, et mettre en péril la paix sociale dans la branche: les ouvriers sont prêts à lancer des actions de protestation. **Page 17**

**Sommaire**

Travail.Suisse	Page	3
Baromètre Conditions de travail	Page	4
Mon travail – mon temps	Page	5
Mon travail – ma formation	Page	6
Mon travail – ma sécurité	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página em português: construção	Page	14
Página em português: saúde	Page	15
Cours ARC	Page	16
Construction: journées de protestation	Page	17
Santé	Page	18
20 <sup>e</sup> anniversaire	Page	19
Égalité	Page	20



[www.syna.ch/fr/congres2018](http://www.syna.ch/fr/congres2018)

**Impressum**

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Éditeur: 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:

Merkur Zeitungsdruck AG

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

Prochaine édition: 16 novembre 2018

Clôture de la rédaction: 31 octobre, 12h00

# Notre travail – notre avenir!



Quand Novartis – oui, nous parlons bien du géant pharmaceutique aux profits gigantesques – supprime plus de 2100 emplois en Suisse, quelque chose ne va pas! En parlant de reconversion et de nouveaux emplois, les dirigeants font surtout plaisir aux actionnaires. En revanche, ces discours creux ne nous apaiseront certainement pas.

Presque au même moment, le Conseil national a décidé que les grandes banques et les entreprises telles que Novartis pourront à l'avenir déduire les amendes qui leur sont infligées à l'étranger de l'impôt sur le bénéfice. Résultat: leurs erreurs seront payées par le contribuable. Et quand ces mêmes politiciens ralentissent encore le rythme de mise en œuvre de l'égalité salariale, alors même que 20 000 personnes ont manifesté à Berne – oui, clairement, quelque chose cloche en politique. Cette économie, ce n'est pas la nôtre; cette politique, ce n'est pas la nôtre!

## Évoluer avec et pour nous

En 1832, les ouvriers qui ont incendié les ateliers de tissage Corrodi et Pfister n'ont pas pu enrayer la mécanisation de l'usine de tissage. Mais la grève nationale d'il y a 100 ans a clairement montré que les besoins fondamentaux de la population en matière de travail, d'horaires de travail sains ou de prévoyance vieillesse ne peuvent être ignorés, et que la solidarité syndicale renforce le progrès social!

La digitalisation et la mondialisation modifient l'économie et la société d'aujourd'hui et, avec elles la situation des travailleurs-euses dans une mesure sans précédent. La quatrième révolution industrielle chamboule inexorablement le monde du travail. Mais pour éviter la résurgence de conflits sociaux dangereux,

ce changement doit se faire avec les travailleurs-euses et en faveur de la population!

## Congrès Syna

Les 19 et 20 octobre, Syna tiendra son sixième Congrès pour débattre de la digitalisation et de ses conséquences pour le monde du travail: qu'est-ce que cette évolution représente pour nous? Comment gérer l'insécurité qu'elle crée? Et quelles sont nos revendications? Nous avons développé une vision pour chacun des trois axes de travail «Temps», «Formation» et «Sécurité» et avons fixé des revendications tournées vers demain.

Pour vous mettre dans l'ambiance du Congrès, vous trouverez dans ce Syna Magazine un article sur chacun de ces trois thèmes:

- Travail.Suisse publie pour la quatrième fois son «Baromètre Conditions de travail» et montre, entre autres, comment le stress au travail est perçu.
- La formation continue comme réponse à la digitalisation? En entretien, Bruno Weber-Gobet revient sur une loi qui attend d'être mise en application et sur des réalités financières sans concession.
- Avez-vous déjà entendu parler de la notion de travailleur-entrepreneur? Bienvenue dans une époque où règne l'incertitude! Mais une chose est sûre: les acquis sociaux doivent être préservés!

Vous voulez en savoir plus sur le Congrès Syna? Même si vous ne pouvez pas être là, vous pourrez être des nôtres! Grâce à la digitalisation... Les 19 et 20 octobre, sous [www.syna.ch](http://www.syna.ch), rubrique «Congrès 2018», vous pourrez suivre la manière dont nous définirons ensemble notre position syndicale pour les quatre prochaines années. Pour que demain, nous puissions dire: Notre travail – notre avenir!

**arno.kerst@syna.ch, président**

P.-S.: Quelle est l'intensité du conflit qui couve dans la construction, quelle forme prendront les mesures d'accompagnement ou encore pourquoi l'initiative pour l'autodétermination doit être rejetée, en particulier du point de vue des travailleurs-euses: vous trouverez tout cela – comme toujours – sur notre site internet.

Mot de bienvenue

# Travail.Suisse, c'est aussi Syna

**En 1998, Syna était le premier syndicat interprofessionnel. Vingt ans plus tard, il est le plus grand membre de Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs et travailleuses en Suisse. C'est réjouissant car nous devons unir nos forces dans la lutte pour des conditions de travail équitables.**

La formule latine «Unus pro omnibus, omnes pro uno», ou, en français, «un pour tous, tous pour un», veille sur le Palais fédéral. Ce mot d'ordre qui régit les interactions entre les cantons et la Confédération s'applique également à la collaboration entre Travail.Suisse et ses associations membres. Syna est la force motrice de Travail.Suisse. Grâce à cette collaboration, Syna a encore plus de poids que s'il agissait seul sur la seule scène politique. Ensemble, nous sommes capables de lancer des référendums et des initiatives populaires, qui constituent deux des principaux leviers de l'action politique. D'ailleurs, en tant que deuxième plus grand syndicat de Suisse, Syna ne peut qu'être pris au sérieux et jouer un rôle décisif.

## Ensemble dans la lutte politique

Au cours des 20 ans d'existence de Syna, nous avons lancé trois initiatives populaires ensemble: l'initiative sur les allocations familiales, l'initiative pour six semaines de vacances et, très récemment, l'initiative pour un congé paternité. Trois initiatives qui nous ont permis de mobiliser la Suisse et d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses. Nous avons réussi à augmenter les allocations familiales dans toute la Suisse. Pour sa part, l'initiative sur les vacances a certes été rejetée, mais elle a permis de lancer la discussion et a entraîné dans son sillage une augmentation de la durée moyenne des congés accordés aux travailleurs et travailleuses.

## Sur une bonne voie

En ce qui concerne le congé de paternité, nous sommes en voie d'atteindre notre objectif. Sous la pression de l'initiative, les commissions compétentes du Conseil des



Adrian Wüthrich (à droite) avec Arno Kerst à la manif égalité salariale à Berne.

Photo: màd

États et du Conseil national ont approuvé pour la première fois un congé de paternité qui serait inscrit dans la loi! Bien sûr, nous ne sommes pas satisfaits de la contre-proposition de deux semaines qui a été faite, et nous continuons à nous battre pour notre initiative, mais c'est un premier pas. Et Syna et ses membres peuvent être fiers d'avoir fait l'essentiel du travail, en recueillant la majorité des signatures et en menant des actions créatives pour défendre cette cause commune dans la rue.

## Présents en Suisse ensemble

C'est grâce à Syna que Travail.Suisse est devenue une association d'envergure nationale: en effet, grâce à ses secrétariats régionaux, Syna est présent dans pratiquement tous les cantons, ce qui nous donne l'ancrage nécessaire dans la population et une visibilité à l'échelle cantonale. Dans notre Suisse fédéraliste, c'est très important. Depuis 20 ans, Syna est donc aussi synonyme de visibilité!

Ces 20 ans ont été riches en défis pour les travailleurs et travailleuses. Durant cette période, Syna a contribué à améliorer les conditions de travail dans de nombreuses branches et entreprises. La lutte pour la protection des salaires et les mesures d'accompagnement aux accords bilatéraux avec l'UE ont également revêtu une grande importance. Une protection

qu'il conviendra de défendre au cours des semaines, mois et années à venir.

## Ensemble vers l'avenir

Le Congrès Syna qui se tiendra prochainement à Lausanne sera consacré à un sujet primordial: la digitalisation et ses nombreux défis. Les salarié-e-s ont de la chance que des organisations comme Syna s'engagent activement pour améliorer le monde du travail de demain. Sans cette mobilisation, les intérêts des entreprises primeraient systématiquement. Nous devons montrer à tous les salarié-e-s que l'affiliation syndicale est importante pour leur avenir. Leur travail, leur prospérité, leur qualité de vie dépendent de syndicats forts. Et ils ont le choix: c'est également grâce à Syna que nous bénéficions en Suisse d'un pluralisme syndical enrichissant: dans les entreprises et les différentes branches, mais aussi au niveau politique avec Travail.Suisse.

20<sup>e</sup> anniversaire de Syna! Au nom de Travail.Suisse, je vous félicite pour cet anniversaire et vous adresse mes meilleurs vœux pour le futur! Ensemble, nous serons plus forts: pour notre travail – pour notre avenir!

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

Baromètre Conditions de travail

# Une pression toujours plus forte

**Travail.Suisse a cette année encore sondé les salarié-e-s: le stress, les opportunités faiblissantes sur le marché du travail et l'assouplissement unilatéral des horaires sont sources d'inquiétude.**

Un bon travail est un travail tourné vers l'avenir. Il protège la santé, est motivant et garant d'une certaine sécurité. Depuis quatre ans, le «Baromètre Conditions de travail» de Travail.Suisse passe au crible la qualité des conditions de travail en Suisse. L'étude soutient et complète les observations que nos secrétariats régionaux font dans le cadre de leurs contacts quotidiens avec nos membres.

## Stress croissant au travail

L'indicateur le plus mauvais de cette dernière édition de l'étude concerne le stress et les risques psycho-sociaux: 40% des employé-e-s se sentent souvent ou très souvent stressé-e-s au travail. La part des employé-e-s rapportant être constamment sous stress a nettement augmenté. Conséquence logique, ces personnes sont très exposées à des problèmes de santé comme le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel. Outre une grande souffrance pour les personnes touchées et leurs proches, le stress coûte également cher à l'économie.

## Moins d'opportunités

Les opportunités qu'offre le marché du travail sont un autre motif d'inquiétude. En effet, même si seule une minorité craint une perte imminente de son emploi, les perspectives à moyen terme et la mobilité professionnelle individuelle (possibilités et capacités à changer d'emploi) sont relativement sombres. Ces deux aspects sont



La flexibilisation de la durée et des horaires de travail bénéficie le plus souvent aux employeurs; les salarié-e-s n'en profitent que rarement. Photo: Fotolia

jugés négativement: plus d'un travailleur sur quatre estime qu'il est possible, voire fortement probable, qu'il perde son emploi au cours de la prochaine décennie en raison de la digitalisation. Et une majorité des salarié-e-s estime qu'elle ne retrouvera pas un poste comparable avec un salaire similaire.

Phénomène particulièrement alarmant: les salarié-e-s sont toujours plus nombreuses à ne plus voir d'opportunités pour eux-mêmes sur le marché du travail, alors que dans le même temps, la proportion de ceux qui ont de très bonnes opportunités ne cesse de se réduire (voir graphique 1).

Dans ce contexte, le concept d'un marché du travail libéral et flexible en Suisse doit également être fondamentalement remis

en question. Jusqu'à présent, les bonnes possibilités sur le marché du travail et une assurance-chômage solide ont permis de compenser la faible réglementation et le manque de restrictions en matière d'embauche et de licenciement. Cependant, si la mobilité des employés se détériore, l'équation ne fonctionne plus. L'exemple des salarié-e-s âgé-e-s, dont la situation devient de plus en plus problématique, illustre bien ce phénomène.

## Formation continue

La formation permet de maintenir ses chances sur le marché du travail et de se préparer à des changements de carrière. Cependant, la formation continue est

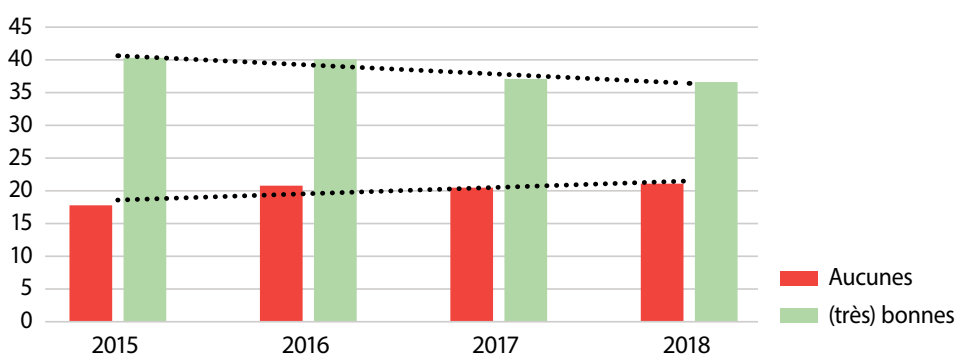
### «Baromètre Conditions de travail»

Cette étude est un projet conjoint de Travail.Suisse et de la Haute école bernoise BFH. Les résultats complets avec infographie interactive et des informations supplémentaires sont disponibles sous:

[www.syna.ch/fr/actualites/barometre](http://www.syna.ch/fr/actualites/barometre)

Graphique 1: Chute de la mobilité professionnelle 2015-2018

### Opportunités sur le marché en cas de perte d'emploi



généralement coûteuse et prend du temps, raison pour laquelle les employeurs sont appelés à soutenir leurs employé-e-s dans ce processus. Mais c'est là que le bât blesse, comme le montre le «Baromètre Conditions de travail»: en matière de formation continue, près de la moitié des salarié-e-s ne sont pas ou seulement insuffisamment soutenu-e-s.

### Flexibilité unilatérale

La durée et les horaires de travail sont un autre point critique: les employé-e-s ont de moins en moins d'influence sur la façon dont ils/elles organisent leur temps de travail. Au cours des quatre dernières années, la proportion de ceux/celles qui ont une très grande influence sur leur organisation est passée de 29% à 24,5%, tandis que la proportion de ceux/celles qui n'en ont aucune est passée de 13,1% à 17,8%.

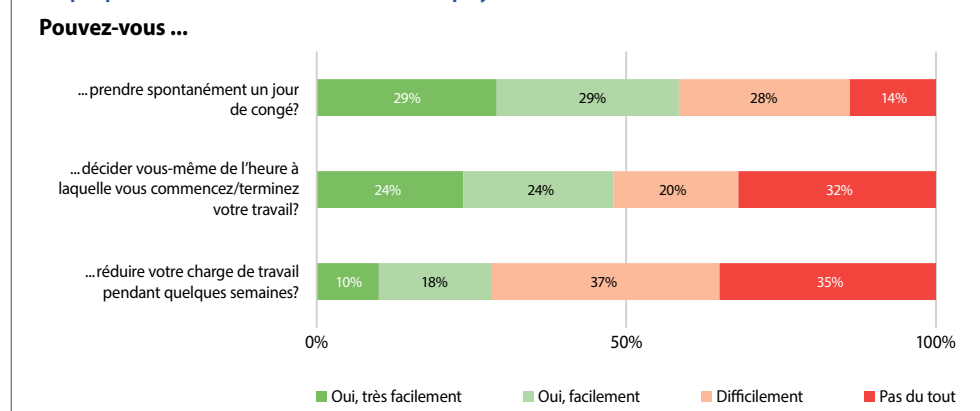
Mais ce n'est pas tout, les employeurs veulent aller encore plus loin: non seulement ils s'attaquent constamment à l'enregistrement du temps de travail, mais ils veulent également assouplir les règles et les restrictions régissant la durée

maximale du travail journalier ou hebdomadaire. Ils souhaitent ainsi optimiser les horaires de leurs employé-e-s pour les adapter à leurs carnets de commande. Le «Baromètre Conditions de travail» montre clairement que la flexibilisation du temps de travail est trop souvent unilatérale en faveur des employeurs. À l'inverse, une flexibilisation qui s'adapte aux besoins des employé-e-s fait figure d'exception. Ainsi, seul un-e employé-e sur deux peut prendre un jour de congé spontanément, et moins

de la moitié des salarié-e-s peuvent déterminer le début ou la fin de leurs heures de travail, par exemple pour s'impliquer dans une association. Enfin, réduire la charge de travail pendant quelques semaines pour s'occuper d'un parent malade, par exemple, n'est possible que pour environ un quart des employé-e-s (voir graphique 2).

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

Graphique 2: Peu de flexibilité en faveur des employé-e-s



Congrès 2018: Mon travail – mon temps

## Équilibre entre travail et loisirs

**Jusqu'à présent, ce que les politiciens voudraient nous vendre comme étant la condition idéale pour concilier travail, famille et loisirs a avant tout servi à augmenter les bénéfices des entreprises: aujourd'hui, les horaires de travail flexibles profitent surtout aux employeurs.**

En revanche, comme le montre clairement le «Baromètre Conditions de travail», les salarié-e-s sont le plus souvent lésé-e-s: loin de croître, leur marge de manœuvre pour aménager leur temps de travail tend à diminuer. Cette situation est l'un des éléments importants de la pression croissante que ressentent les employé-e-s sur leur lieu de travail.

### Besoin fondamental

C'est pourquoi l'un des thèmes centraux du Congrès Syna de cette année est – comme en 2014 déjà – «Mon travail – mon

temps». Dans notre vision, le monde du travail idéal de demain doit bénéficier aussi bien aux employé-e-s qu'aux employeurs:

«Travail et vie privée sont compatibles, et les employé-e-s sont consulté-e-s pour l'aménagement de leur temps de travail.»

→ Deux exemples concrets sont présentés sur notre site internet: [www.syna.ch/fr/actualites/monde-du-travail-ideal](http://www.syna.ch/fr/actualites/monde-du-travail-ideal)

patricia.schoch@syna.ch,  
collaboratrice communication

### «Mon travail – mon temps» Nos revendications principales

- **Planification du travail, pas sans nous**  
*Les salarié-e-s concerné-e-s doivent être consulté-e-s en matière d'organisation du temps de travail et des affectations.*
- **Pas de société 24h/24**  
*Le travail de nuit, du weekend et les jours fériés affecte les relations sociales et doit être limité au minimum. Il convient de compenser cette charge additionnelle par des suppléments en temps et de salaire.*
- **Du temps pour la famille, maintenant**  
*Il est grand temps d'ancrer dans la loi le congé paternité de quatre semaines, afin que toutes les familles puissent en profiter.*
- **Pas touche à la loi sur le travail**  
*L'obligation légale d'enregistrement de la durée du travail ne saurait être assouplie et doit être strictement appliquée.*



Mon travail – ma formation

# «Apprendre où, quand et comment je VEUX»

**Le monde moderne du travail exige que les salarié-e-s continuent d'apprendre tout au long de la vie. Mais comment y parvenir? Et qui doit payer? Discussion avec Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation chez Travail.Suisse.**

*Syna souhaite que tous les salarié-e-s aient accès à la formation continue et soient soutenu-e-s par l'État et l'industrie. Dans quelle mesure est-ce réaliste?*

**Bruno Weber-Gobet:** La loi suisse sur la formation continue le prévoit déjà. Elle fixe trois principes:

1. Les employé-e-s sont responsables de leur propre formation continue.
2. L'employeur doit créer un «climat favorable à la formation»: en d'autres termes, il doit soutenir les employé-e-s qui souhaitent se perfectionner.
3. La Confédération et les cantons contribuent également – notamment financièrement – à ce que chacun puisse se perfectionner en fonction de ses capacités.

La législation remplit donc déjà toutes les conditions nécessaires à la vision de Syna.

**Actuellement, de nombreux employeurs bloquent malgré tout la formation continue de leurs employé-e-s.**

En réalité, cela ne fonctionne que lorsque c'est rentable pour l'employeur. Si une entreprise tire un bénéfice de la formation continue de ses employé-e-s, elle les soutiendra. Dans le cas contraire, elle se montrera moins ouverte aux demandes de formation continue. Ce constat vaut en particulier pour les salarié-e-s peu qualifié-e-s, pour qui la formation continue est pourtant essentielle!

Il n'existe cependant aucun moyen légal de sanctionner les employeurs. C'est pourquoi Travail.Suisse réclame depuis longtemps des sanctions. En outre, les employeurs devraient également être tenus de prendre leurs responsabilités en cas de

licenciement: si un-e employé-e licencié-e a besoin d'une formation complémentaire pour devenir employable, alors son ancien employeur devrait en assumer les coûts.

**La question financière est cruciale: beaucoup d'employé-e-s n'ont pas les moyens de s'offrir une formation continue.**

C'est pourquoi Travail.Suisse exige trois jours de formation obligatoires par an pour chaque employé-e. Les coûts devraient être pris en charge par l'employeur et le temps devrait être compté comme temps de travail. Cette règle devrait s'appliquer de la même manière à tous les employé-e-s.

**Cela semble prometteur. Quels sont les autres éléments du monde idéal de la formation de demain?**

Nous devons réorienter notre système de formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins des adultes. Ces dernières années, la priorité a été accordée aux jeunes en raison de la crise des places d'apprentissage. Mais cette stratégie n'est plus en adéquation avec le marché du travail actuel.

Nous devons développer de nouvelles formes de formation conciliables avec une vie familiale et professionnelle. Apprendre quand, comment et où je veux: cette forme d'autodétermination doit devenir possible.

L'accessibilité aux services d'orientation professionnelle et de carrière doit



*Bruno Weber-Gobet: «En règle générale, les employeurs ne soutiennent la formation continue que quand ils en tirent un avantage financier direct».*

*Photo: m&d*

également être améliorée. En effet, se former de manière ciblée implique de connaître l'offre disponible. Il y a là encore beaucoup à faire.

Mais il faut en premier lieu que l'on prenne conscience que la formation des adultes est l'outil le plus efficace contre la pénurie de personnel qualifié. Pourtant, plutôt que d'investir dans la formation, on économise partout, ce qui génère des coûts élevés sur le long terme.

**patricia.schoch@syna.ch,  
collaboratrice communication**

## «Mon travail – ma formation» Nos revendications principales

- **Du temps et de l'argent pour la formation**

*Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités concernant la formation continue de leurs collaborateurs-trices. Il leur revient d'établir les conditions cadres adaptées en accordant le temps et le financement nécessaires.*

- **L'expérience de vie compte**

*Les expériences acquises par le travail au sein de la famille ou par le bénévolat, ainsi que les formations suivies hors des institutions de formation conventionnelles doivent être davantage reconnues.*

- **Reconnaître les acquis**

*Les anciennes expériences professionnelles et précédents diplômes obtenus, y compris à l'étranger, doivent bénéficier d'une meilleure reconnaissance et leur validation doit être facilitée.*

- **Lutter activement contre le chômage**

*L'assurance-chômage doit financer davantage de formations initiales et continues préventives, ainsi que des formations visant à une réorientation professionnelle.*



Mon travail – ma sécurité

# «L'épouvantail» de la digitalisation

**De plus en plus d'entreprises commandent des travaux sur des plateformes en ligne ou embauchent du personnel temporaire. Le risque entrepreneurial et la prévoyance sociale sont ainsi transférés aux salarié-e-s. Sommes-nous tous destinés à devenir des travailleurs journaliers?**

La numérisation a de nombreux visages: au-delà d'une robotisation croissante, ce sont également les formes de travail et d'emploi qui évoluent. «Liquid talents», «travailleurs-entrepreneurs» – de nombreux termes circulent pour désigner ces nouvelles formes de travail. Tous sont vendeurs, et ont un point commun: ils se réfèrent à des lignes de démarcation qui s'estompent. Temps de travail et temps libre se mélangent, tant dans le temps que dans l'espace. De même, de plus en plus d'employé-e-s gagnent tout ou partie de leur revenu par leurs propres moyens ou jonglent avec plusieurs emplois en tant que «travailleurs itinérants».

## Agences de placement virtuelles

L'indépendance fictive ne cesse de gagner en popularité. Aujourd'hui déjà, 18% des salarié-e-s en Suisse sont des «travailleurs-entrepreneurs»: les entreprises proposent du travail en ligne, les salarié-e-s postulent pour obtenir des mandats ou projets. Et ces pratiques ne concernent de loin pas que le secteur tertiaire. En effet, il existe aujourd'hui des plateformes dédiées aux artisans, jardiniers et aides de ménage. Le recours à du personnel temporaire

suit la même tendance. Les entreprises parviennent ainsi à diminuer à la fois leur risque entrepreneurial et leurs coûts fixes.

## Qui gagne, qui perd?

Mais qui versera le salaire du travailleur qui tombe malade? Et que se passe-t-il en période de stagnation, lorsque les emplois temporaires disparaissent?

Une étude de la Fondation pour l'évaluation des choix technologiques constate que le monde du travail de demain pourrait être dominé par des conditions de travail moins bonnes, voire précaires, notamment pour les personnes peu qualifiées. Bettina Hübscher, enseignante à la Haute école de gestion et d'économie de Lucerne et co-auteure de l'étude, le confirme: «Il faut agir si l'on veut éviter une péjoration de la situation des employés».

## Saisir les opportunités, couvrir les risques

Il est important de définir des conditions-cadres qui permettent au plus grand nombre de bénéficier du nouveau monde du travail. «Notre droit du travail réglemente déjà beaucoup de choses», relève l'experte. «Il faut maintenant appliquer le droit aux nouvelles formes de travail». Il faudra avant tout introduire un suivi et des contrôles pour réguler une économie souterraine virtuelle et empêcher l'exploitation des salarié-e-s. L'accent doit être mis sur la perte de revenus fiscaux et les questions liées aux assurances sociales.



Bettina Hübscher: «La digitalisation ne va pas finir par arriver, nous sommes déjà en plein dedans!»  
Photo: Patricia Schoch

Dans ce contexte, le partenariat social sera fondamental. L'étude ne dit pas autre chose: «Dans un monde du travail plus flexible, il s'agira de protéger les acquis sociaux et d'exploiter les opportunités qu'offre le travail flexible au profit de tous». C'est tout à fait en ligne avec le travail que nous avons effectué jusqu'à aujourd'hui et avec les revendications de notre Congrès!

patricia.schoch@syna.ch,  
collaboratrice communication

## «Un nouveau monde du travail flexible»

L'étude publiée en 2016 par l'Institut d'économie régionale et d'entreprise de la Haute école de gestion et d'économie de Lucerne et la Haute école de la Suisse du Nord-Ouest décrit les opportunités et les risques d'un monde du travail plus flexible pour les travailleuses.

→ Plus d'information: [www.ta-swiss.ch/fr/assouplissement-du-monde-du-travail/](http://www.ta-swiss.ch/fr/assouplissement-du-monde-du-travail/)

## «Mon travail – ma sécurité» Nos revendications principales

- **Enfin l'égalité salariale**  
Les discriminations fondées sur le sexe doivent cesser grâce à des mesures, à des contrôles et à des sanctions efficaces.
- **Plus de protection en cas de maladie**  
Il convient de mettre un terme à la distinction entre accident et maladie pour le maintien du salaire: comme c'est le cas avec l'assurance-accident, le salaire doit lui aussi être obligatoirement assuré en cas de maladie.
- **Pas de répercussion des risques entrepreneuriaux**  
L'indépendance fictive doit être combattue de manière plus conséquente, parce qu'elle empêche la protection des travailleurs et travailleuses et répercute le risque entrepreneurial sur les employé-e-s.
- **Sécurité pour tous après la retraite**  
En tant que principal pilier social de la prévoyance vieillesse, l'AVS doit être renforcée.





## Espions des assurances: NON à une suspicion généralisée!



Le 25 novembre, nous voterons sur la base légale destinée à autoriser la surveillance des assurés. **Si le projet semble inoffensif au premier abord, son acceptation aurait des conséquences catastrophiques.**

Cette nouvelle loi a été passée la rampe du Parlement en un temps record grâce aux efforts du lobby des assurances. Mais elle aurait des conséquences considérables pour tous les assurés de Suisse, qu'il s'agisse de l'AI, de l'assurance chômage ou de l'assurance maladie! La nouvelle loi octroierait aux détectives privés des assurances des droits plus étendus que ceux dont bénéficient la police ou les services de renseignement. Ainsi, toute personne pourrait être surveillée jusque dans sa chambre à coucher sans aucune suspicion concrète, ce grâce à de nouvelles technologies comme les drones. Les caisses maladie et les compagnies d'assurance exigent donc que le peuple leur signe un chèque en blanc pour pouvoir faire surveiller les assurés par des espions de l'assurance. Pour nous, c'est inacceptable!

**Pour Syna, il est bien sûr important de lutter contre les fraudes et de prendre ce problème au sérieux. Néanmoins, des règles juridiques claires doivent être fixées afin de protéger les droits fondamentaux et la sphère privée des assurés.**

Plus d'informations sous [www.non-surveillance-assurances.ch](http://www.non-surveillance-assurances.ch)



## Carrelage

Une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour le carrelage et la poêlerie-fumisterie est entrée en vigueur en juillet en Suisse alémanique. **Pour la première fois, il n'existe qu'une seule convention**, à laquelle adhèrent les deux principales organisations patronales: l'Association Suisse du Carrelage et feusuisse, l'Association des Poêliers-fumistes. La CCT, disponible sur le site internet de Syna, garantit des conditions de travail modernes dans la branche. La CCT second-œuvre (Suisse romande) continue de s'appliquer en Suisse romande.



## Sylviculture

**Syna s'engage pour les employés forestiers.** Dès 2019, les partenaires sociaux négocieront une convention collective nationale de travail qui couvrira toutes les relations de travail de droit privé. «Notre objectif est d'uniformiser les conditions de travail dans toute la Suisse et d'empêcher le dumping salarial, si possible dès 2023», explique Kathrin Ackermann, secrétaire centrale. «Nous pouvons bénéficier de l'expérience que nous avons acquise avec la convention établie dans le canton de Fribourg».



**20 années de travail engagé.** Syna a fêté ses 20 ans le 12 septembre 2018. Au cours des 20 années écoulées depuis sa création, le premier syndicat interprofessionnel de Suisse a apporté de nombreuses améliorations aux travailleurs et travailleuses et a remporté de nombreux succès. Malgré les succès remportés, le travail des syndicats en Suisse reste un lourd défi. Syna continuera donc de plaider pour des conditions de travail équitables. Arno Kerst, son président, le dit clairement: «Nous luttons pour que le travail soit correctement rémunéré, que le travail et la vie privée restent compatibles et que ceux qui ne sont plus capables ou autorisés à travailler aient une perspective d'avenir. En fin de compte, c'est une question de dignité humaine, qui doit être préservée dans le monde du travail.»



## Initiative autodétermination



**Dis NON à cette initiative contraire aux droits humains!** Le 25 novembre, nous voterons également sur l'initiative populaire «Le droit suisse au lieu de juges étrangers». Cette initiative lancée par l'UDC vise à placer la Constitution fédérale au-dessus du droit international. Son acceptation

affaiblirait considérablement les traités intergouvernementaux tels que la Convention européenne des droits de l'homme. Les citoyens de notre pays ne pourraient plus saisir la Cour européenne des droits de l'homme si leurs droits fondamentaux devaient être violés par une action de notre État. Une situation qui intervient malheureusement régulièrement. L'acceptation de cette initiative aurait un impact négatif sur nos relations économiques et notre politique étrangère: la Suisse perdrait sa bonne réputation de partenaire contractuel stable et fiable.

Syna rejette fermement cette initiative. Fais-toi également entendre et glisse dans l'urne un NON clair à l'initiative pour l'autodétermination.



Région Neuchâtel

## La Cour pénale torpille le droit de grève

**Syna soutient ses deux ex-secrétaires syndicaux dans leur recours au Tribunal fédéral. Acquittés en première instance, ils ont été reconnus coupables par le Tribunal cantonal neuchâtelois de violation de domicile et diffamation durant la grève survenue durant l'hiver 2012 à l'Hôpital de la Providence.**

En août 2016, le Tribunal régional avait acquitté les quatre syndicalistes (deux de Syna et deux du SSP) de l'infraction de violation de domicile. Il avait considéré que les prévenus étaient fondés à croire que la liberté syndicale justifiait leurs actions. Le tribunal avait également jugé non diffamatoires la plupart des publications syndicales. Il avait cependant jugé inacceptables certains propos, tout en renonçant à une sanction vu le contexte.

Insatisfaits du jugement, l'Hôpital de la Providence et son repreneur Swiss Medical Network (SMN), deuxième groupe de cliniques privées en Suisse, ont recouru au Tribunal cantonal. Dans sa décision du 6 septembre dernier, la Cour a accédé à la quasi-totalité de leurs demandes. Les syndicalistes ont été jugés coupables de violation de domicile et diffamation et condamnés à des peines pécuniaires avec sursis. La décision rendue par le Tribunal cantonal va donc à l'encontre du jugement de première instance qui avait été favorable aux syndicalistes et attaque de plein fouet le droit de grève.

### Quelle liberté syndicale?

La question centrale était la licéité de la grève. En effet, le Code pénal stipule (art. 14) qu'une personne ne peut être punie si son acte est autorisé par la loi. Les syndicalistes ont rappelé que les faits reprochés s'inscrivaient dans la liberté syndicale et qu'ils avaient agi dans le



En 2012, une grève éclatait à l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel.

Photo: Syna

respect du droit. La Cour a cependant jugé que la grève n'était pas proportionnée.

L'invocation de la proportionnalité pose problème: le droit de grève serait ainsi le seul qui ne peut être exercé que de manière proportionnée. Toutes les autres libertés et droits fondamentaux peuvent être exercés librement. Or, c'est à l'autorité de respecter le principe de proportionnalité lorsqu'elle entend limiter l'exercice d'un droit fondamental. Ce n'est pas à l'individu de s'auto-restreindre.

### Enjeux économiques

La Cour nie dans son principe l'effectivité du droit de grève, qui a pour but d'exercer une pression sur l'employeur afin de faire aboutir des revendications. Une grève sans impact sur l'organisation du travail est inutile. La seule limite posée par le Tribunal fédéral est de préserver la vie et la santé des patients. Or, la Cour a constaté que les grévistes n'avaient pas franchi cette ligne rouge.

Cette grève avait en toile de fond la révision de la LAMal, qui a mis en concurrence hôpitaux publics et cliniques privées. Il est essentiel que les salariés du secteur, qui subissent de plein fouet les conséquences de cette politique, puissent préserver leurs intérêts en négociant des CCT avec

des groupes très puissants. Les seules armes dont ils disposent sont la grève et la dénonciation, que les juges neuchâtelois se sont employés à réduire à néant. Les juges fédéraux trancheront.

**Christian Dandrès et  
juan.barahona@syna.ch,  
secrétaire central de la santé**

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

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

#### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetz  
veronique.rebetz@syna.ch  
**Genève:** Joël Mugny  
joel.mugny@syna.ch  
**Jura:** Loïc Dobler  
loic.dobler@syna.ch  
**Vaud:** Thierry Lambelet  
thierry.lambelet@syna.ch

#### Numéro 9/18:

Clôture de la rédaction: 29 octobre  
Date de parution: 16 novembre

Région Jura

# Projet fiscal 17: quelles implications?

**Après le refus de la réforme de la RIE III, la Confédération a dû remettre l'ouvrage sur le métier et a présenté un nouveau projet sous le nom de Projet fiscal 17 (PF17). Au niveau fédéral, ce projet entend lier cette réforme à celle de l'AVS. Dans les cantons, les débats risquent d'être longs.**

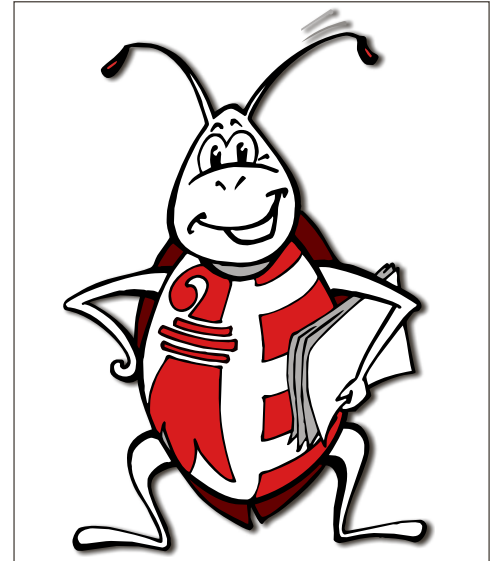
Dans le Jura, le Gouvernement a indiqué qu'il allait revenir avec un programme sensiblement similaire à celui prévu dans le cadre de la réforme de l'imposition des entreprises III (RIE III). À savoir un taux d'imposition de 15% à 17% contre un taux actuel de 20,5%. À cela s'ajoutent différentes mesures qui permettent aux entreprises de pouvoir pratiquer une certaine optimisation fiscale. Résultat des courses, on se dirige vers une facture pouvant aller jusqu'à 12,4 millions. Ceci en ne tenant compte que des baisses fiscales pour les entreprises et donc sans

compensation dans les mesures sociales pour les personnes physiques.

## Plus de 12 millions de pertes fiscales

Si le montant de 12 millions peut paraître de moindre importance à l'échelle d'autres cantons, pour le Jura cette somme est très importante. À titre d'exemple, le programme d'économies Opti-ma était d'un montant de 35 millions. Alors comment financer ces 12 millions supplémentaires? En passant par un nouveau programme d'économies? Cela serait tout simplement inimaginable tant le service public est aujourd'hui réduit à un niveau minimum. Une augmentation de la quotité d'impôts pour les personnes physiques? Très discutable compte tenu de l'imposition déjà importante pour les Jurassiennes et Jurassiens actuellement. Ce ne sont pas aux travailleuses et travailleurs, retraitées et retraités, de financer des baisses fiscales pour les entreprises.

Le débat s'annonce donc particulièrement compliqué dans le Jura et le combat pour un service public de qualité devra être mené par les syndicats et les partis



politiques de gauche. L'exemple de l'initiative lancée dans le canton de Genève pour ne pas faire payer au service public le coût du PF17 pourrait à ce titre être un exemple intéressant.

**loic.dobler@syna.ch,**  
responsable régional

## Quel est notre pouvoir à nous les travailleurs et les travailleuses?



**Le samedi 10 novembre 2018, de 8h30 à 16h**  
Syna Villars-sur-Glâne, petit Moncor 1a

*Nous avons souvent un sentiment d'impuissance devant des décisions de suppression d'emploi ou de péjoration des conditions de travail. Toutefois, en tant que travailleurs et travailleuses solidaires nous représentons une force extraordinaire.*

- Comment se jouent les stratégies de pouvoir entre les majorités et les minorités?
- Comment faire pour convaincre que ce que nous demandons est légitime?
- Comment se passe un changement dans notre société?

*Nous vous promettons une journée de formation passionnante assurée par le Pr. Fabrizio Butera, professeur de psychologie sociale à l'université de Lausanne.*

### Inscriptions

arc@travailsuisse.ch ou  
fribourg-neuchatel@syna.ch  
Tél. 031 370 21 11  
Jusqu'au 19.10.2018

Région Vaud

# Les apprenties et les apprentis sensibilisés au harcèlement sexuel

**En Suisse, 8 % des femmes et 10 % des hommes indiquent avoir été témoins ou victimes de harcèlement sexuel au travail. Par leur jeune âge, leur inexpérience du monde du travail ou encore parce qu'ils ont peur de ne pas pouvoir terminer leur formation, les apprenties et apprentis sont particulièrement vulnérables.**

Prenant ce risque au sérieux, les autorités vaudoises ont lancé en septembre une campagne contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Ainsi, à la rentrée, tous les apprentis du canton ont reçu un flyer d'information sur le caractère pénal du harcèlement sexuel et sur leurs droits pour se défendre. Au total, plus de 30 000 flyers ont été distribués, y compris aux entreprises formatrices. En parallèle, une campagne d'affichage placée sous le slogan «Nom de code respect. Pour toutes et tous.» a été lancée dans les bus et les trains vaudois.

Enfin, des spécialistes de la formation professionnelle ont animé et continueront d'animer des ateliers sur le harcèlement sexuel. Ceux-ci doivent permettre aux participants d'apprendre à utiliser des outils efficaces pour prévenir et gérer les situations de harcèlement.

## Parler de ce qu'on vit

Pour Jacqueline de Quattro, conseillère d'État en charge du Département du territoire et de l'environnement auquel est rattaché le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette campagne revêt une grande importance. Pour elle, «il est de notre devoir de montrer aux jeunes que certains comportements sont intolérables et qu'il est important de parler de ce qu'on vit.»

Que tu sois apprentie ou apprenti, salariée ou salarié, si tu penses être toi aussi le témoin ou la victime de harcèlement sexuel, et que tu ne sais pas vers qui te tourner, n'hésite pas à contacter ton secrétariat régional, qui pourra t'orienter vers un interlocuteur compétent et te soutenir dans tes démarches.

**tania.severin@syna.ch,**  
rédactrice régions romandes



«Nom de code respect. Pour toutes et tous.»  
L'affiche et le flyer de la campagne ont été réalisés par des jeunes apprentis et apprenties du Centre d'Enseignement Professionnel de Vevey (CEPV).  
Source: État de Vaud

CCT Vetropack SA

## Bientôt une retraite anticipée?

**Les négociations salariales débuteront prochainement chez Vetropack SA à St-Prex. Outre les revendications sur la revalorisation des salaires, Syna souhaite une retraite anticipée pour les salarié-e-s soumis-e-s à la convention collective de travail (CCT).**



Syna s'engage pour l'introduction d'une retraite anticipée chez Vetropack SA. Photo: Vetropack SA

Durant cette année, différents échanges ont déjà eu lieu avec la direction de l'usine, concernant notamment la structure de la caisse de pension de Vetropack et les

possibilités actuelles de retraite anticipée. L'administration de la caisse de pension de Vetropack a elle-aussi été contactée dans le but d'obtenir les statistiques réelles sur la

structure d'âge du personnel, le montant moyen des fonds LPP à disposition pour la retraite ordinaire et surtout, une statistique fiable concernant le taux actuel de mise en retraite anticipée.

En fonction de ces informations, une série de propositions seront transmises pour améliorer et surtout valoriser la retraite anticipée sur les modèles déjà appliqués avec succès dans d'autres branches.

Des assemblées du personnel seront organisées durant l'automne pour relayer l'état des discussions avec l'employeur sur cette revendication.

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

Région Fribourg

# Libération de l'obligation de travailler

**La résiliation du contrat de travail s'accompagne souvent d'une libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé. S'agit-il d'une résiliation avec effet immédiat? L'employeur peut-il inclure les soldes des vacances et/ou des heures supplémentaires dans la libération?**

Syna t'informe sur tes droits et obligations.

## **Le collaborateur peut-il contester la libération?**

La libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral de l'employeur qui a droit de donner des directives et instructions par rapport à l'exécution du travail. Le collaborateur-trice ne peut donc pas s'opposer à une libération et doit cesser toute activité pendant la durée du délai de congé.

## **S'agit-il d'une résiliation avec effet immédiat?**

Non. Si le contrat de travail est résilié avec effet immédiat, le rapport de travail cesse le jour même. Cette résiliation peut avoir lieu uniquement s'il existe un juste motif qui empêche les parties de poursuivre la relation contractuelle. Lors d'une libération, le contrat déploie ses effets jusqu'au terme du délai de congé ordinaire. Cela signifie notamment que l'employé-e conserve son droit au salaire jusqu'à l'échéance du contrat. Le 13<sup>ème</sup> salaire, s'il est prévu par le contrat ou une convention collective de travail (CCT), doit être versé pro rata. D'éventuelles prestations de chômage ne seront versées qu'au terme du délai de congé.

## **Remise du matériel professionnel**

En principe, le/la collaborateur-trice doit restituer le matériel professionnel le dernier jour du travail effectif. Un accord entre les parties peut toutefois fixer d'autres conditions de la remise. Si le/la collaborateur-trice peut utiliser le matériel à des fins privées (véhicule, ordinateur ou téléphone portable d'entreprise etc.) et qu'aucune clause contractuelle ne prévoit la restitution immédiate, il peut conserver ces objets pendant la période de libération.



*Attention: libération de l'obligation de travailler ne signifie pas résiliation avec effet immédiat!*

*Photo: Fotolia*

## **Nouveau contrat de travail**

L'employé-e peut débiter un nouvel emploi avant la fin du délai de congé. Il/elle doit toutefois respecter son devoir de fidélité à l'égard de son ancien employeur en protégeant ses intérêts légitimes. Le salaire réalisé auprès du nouvel employeur doit être imputé sur celui encore à verser pendant le délai de congé. En cas d'une clause de non-concurrence valable qui s'étend au-delà du contrat de travail, l'avenir professionnel du/de la collaborateur-trice peut être soumis à certaines contraintes. L'employé-e qui fait valoir son droit aux prestations du chômage à la suite de la résiliation est tenu d'effectuer ses recherches d'emploi durant le délai de congé. Dans le cas contraire, une pénalité pourrait être prononcée par les autorités de chômage à son égard.

## **La compensation du solde des vacances/heures supplémentaires est-elle légale?**

Le/la collaborateur-trice conserve son droit aux vacances durant la période de libération. Le droit aux vacances est calculé pro rata temporis. L'employeur ne peut imposer la prise effective des vacances durant le délai de congé qu'à condition que celui-ci soit suffisamment long. L'employé-e ne peut pas concilier le repos et les recherches d'emploi si son délai de congé est trop court.

En principe, il n'est pas possible de compenser les heures supplémentaires sans l'accord de l'employé-e. Une règle différente découle fréquemment d'une CCT ou du contrat de travail signé par les parties. Dans ce cas-là, l'employé-e ne peut pas s'opposer à la compensation du solde positif. Le refus de compensation peut, dans les cas particuliers, être considéré comme un abus de droit. Cependant, chaque cas doit être examiné de manière individuelle.

## **La libération de l'obligation de travailler peut-elle être révoquée?**

Si le délai de congé est prolongé en raison d'une protection contre le licenciement en temps inopportun, l'employeur est en droit de demander à l'employé-e de reprendre le travail. Tel est souvent le cas si la protection est particulièrement longue, par exemple, en cas de grossesse d'une travailleuse.

## **En conclusion**

Une libération immédiate de l'obligation de fournir ta prestation de travail ne signifie pas une rupture de la relation contractuelle sans délai. Si tu as des questions par rapport à tes droits et tes obligations, n'hésites pas à contacter ton syndicat!

**jolanta.krattinger@syna.ch,  
juriste**

Giornate di protesta autunno 2018

## La misura è colma!

**Se lo sono detti due settimane fa a Olten anche i delegati Syna alla conferenza professionale dell'edilizia principale, esprimendo all'unanimità il loro sostegno alle giornate di protesta nazionali previste dagli edili.**

Non solo: i delegati sono talmente costernati dall'ostinatezza degli impresari-costruttori che con una consultazione della base hanno già dato il loro beneplacito ad eventuali azioni di sciopero nel prossimo anno. Se entro la fine del 2018 non si giungerà ad un accordo con gli impresari-costruttori, si potrebbe giungere a questa misura estrema.

Un vuoto contrattuale nell'edilizia principale non è auspicabile, almeno su questo i sindacati e gli impresari-costruttori sono unanimi; ma l'intesa pare esaurirsi qui. Malgrado i lunghi tentennamenti degli impresari-costruttori a sedere al tavolo delle trattative, i sindacati hanno continuato a sottoporre soluzioni sostenibili – ma purtroppo il tempo è tiranno. C'è voluto il segnale vigoroso di 18 000 lavoratori edili scesi in piazza a Zurigo nel mese di giugno per far cambiare atteggiamento agli impresari-costruttori: a inizio agosto la parte padronale ha finalmente presentato il pacchetto di proposte che i sindacati chiedevano fin dall'inizio. Soluzioni riguardanti tutti i punti controversi su salari, pensionamento anticipato (PEAN) e contratto nazionale mantello (CNM). L'aspetto positivo: gli impresari-costruttori hanno infine riconosciuto gli argomenti nel loro insieme. Sfortunatamente hanno pure dichiarato il loro pacchetto «non negoziabile» e fissato un termine di soli dieci giorni per accogliere le loro proposte.

### Tagli alle prestazioni

Ma noi non abbiamo mandato giù il boccone avvelenato offertoci sotto forma di aumento salariale di 150 franchi. La contropartita è sproporzionata: sul fronte del risanamento del PEAN siamo riusciti a preservare il pensionamento dai 60 anni, ma gli impresari-costruttori si ostinano a chiedere una riduzione delle prestazioni. Benché i calcoli dimostrino che per il previsto risa-

namento le rendite non debbano essere necessariamente ridotte.

Ancora più marcate sono le divergenze a livello del CNM: in cambio del loro «generoso» aumento salariale gli impresari-costruttori si aspettano una completa deregolamentazione della durata del lavoro. In sostanza chiedono ai lavoratori edili di accettare 100 ore di lavoro in difetto e 200 ore supplementari «senza indennità». Significa assicurare fino a

12 ore al giorno di lavoro e di presenza in caso di bel tempo e restarsene a casa senza indennizzo in caso di intemperie.

Inoltre, gli impresari-costruttori esigono che accettiamo di spalancare le porte al dumping salariale nel CNM: in caso di cambiamento di posto di lavoro, in futuro per i lavoratori edili non ci sarebbe più alcuna garanzia di inquadramento nella stessa classe salariale. Un collaboratore con vent'anni di esperienza professionale potrebbe essere assunto da un altro impresario allo stesso salario di un lavoratore ausiliario!

### Quel che è troppo è troppo!

I sindacati si prodigano da oltre un anno per cercare soluzioni percorribili. Frattanto anche gli impresari-costruttori hanno



*Nelle trattative per il rinnovo del CNM gli impresari-costruttori restano rigidamente sulle loro posizioni – ma la pazienza degli edili si sta esaurendo.*

*Foto: Fotolia*

capito che la «bomba» sociale e politica è un po' più grossa e pesante di quanto pensato. La problematica dei salari e il rinnovo del CNM celano un grosso potenziale esplosivo che potrebbe causare enormi danni collaterali. Passando la granata innescata sotto forma di un pacchetto di soluzioni «non negoziabile» nelle mani dei sindacati, gli impresari-costruttori pensavano di risolvere elegantemente i loro problemi. Ma si sono sbagliati: o la bomba verrà finalmente disinnescata insieme, o farà un bel volo atterrando oltre la staccionata nel praticello degli impresari-costruttori!

**guido.schluep@syna.ch,**  
segretario centrale edilizia principale

### Giornate di protesta degli edili

Syna e Unia organizzano in tutta la Svizzera giornate di protesta comuni per dare rilievo alle nostre rivendicazioni e mostrare agli impresari-costruttori che così non si può andare avanti.

Le seguenti date sono già in agenda:

- lunedì 15 ottobre: Ticino
- martedì 16 ottobre: Ginevra
- martedì 30 ottobre: Briga

Sono previste anche altre azioni di protesta nel corso dell'autunno.

Partecipa anche tu e fai vedere agli impresari-costruttori che non possono trattare così i loro lavoratori! Per tutti i dettagli, contatta il tuo segretariato regionale.



Dias de protesto outono 2018

# Basta é basta!

**Também isso disseram os delegados da conferência do ramo da construção civil do Syna, quando há duas semanas atrás, em Olten, aprovaram unanimemente os dias de protesto da construção civil planeados para toda a Suíça.**

E mais do que isto: Os delegados estavam de tal forma consternados com a atitude irreduzível dos construtores civis que, após votação, deram luz verde para todas as eventuais ações de greve para o próximo ano. Caso não se chegue a uma solução com os construtores civis até ao final do ano, é possível que se tome esta medida extrema.

Uma situação de trabalho sem contrato a partir de 2019 não é uma boa solução para a indústria da construção civil. Nisto tanto os sindicatos quanto os construtores civis concordam excepcionalmente. Mas a concordância termina por aqui. Apesar dos sindicatos terem apresentado soluções sustentáveis após muito tempo de rejeição de negociação por parte dos construtores civis, o tempo começa a esgotar-se. Apenas após um sinal significativo marcado por 18 000 trabalhadores de construção civil em Zurique, em junho, os construtores civis terminaram finalmente a sua rejeição de negociação. No começo de agosto, eles enviaram uma oferta de pacotes exigida pelos sindicatos desde o início. Esta abordava todos os pontos contestados como salário, FAR e o Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV). O lado positivo: os construtores civis reconheceram finalmente a totalidade dos temas. O lado negativo foi terem estabelecido o pacote como «não

negociável» e uma data de adesão limite de dez dias

## Cortes nos benefícios

No entanto, não mordemos a sua isca envenenada em forma de aumento salarial de 150 francos. O preço a pagar por isso é muito alto: para reestruturar o FAR conseguimos pelo menos que a reforma a partir dos 60 permaneça inalterada. Mas os construtores civis continuam a insistir numa redução dos benefícios pagos. E

isto apesar dos cálculos mostrarem que os benefícios para a reestruturação planeada não terem de ser necessariamente reduzidos.

Ainda maiores são as diferenças em relação ao LMV: os construtores civis esperam assim uma total desregulamentação do tempo de trabalho com o seu «generoso» aumento salarial. Eles exigem que os trabalhadores de construção civil aceitem no futuro 100 horas a menos e 200 horas extra «livres de taxa extra». Isto significa nada mais nada menos que horários de trabalho e de presença de 12 horas em dias de bom tempo, enquanto que em dias de mau tempo os trabalhadores devem ficar em casa sem qualquer compensação.

Além disso, os construtores civis exigem a nossa aprovação em abrir portas ao dum-



*Os construtores civis permanecem irreduzíveis nas negociações do LMV. A paciência dos trabalhadores de construção civil começa lentamente a chegar ao fim.*

*Imagem: Fotolia*

ping salarial no LMV: em caso de troca de cargo, já não valerá o salário mínimo do trabalhador de construção civil da sua categoria salarial anterior. Um trabalhador que traz consigo 20 anos de experiência profissional pode assim, em caso de troca de cargo, ser colocado com um salário de um trabalhador não qualificado sem qualquer justificação!

## Basta!

Há mais de um ano que os sindicatos trabalham intensivamente em soluções. Entretanto também os construtores civis reconheceram que a «granada» sociopolítica é um pouco maior e mais pesada do que aquilo que inicialmente pensavam. A problemática do salário, bem como a renovação do LMV são temas extremamente explosivos e são garantia para grandes danos colaterais. Ao entregar a granada artilhada na forma da sua oferta «não-negociável» nas mãos dos sindicatos, os construtores civis achavam que podiam resolver os seus problemas com elegância. Mas enganaram-se: Ou colocamos a granada em segurança de uma vez por todas em conjunto ou esta vai parar ao quintal dos construtores civis de volta.

**guido.schluep@syna.ch,**  
secretário central da construção civil

### Dias de protesto da construção civil

O Syna e o Unia organizam conjuntamente por toda a Suíça dias de protesto para reforçar as nossas exigências e para mostrar aos construtores civis de que as coisas não podem continuar assim.

As seguintes ações de protesto estão marcadas:

- Segunda-feira, 15 de outubro: Ticino
- Terça-feira, 16 de outubro: Genebra
- Terça-feira, 30 de outubro: Brig

Estão planeadas mais ações de protesto no decorrer do outono.

Participa e mostra aos construtores civis que não podem brincar assim com os seus trabalhadores!

Contata a tua Secretaria Regional para obteres todos os detalhes.



Saúde: conferência do ramo

# Investir nos trabalhadores!

**Há anos que no setor da saúde se investe quase exclusivamente na infraestrutura e numa competição pouco saudável em medicina de ponta. O Syna exige: as reduções à custa dos trabalhadores têm de acabar de uma vez por todas. Deve ser investido muito mais nos trabalhadores – em condições de trabalho melhores e salários mais altos.**

Estas foram as claras exigências acordadas na mais recente conferência do ramo da saúde apresentadas na sua resolução pelos sócios base e representantes do Syna.

Além da pressão de custos, a competição entre os hospitais individuais e as clínicas privadas aumenta o incentivo para terceirizar áreas sem contato direto com o paciente: Isto foi o que aconteceu em Neuenburg, onde as equipas de limpeza na área administrativa foram terceirizadas.

A competição pouco saudável das clínicas expõe uma séria ameaça aos Contratos de Trabalho Coletivo (GAV). Um cenário infelizmente muito conhecido: um grupo de clínicas privadas exigirá depois a sua integração na lista de hospitais para depois, um pouco mais tarde, colocar o GAV em questão alegando ser «demasiado complexo» e «demasiado caro». Um exemplo atual desta situação é o hospital Morat.

## Trabalhadores geram lucro

A administração considera sempre a força de trabalho como um fator de custo e nunca como um lucro. Nisto os trabalhadores geram cerca de 80 por cento dos lucros empresariais – muito mais do que aquilo que «custam». E para tal conta a totalidade do pessoal do setor da saúde – não apenas o pessoal dos cuidados médicos. A administração e os conselhos diretores deveriam finalmente reconhecer e recompensar isso.

## Melhorias graças ao Syna

Para melhorar as condições de trabalho no setor da saúde, o Syna atua por todo



O Syna exige um setor da saúde com um ambiente de trabalho humano.

Imagem: Fotolia

o território suíço e atinge cada vez mais verdadeiros sucessos no local: foi assim possível implementar o modelo de reforma antecipada do Hôpital Riviera-Chablais (Valais/Vaud) no Hôpital de la Broye (Vaud/Fribourg). Agrada-nos ver que a ideia de reforma antecipada assume cada vez mais importância.

## Evidente posicionamento político

Enquanto sindicato, queremos também assumir responsabilidade no campo político. É possível agora estabelecer exigências claras e concretas, como por exemplo obrigar instituições que pretendam integrar uma lista de hospitais e/ou pretendam receber financiamento público a seguir o GAV. Para os nossos colegas do

OCST em Ticino isso foi alcançado com uma grande moção no Conselho Superior.

Além disso, questões sobre outras formas de financiamento devem ser colocadas na mesa para neutralizar a corrida doentia pelos lucros.

O setor da saúde está sob a responsabilidade do setor público. A gestão e o planeamento dos cuidados de saúde devem permanecer sob a tutela do Estado, dos cantões e dos municípios e não devem ser simplesmente deixados a cargo das seguradoras privadas.

**irene.darwich@syna.ch,**  
responsável pelo setor de serviços  
**juan.barahona@syna.ch,**  
secretário central do setor da saúde

## Para o Syna o que conta é a tua saúde

Em 2019, o Syna lançará uma campanha pública para o setor da saúde. Esta baseia-se em três temas fulcrais:

1. *Informação e esclarecimento: especialmente no que diz respeito a direito do trabalho no setor da saúde, obrigação à informação e consulta dos trabalhadores, bem como regulamentos para a representação dos trabalhadores.*
2. *Saúde dos trabalhadores: trabalhadores no setor da saúde colocam sempre o bem-estar do paciente no centro das atenções (qualidade do atendimento, segurança, significado das relações humanas e assim por diante),*

*no entanto pouco fazem pelo seu próprio bem-estar. Mas os pacientes só podem sarar num ambiente onde o pessoal de trabalho se encontra em primeiro plano.*

3. *Força da solidariedade: juntamento com os nossos sócios somos, enquanto sindicato, suficientemente fortes para melhorar as condições de trabalho de todos os funcionários – não apenas dos nossos sócios. Temos de tomar consciência disto – pois afinal o GAV não durará para sempre!*

→ A resolução da conferência do ramo encontra-se disponível no nosso website:

**[www.syna.ch/sante](http://www.syna.ch/sante)**

# Cours 2018

formation-ARC.Suisse

## Je suis jeune et je dirige une équipe! Gestion de soi et gestion d'équipe!

Lundi 12 et mardi 13 novembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Bad Muntelier, Morat

**Contenu:** Gestion de soi

- Les jeunes cadres apprennent à connaître les chances et les risques de leur nouvelle fonction;
- ils comprennent que diriger est lié à la responsabilité, la fiabilité et l'engagement;
- identifier des ressources pour convaincre;
- avec des exemples et des jeux de rôles, ils exercent les règles de leur quotidien de chef.

### Gestion d'équipe

- Les jeunes cadres apprennent des modèles de communication pour gérer des situations exigeantes;
- ils développent un profil personnel de chef et une nouvelle approche de leurs collègues;
- avec des jeux de rôles, ils exercent diverses situations d'interaction avec l'équipe.

**Animation:** Daniel Ingold, Prof. de gestion d'entreprise, de marketing, de management d'innovation et de projets

**Inscription:** Dernier délai, lundi 15 octobre

## Droit du travail (en pratique)!

Jeudi 15 novembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Mirabeau, Lausanne

**Contenu:** Conseils pratiques en cas de litige de droit du travail. Un accent particulier sera donc mis sur les démarches concrètes à effectuer pour faire valoir ses droits en pratique.

**Animation:** Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

**Inscription:** Dernier délai, lundi 15 octobre

## Stratégie de pouvoir des minorités: Quel est notre pouvoir à nous les travailleurs et travailleuses?

Jeudi 15 novembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Mirabeau, Lausanne

**Contenu:**

- Comment se jouent les stratégies de pouvoir entre les majorités et les minorités?
- Comment faire pour convaincre que ce que nous demandons est légitime?
- Comment se passe un changement dans notre société?

**Animation:** Prof. Fabrizio Butera, professeur de psychologie sociale à l'Université de Lausanne

**Inscription:** Dernier délai, vendredi 19 octobre 2018



### Inscription au cours

Nous sommes à votre disposition pour traiter vos inscriptions et répondre à toutes vos questions:

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!



Journées de protestation automne 2018

# La coupe est pleine!

**C'est également le message qu'ont fait passer les délégué-e-s de la conférence de branche de la construction de Syna il y a deux semaines à Olten en approuvant à l'unanimité les journées de protestation de la construction prévues dans toute la Suisse.**

Et plus encore: les délégué-e-s ont été tellement choqués par l'entêtement des entrepreneurs qu'ils ont déjà donné un feu vert de principe à de possibles actions de grève pour l'année prochaine. Si aucune solution n'est trouvée avec les patrons d'ici la fin de l'année, cette mesure extrême pourrait être déclenchée.

Un vide contractuel dès 2019 n'est pas une bonne solution pour le secteur principal de la construction. Syndicats et patrons sont au moins d'accord sur ce point. Pour le reste, leurs avis divergent profondément. Bien que les syndicats aient proposé des solutions viables après un long refus de négociations des patrons, le temps commence maintenant à manquer. Il aura fallu que 18 000 ouvriers de la construction fassent entendre leur voix à Zurich en juin pour que les patrons reviennent à la table des négociations. Au début du mois d'août, ils ont soumis une offre globale qui avait été demandée par les syndicats depuis le début. Celle-ci abordait tous les points litigieux concernant les salaires, la RA et la convention nationale (CN). Point positif: les patrons y reconnaissent enfin que tous ces points font partie d'un tout. Point négatif: leur offre globale y était présentée comme «non négociable», avec un délai d'acceptation de dix jours.

## Baisse des prestations

Nous ne nous sommes pas laissés appâter par leur cadeau empoisonné qui avait pris la forme d'une augmentation de salaire de 150 francs. En effet, le prix à payer est trop élevé: pour assainir la RA, nous avons obtenu que la retraite dès 60 ans ne soit pas touchée. Néanmoins, les patrons s'obstinent à exiger une diminution des prestations à verser, en dépit du fait que les calculs montrent que l'assainissement prévu ne nécessite pas de réduire les rentes.



Négociations CN: les patrons s'obstinent. Les ouvriers sont à bout de patience.

Photo: Fotolia

Et les différends sont encore plus importants en ce qui concerne la CN. En effet, en échange de leur «généreuse» augmentation de salaire, les patrons exigent une dérégulation totale de la durée du travail. Les ouvriers devraient désormais accepter jusqu'à 100 heures négatives et 200 heures supplémentaires «sans supplément». En clair, cela revient à 12 heures de présence et de travail par beau temps, et à une obligation de rester à la maison par mauvais temps, sans compensation.

De plus, les patrons exigent que nous acceptions d'ouvrir la porte au dumping salarial dans la CN. En effet, en cas de changement d'emploi, le salaire minimum de la classe de salaire qui prévalait jusqu'alors ne devrait plus obligatoirement s'appliquer. Lors d'un changement d'emploi, un salarié avec 20 ans d'expérience professionnelle pourrait ainsi être embauché sans justification au salaire d'un travailleur non qualifié!

## Assez!

Depuis plus d'un an, les syndicats travaillent d'arrache-pied pour trouver des solutions. Entre-temps, les patrons se sont rendu compte que cette «bombe à retardement» sociopolitique est plus puissante qu'estimé dans un premier temps. La question des salaires et le renouvellement de la CN sont des sujets explosifs qui promettent des dommages collatéraux élevés. En plaçant cette bombe amorcée sous la forme d'offre globale «non-négociable» dans les mains des syndicats, les patrons ont pensé pouvoir résoudre leurs problèmes avec élégance. Mais ils se sont lourdement trompés: soit nous pouvons désamorcer cette bombe ensemble, soit elle explosera avec force dans le jardin des patrons.

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

## Journées de protestation de la construction

Syna et Unia organisent dans toute la Suisse des journées de protestation communes pour donner du poids à leurs revendications et montrer aux patrons qu'il est impossible de continuer ainsi. Le calendrier des actions de protestation est le suivant:

- Lundi 15 octobre: Tessin
- Mardi 16 octobre: Genève
- Mardi 30 octobre: Brig

D'autres actions de protestation sont prévues durant l'automne.

Participe et montre aux patrons qu'ils ne peuvent pas traiter leurs collaborateurs ainsi!

Contacte ton secrétariat régional pour obtenir des informations détaillées.



Conférence de branche

# Urgent d'investir dans le capital humain

**Dans la santé, les investissements sont depuis des années presque exclusivement consacrés à l'infrastructure et à une concurrence malsaine dans la médecine de pointe. Pour Syna, les économies faites sur le dos du personnel ne peuvent plus durer. Il faut maintenant investir dans le capital humain pour améliorer les conditions de travail et les salaires.**

C'est ce que les membres de la base et les secrétaires syndicaux présents lors de la récente Conférence de branche de la santé ont revendiqué clairement, en adoptant une résolution sur ces points

Outre la pression sur les coûts, la concurrence entre les hôpitaux et avec les cliniques privées accroît le risque d'externalisations de secteurs en lien non direct avec les patients. C'est déjà le cas à Neuchâtel avec le nettoyage en zones administratives.

Cette concurrence malsaine constitue par ailleurs une menace sérieuse pour l'existence même des CCT. Le scénario est malheureusement bien connu: un groupe de cliniques privé demande dans un premier temps à figurer sur la liste hospitalière, puis remet en question la CCT, au motif qu'elle serait trop lourde et coûteuse. Dans ce sens, le cas de l'hôpital de Moutier est à suivre de près.

## Le personnel crée des richesses

Les directions présentent toujours le personnel comme une charge, une dépense et jamais comme un bénéficiaire. Pourtant, le personnel produit près de 80% des recettes des hôpitaux, soit bien plus que ce qu'il ne «coûte». Tout le personnel de la santé – pas seulement les soignant-e-s – crée des richesses. Les directions et conseils d'administration seraient bien inspirés de le reconnaître et de le récompenser.

## Améliorations grâce à Syna

Syna joue aussi son rôle et obtient des résultats concrets sur le terrain partout en Suisse. La retraite anticipée constitue



Syna veut un système de santé qui garantit un environnement de travail humain. Photo: Fotolia

un bel exemple. Le modèle de l'Hôpital Riviera-Chablais (Valais/Vaud) a pu être négocié et introduit à l'Hôpital de la Broye (Vaud/Fribourg). Syna se réjouit de voir que l'idée de la retraite anticipée fait son chemin et prend de l'ampleur.

## Positionnement politique clair

La responsabilité syndicale est également de mise au niveau politique, avec des positions et des revendications claires et fermes. Par exemple: les institutions qui veulent figurer sur les listes hospitalières et/ou qui bénéficient de financements publics doivent obligatoirement être assujetties à une CCT. Nos collègues tessinois d'OCST y sont parvenus, par voie de motion

au Grand Conseil. La question d'une autre voie à trouver que celle du financement actuel par DRG, et visant à ralentir la course effrénée aux bénéficiaires, doit aussi clairement être posée sur la table.

Syna rappelle enfin que la santé est de la responsabilité des pouvoirs publics. La direction et la planification des services de santé doivent rester l'affaire de l'État, des cantons et des communes et ne sauraient être simplement confiées aux assureurs privés.

**irene.darwich@syna.ch,**  
responsable du secteur tertiaire  
**juan.barahona@syna.ch,**  
secrétaire central de la santé

## Pour Syna, ta santé compte

Syna lancera en 2019 une campagne de communication et de positionnement dans le domaine de la santé. À l'écoute de la base et des secrétaires syndicaux, trois axes prioritaires sont évidents.

1. Tout d'abord, la formation, notamment en matière de droit du travail dans la santé, de l'obligation d'information et de consultation du personnel, ainsi que concernant les règles en tant que délégué du personnel.
2. Ensuite, l'importance de préserver la santé du personnel, qui se mobilise peu pour lui-même, mais réagit toujours dans l'intérêt du patient (conditions et qualité de la prise en charge,

sécurité, importance de la relation humaine, etc.). La santé du patient ne peut être bonne que si celle du personnel l'est aussi.

3. Enfin, la dimension de solidarité et de force collective de Syna et de ses membres, qui nous donne les moyens d'améliorer les conditions de travail de tous – même des non syndiqués – doit être mieux explicitée. Car, en fin de compte, au contraire du minimum légal, aucune CCT n'est éternelle!

→ La résolution votée en conférence de branche est disponible sur notre site internet: [www.syna.ch/sante](http://www.syna.ch/sante)

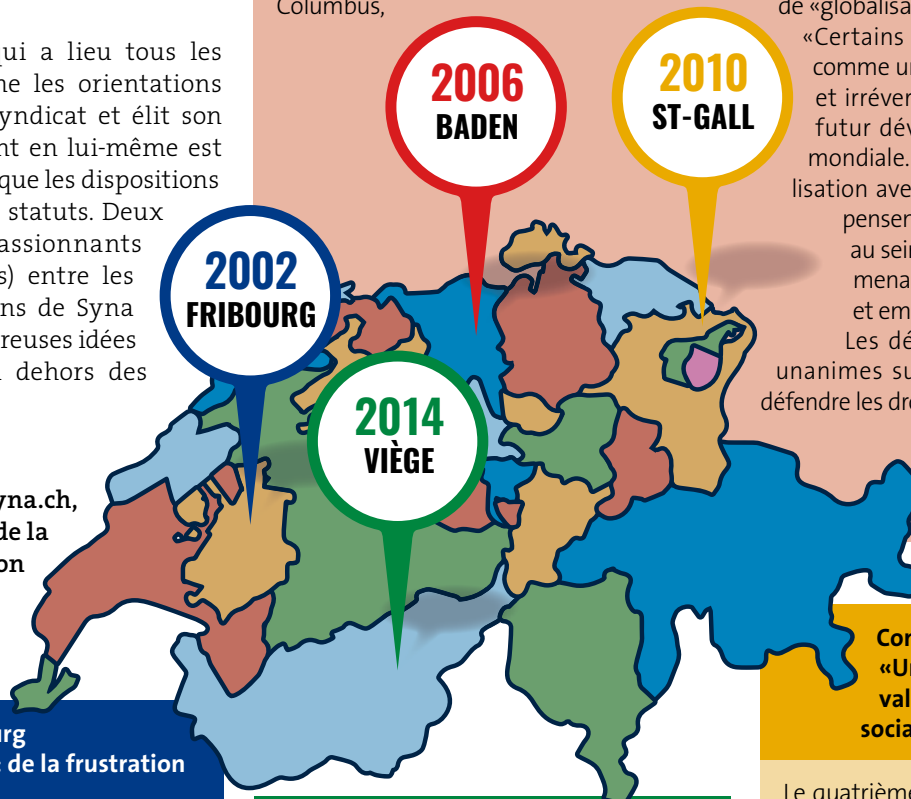
Congrès Syna 2002–2014

## Ce qui nous anime

Depuis le Congrès fondateur de Syna en 1998, quatre congrès ont été organisés. Retour sur quatre congrès, quatre années, quatre lieux.

Le Congrès Syna, qui a lieu tous les quatre ans, détermine les orientations politiques de notre syndicat et élit son Président. L'événement en lui-même est loin d'être aussi aride que les dispositions qui figurent dans nos statuts. Deux jours d'échanges passionnants (et souvent agréables) entre les délégué-e-s des régions de Syna permettent à de nombreuses idées d'émerger, même en dehors des thèmes du Congrès.

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



### Congrès 2002, Fribourg «Vie professionnelle: de la frustration au plaisir»

Selon la brochure du Congrès, le deuxième Congrès de Syna s'est concentré sur la participation de chacun dans l'organisation de son travail: «Syna développe des modèles pour une vie professionnelle qui, au-delà des frustrations inévitables, fait une place au plaisir: plaisir de l'autodétermination, de la motivation, des défis et de l'engagement, mais aussi plaisir d'échanger au sein d'une équipe, plaisir de la satisfaction et du développement personnels et enfin plaisir d'une activité qui a un sens». En cette année d'adhésion de la Suisse à l'ONU, notre regard s'était aussi porté vers l'extérieur. D'un côté, le «partenariat social global» avait joué un rôle central: protection des conditions de travail et de salaire indigènes, sans pour autant faire preuve d'un isolationnisme synonyme de hausse des prix. D'un autre côté, l'intégration des migrant-e-s et leur importance pour le travail syndical avaient été débattus.

### Congrès 2006, Baden «Avenir social ou crash mondial? Le rôle de Syna dans un monde du travail globalisé»

Lors du troisième Congrès, organisé dans la ville industrielle argovienne qui a vu aller et venir des grands noms comme BBC et Motor-Columbus,

des thèmes très internationaux avaient été discutés. Les délégué-e-s s'étaient alors penché-e-s sur la notion très émotionnelle de «globalisation».

«Certains considèrent la globalisation comme un processus positif, inexorable et irréversible, qui constitue la clé du futur développement de l'économie mondiale. D'autres observent la globalisation avec défiance, voire peur, car ils pensent qu'elle renforce les inégalités au sein des pays et entre eux, qu'elle menace l'emploi et le niveau de vie, et empêche le progrès social».

Les délégué-e-s étaient toutefois unanimes sur la nécessité mondiale de défendre les droits humains et des conditions de travail équitables ainsi que de lutter contre la discrimination.

2006  
BADEN

2010  
ST-GALL

2002  
FRIBOURG

2014  
VIÈGE

### Congrès 2010, St-Gall «Un travail ancré dans des valeurs – principes d'éthique sociale»

Le quatrième Congrès, organisé en Suisse orientale, s'est déroulé sous le signe de la crise financière et bancaire mondiale, durant laquelle la dérouté du monde bancaire n'a pu être évitée qu'au prix de milliards de fonds publics. Selon le rapport du Congrès, cette dérouté aurait pour conséquence «une crise sociale mondiale dans laquelle nous entrons seulement, et qui touchera une fois de plus surtout les plus vulnérables».

Les constatations suivantes avaient été faites au début des discussions:

- La croissance économique ne garantit ni l'emploi ni la prospérité.
- Les salaires excessifs et l'appât du gain des managers augmentent.
- La libéralisation de la durée du travail nuit à la qualité de vie.

Le Congrès avait ainsi défini des valeurs d'éthique sociale qui constituent depuis les bases de notre travail: dignité humaine, solidarité, subsidiarité, intérêt public et durabilité.

### Congrès 2014, Viège «Mon travail – mon temps»

«Horaires reposant sur la confiance, travail gratuit, flexibilité à n'en plus finir, modification à court terme des plans de travail: les conditions de travail en Suisse sont loin d'être équitables. Une situation qui provoque de la colère, et qui peut aussi avoir des effets sur la santé. Il est grand temps d'agir.»

Syna a lancé la campagne «Mon travail – mon temps» lors de son dernier congrès en Valais. Elle lui a permis d'obtenir plusieurs succès dans des négociations conventionnelles: meilleures conditions de travail dans le secteur tertiaire, nouveaux modèles de conciliation entre travail et famille dans l'industrie et retraite anticipée dans l'artisanat. En cette fin de période de Congrès, la loi sur le travail est toutefois à nouveau sous pression. La lutte continue.

Manif pour l'égalité des salaires et contre la discrimination

# «Je veux faire bouger les choses»

**20 000 personnes ont manifesté le 22 septembre à Berne pour exiger un salaire égal pour un travail égal. Malheureusement, la réaction du gouvernement montre que d'autres mesures sont nécessaires.**

En tant que délégation de Syna, nous nous sommes rendus à la manifestation vêtus en marathoniens et avons essayé d'avancer aussi lentement que le gouvernement l'a fait avec la mise en œuvre de l'égalité salariale. Un défi évidemment totalement impossible, puisque le signal de départ aurait dû être donné il y a 37 ans. Pour nous les femmes, cette situation est non seulement usante, mais aussi humiliante! Une perception que nous ont confirmée les participant-e-s:



Ça suffit! Attendre pendant 37 ans pour l'égalité des droits est humiliant!

Photos: Syna

## Décevant

La manifestation a connu un grand succès: le soleil d'automne nous a réchauffé,

l'ambiance était détendue, nous avons marché en musique et dans la bonne humeur. Une fois arrivés sur la Place fédérale, nous avons demandé au gouvernement de lancer un sprint pour que les femmes gagnent enfin autant que les hommes.

Mais dès lundi, le Conseil national a décidé de ne pas prendre nos préoccupations au sérieux: certes, il entend introduire des mesures pour mettre en œuvre l'égalité salariale. Mais il a tellement affaibli la proposition initiale du Conseil fédéral que l'effet de ces mesures sera nul!

→ Pour plus d'infos, photos et vidéos:  
[www.syna.ch/egalite-salariale](http://www.syna.ch/egalite-salariale)

[sabri.schumacher@syna.ch](mailto:sabri.schumacher@syna.ch),  
responsable du service Jeunesse  
et égalité



**Mascha, Sulz:** «Je suis italienne, mais je suis venue en signe de solidarité avec les femmes suisses! La Suisse est un pays tellement riche, et en même temps tellement désuet dans certains domaines. Les femmes doivent maintenant enfin être rémunérées correctement!»



**Sonja, Bienne:** «Je veux faire bouger les choses. Le fait que les hommes soient mieux payés est totalement injuste. En effet, nous les femmes, sommes tout aussi performantes, non seulement au travail, mais aussi dans les tâches domestiques et familiales.»



**Leopoldo, Delémont:** «L'égalité est un sujet très important. Les femmes gagnent depuis tellement longtemps moins que les hommes... Il faut enfin que les choses bougent!»



**Walter, Hildisrieden:** «Je suis pour que les femmes et les hommes gagnent le même salaire. Mais en Suisse, le problème est difficile à régler, car nous ne parlons jamais de ce que nous gagnons...»

## #GrèveDesFemmes, le 14 juin 2019

Les entreprises peuvent payer leurs employés masculins plus chers que leurs employées féminines, personne ne s'en offusque. Mais si vous vous garez mal, vous vous ferez coller! Non seulement la discrimination salariale est une honte, elle coûte aussi aux femmes près de 7 milliards de francs par an! Si la manifestation ne fait pas bouger les choses, nous devons sérieusement envisager de ne pas aller travailler pendant une journée et, pour une fois, de ne pas prendre soin de nos enfants ou parents et de ne pas faire le ménage. Le moment est venu pour la société de reconnaître la prestation des femmes – parce que nous le VALONS bien!