

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Adobe Stock

## Grève féministe du 14 juin 2019

**Double charge de travail et sous-payées: en Suisse, c'est une réalité pour de nombreuses mères de famille actives. Pour concilier garde des enfants, tâches ménagères et travail, elles font des miracles. Mais à l'heure de la retraite, la pauvreté guette, car le temps partiel et les tâches familiales non-rémunérées ne permettent pas une retraite décente. Cela doit changer.**

**Page 20**

### Le numérique sur les chantiers

Un projet d'envergure des partenaires sociaux, la «carte SIAC», que chaque ouvrier porte sur lui, doit garantir des conditions de travail et des salaires décents. Ce nouveau système d'information promet des contrôles efficaces sur les chantiers.

**Page 6**

### Le numérique dans la santé

La numérisation de la santé devrait décharger le personnel et lui permettre de consacrer plus de temps aux patients. Mais bien utiliser ces nouveaux outils numériques nécessite une formation initiale et continue suffisante.

**Page 19**

**Sommaire**

Accord-cadre institutionnel	Page	3
Transfert chez Migros	Page	4
Conseil juridique	Page	5
Construction – carte SIAC	Page	6
Initiative multinationales responsables	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Syna/Loi sur le travail	Page	17
100 ans OIT	Page	18
«Notre travail – notre avenir»	Page	19
Grève féministe	Page	20

# Faisons la grève!



4 et 19 de ce magazine, les conditions de travail sont souvent précaires.

## Un appel aux femmes

Nous les femmes devons prendre les choses en main et faire grève le 14 juin, chacune dans la mesure où elle l'estime possible. Nous voulons agir ensemble, manifester ensemble et nous soutenir, fortes de notre solidarité. Que demandons-nous concrètement? Un revenu pour les tâches ménagères et liées à la famille, une réévaluation des métiers typiquement féminins selon les exigences de travail réelles, des salaires suffisants pour vivre décemment et des modèles de travail nous permettant de concilier nos activités familiales et professionnelles. Nous avons besoin d'employeurs qui fassent preuve de compréhension pour nos situations individuelles, sachant que cette flexibilité leur vaudra des collaboratrices motivées, performantes et bien intégrées. La liste complète de nos revendications se trouve sur [www.syna.ch/greve-feministe](http://www.syna.ch/greve-feministe). Elle révèle clairement les nombreuses discriminations, structurelles et personnelles, auxquelles les femmes sont confrontées dans le monde professionnel.

## Double charge de travail et sous-payées

En pages 10, 11 et 20 de ce numéro, nous évoquons un autre sujet brûlant: la maternité en tant que facteur de risque pour les salariées. Par exemple pour les femmes qui, en raison de leur charge familiale, interrompent leur activité professionnelle, puis subissent une baisse de salaire à leur retour, bien qu'une si courte pause n'ait pas amoindri leurs compétences. Un manque à gagner qu'elles ne pourront souvent plus rattraper durant leur vie professionnelle. La reprise du travail après le congé maternité peut aussi constituer une étape critique, puisque trop de mères ne se voient proposer ni le même poste ni un taux d'activité réduit, ce qui les contraint à quitter leur emploi. Les employeurs qui réclament une force de travail féminine tout en refusant d'aider leurs salariées à concilier travail et famille font preuve d'un cynisme révoltant. Raison de plus pour faire la grève le 14 juin!

**irene.darwich@syna.ch,**  
membre du comité directeur


**Impressum**

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 9 éditions par année

Tirage: 7706 exemplaires (REMP 2018)

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: 23 avril

Clôture de la rédaction: 3 avril, 12h00

Syna a pris position, et la mobilisation est en cours dans les régions depuis le début de l'année: nos préparatifs vont bon train pour la grève des femmes du 14 juin. Toutes les femmes sont appelées à participer pour réclamer que le traitement inégal entre les genres cesse enfin.

«Que voulez-vous de plus? Vous avez déjà tout!», m'a-t-on dit à plusieurs reprises lorsque j'informais sur la grève féministe. Certaines femmes elles-mêmes ne comprennent pas que des mouvements chrétiens, des syndicats et bien d'autres organisations appellent à la grève. J'ai répondu qu'en effet, nous avons atteint bien des objectifs... sur le papier. Car la réalité est malheureusement tout autre: les femmes restent sous-estimées et doivent en faire plus que les hommes pour obtenir une promotion. À travail équivalent, nous gagnons en moyenne 20% de moins! Les différences de salaires inexplicables constatées dès l'entrée dans la vie active ont même augmenté. Les femmes assument la majorité des tâches concernant les enfants, le reste de la famille et le ménage, gratuitement de surcroît. Lorsque nous ne suivons pas un modèle familial traditionnel, nous risquons de subir un salaire qui n'assure qu'un minimum vital, puis la pauvreté dans la vieillesse. Dans les métiers typiquement féminins, dont il est question aux pages

Accord-cadre institutionnel

# Pas sur le dos des travailleurs

**La Suisse négocie depuis 2013 un accord-cadre avec l'UE. Les mesures d'accompagnement pour la protection des salaires et des conditions de travail ont toujours constitué une ligne rouge. Pourtant, le dernier projet d'accord affaiblit ces principes, d'où le rejet catégorique de Travail.Suisse.**

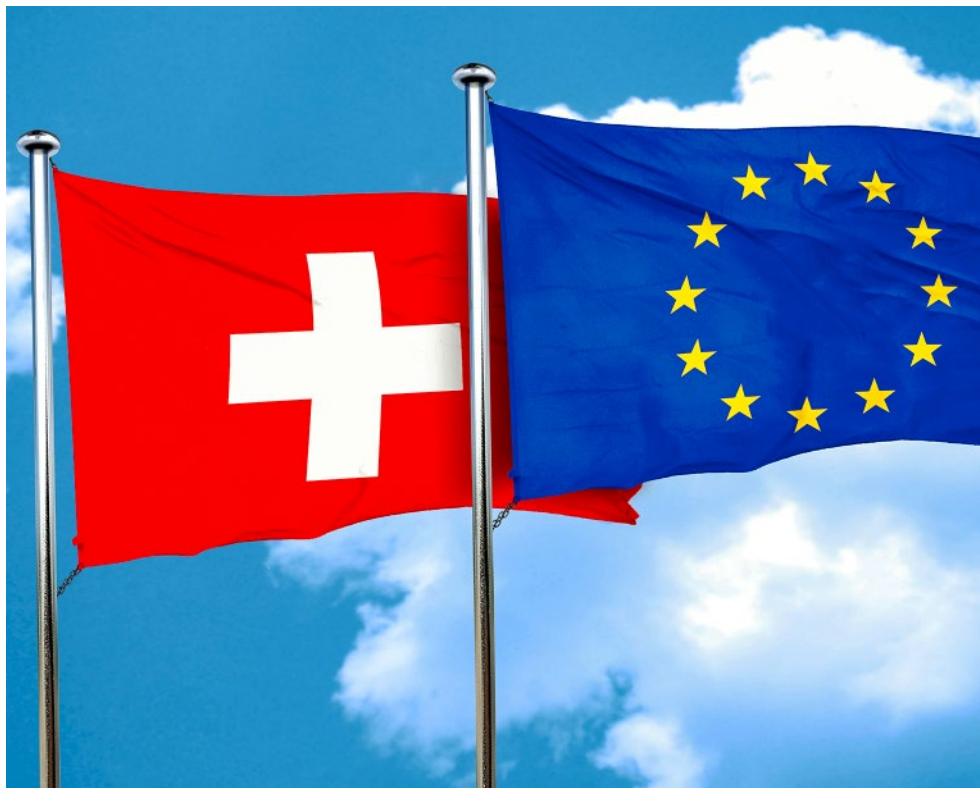
La Suisse a réglé ses relations avec l'Union européenne à l'aide des accords bilatéraux. Des relations bien définies avec l'UE sont essentielles, d'un point de vue tant économique que politique, comme le démontrent les négociations chaotiques du Brexit en Grande-Bretagne. La Suisse entretient d'intenses relations politiques et culturelles avec sa voisine directe: plus de la moitié des exportations des entreprises suisses sont destinées à l'espace européen, quelque 25% des travailleurs en Suisse détiennent un passeport de l'UE, et près d'un million de Suissesses et de Suisses vivent dans l'Union européenne.

## Des négociations entamées en 2013

L'UE souhaite le développement des accords bilatéraux, ce qui n'a rien de nouveau, puisque les négociations d'un accord-cadre ont débuté en 2013 déjà. La question fondamentale est de déterminer comment harmoniser un dispositif contractuel étatique avec l'évolution dynamique du droit et comment procéder en cas d'interprétation divergente des accords.

## Les mesures d'accompagnement sont efficaces

La Suisse a les salaires les plus élevés de toute l'Europe. Pour protéger ces salaires et les conditions de travail de la sous-enchère, la libre circulation des personnes n'a été introduite en Suisse qu'à la condition que des salaires suisses y resteraient payés. Une condition garantie par les mesures d'accompagnement (FlaM), qui prescrivent entre autres des contrôles pour révéler un éventuel dumping salarial et permettre le versement des salaires dus.



*Pour Travail.Suisse, cela ne fait aucun doute: la libre circulation des personnes doit impérativement être assortie de mesures d'accompagnement.*

*Photo: Adobe Stock*

Le rapport annuel démontre clairement l'efficacité et la nécessité des FlaM face aux tentatives quotidiennes d'amoindrir les salaires et conditions de travail applicables en Suisse. Les FlaM révèlent les abus et préviennent une baisse des salaires.

## Un mauvais accord pour les salariés

Dans le mandat de négociation pour l'accord-cadre, les FlaM ont été déclarées non-négociables, ce que le Conseil fédéral a confirmé à plusieurs reprises. Puis, soudain, il y a un an, le nouveau ministre des affaires étrangères Ignazio Cassis et son entourage ont commencé à remettre les FlaM en question. Et voici que l'actuel projet d'accord-cadre contient une modification des mesures d'accompagnement.

Deux points nuiraient aux travailleurs si l'accord était accepté:

- La Suisse ne pourrait plus développer ou modifier unilatéralement les FlaM, la Cour de justice européenne pouvant empêcher le renforcement des mécanismes de protection, comme elle l'a déjà fait dans d'autres pays.

- Les instruments de protection contre la sous-enchère salariale seraient affaiblis. Le délai d'annonce de huit jours et l'obligation de déposer une caution seraient remis en question. Le délai d'annonce est nécessaire pour organiser le contrôle des entreprises étrangères, et la caution garantit que des sanctions pourront bel et bien être imposées aux entreprises contrevenantes. Sans ces instruments, il deviendrait trop facile de contourner la protection des salaires.

## Promesse non tenue

L'actuel projet de l'accord-cadre, qui franchit la ligne rouge, rompt la promesse politique de protéger les salaires et les conditions de travail. Un accord qui affaiblit les mesures d'accompagnement est un mauvais accord pour les travailleurs en Suisse. Travail.Suisse s'y oppose donc fermement.

**Gabriel Fischer, responsable de la politique économique chez Travail.Suisse, [fischer@travailsuisse.ch](mailto:fischer@travailsuisse.ch)**

Transfert chez Migros

# Un engagement payant!

**Migros a transféré ses employés en charge des dégustations et des promotions dans une nouvelle entreprise, péjorant au passage leurs conditions de travail. Grâce au courage de salariés, et à l'aide de la télévision suisse SFR et de Syna, une solution de transition équitable a pu être trouvée.**

Les employés d'un département de Chocolat Frey ne semblaient pas avoir à s'inquiéter lorsque leur employeur leur a annoncé, en automne dernier, leur transfert dès 2019 à Trade Mark Intelligence (TMI), une entreprise indépendante de Migros: tout devait continuer comme par le passé. Ils ont rapidement déchanté.

## Perte de la CCT

Le personnel Migros bénéficie de l'une des meilleures conventions collectives de travail (CCT) de Suisse. La loi stipule que, lors d'un transfert, une CCT en vigueur doit être appliquée par la nouvelle entreprise durant au moins un an. Cependant, la CCT en vigueur chez Migros en 2018



*Les personnes en charge des dégustations et des promotions dans les supermarchés sont souvent soumises à des conditions de travail précaires.* Photo: Adobe Stock

a été remplacée par une nouvelle CCT en 2019. TMI devrait donc utiliser une CCT... qui n'est plus valable. Migros a usé d'une manœuvre juridique douteuse pour priver 230 employés de leur CCT!

## La résistance comme une évidence

Plusieurs courageux employés de TMI se sont alors adressés à l'émission «Kassensturz» – équivalent alémanique d'«À bon entendeur» – et des membres Syna ont contacté nos secrétariats régionaux. Un reportage télévisé a exposé la situation, soumettant Migros à une forte pression de l'opinion publique. De nombreux clients ont exprimé leur indignation, allant parfois jusqu'à résilier leur adhésion à la coopérative Migros. Il n'a fallu que quelques jours à TMI et Migros pour garantir, pour un an au moins, les anciens revenus et conditions de travail. Migros s'efforce par ailleurs d'augmenter le nombre de dégustations et promotions. C'est un succès pour les personnes concernées, qui ont à présent un an pour décider si elles veulent continuer de travailler pour TMI. Pour la plupart d'entre elles, une brusque précarisation aura ainsi été évitée.

Cela montre l'importance de ne pas accepter sans rien dire les péjorations des conditions de travail. Syna est toujours prêt à vous soutenir dans votre lutte.

**marco.geu@syna.ch,**  
secrétaire central du commerce de détail

## Attention au travail sur appel

*La prudence est toujours de mise pour les contrats de travail sur appel, qui autorisent les patrons à employer leurs salariés de manière extrêmement flexible. En principe, les salariés doivent se tenir disponibles pour une éventuelle affectation et sont payés pour cela, même lorsqu'ils n'accomplissent aucun travail. Un taux d'occupation minimal leur est souvent garanti.*

*Ce qui pose problème, c'est le pseudo-travail sur appel, où les employés ne sont avertis d'une affectation qu'à court terme et ne sont payés que pour le temps travail accompli, sur la base d'un salaire horaire. Ils sont certes libres de refuser une affectation qui ne leur convient pas, mais renoncent alors à être payés. L'employeur ne leur garantit pas un nombre minimal d'affectations, ce qui signifie que les salariés ne peuvent planifier ni leurs horaires, ni un salaire mensuel régulier.*

## Informations insuffisantes

Or le personnel de TMI, qui n'a reçu que de vagues explications, n'en a pas été explicitement informé. Selon la loi, le personnel doit approuver son transfert dans une nouvelle entreprise. Ce qui signifie un licenciement de facto pour les employés qui refusent. Nombreux sont donc ceux qui ont approuvé le transfert, bien que TMI ne leur ait pas encore montré leur nouveau contrat de travail. Ils pensaient que rien n'allait changer...

## Conditions de travail très précaires

Pourtant, mauvaise surprise, les nouveaux employés de TMI se sont vu proposer du pseudo-travail sur appel, sans aucune garantie de salaire (voir encadré). TMI a aussi baissé les salaires horaires, ce qui signifie qu'une grande partie du personnel n'atteint plus le minimum légal pour cotiser à la caisse de pension. Une catastrophe pour des employés du commerce de détail, une branche à bas salaires.

Suis-je en incapacité de vacances?

# Malade en vacances – que faire?

**Que se passe-t-il si je tombe malade durant mes vacances?**

**Ai-je le droit de partir en vacances si je suis en incapacité de travail?**

**Notre service juridique t'informe.**

La maladie et les vacances s'excluent mutuellement. Toutefois, incapacité de travail ne rime pas forcément avec incapacité de vacances. Le point sur un sujet parfois délicat.

***J'ai été malade pendant ou peu avant mes vacances. Puis-je annuler ou reporter mes vacances et les prendre plus tard?***

Lorsque l'on tombe malade ou que l'on a un accident durant des vacances, il devient souvent difficile d'en profiter – que ce soit en raison du traitement médical nécessaire ou d'une atteinte à sa santé physique ou mentale. Les vacances ont pour but principal de se reposer du travail. Or, si je suis au lit, voire même à l'hôpital, en raison d'un accident ou d'une maladie, cela n'est plus possible. Les visites régulières chez le médecin sont aussi un motif pour interrompre des vacances, voire pour y renoncer entièrement.

Cela n'est en revanche généralement pas le cas si je souffre d'une blessure légère ou de maux d'estomac pendant une journée. Je ne peux donc pas interrompre mes vacances pour chaque problème de santé pour lequel j'aurais manqué une journée de travail. En droit du travail et des assurances sociales, une distinction est faite entre incapacité de travail et incapacité de vacances: une personne qui n'est pas en mesure de travailler n'est pas forcément incapable de jouir de ses vacances. Seule une détérioration considérable de ma santé annulera la valeur récréative de mes vacances.

***Ai-je besoin d'un certificat médical si je dois interrompre mes vacances ou si je ne peux pas partir en vacances?***

Il incombe à l'employé de prouver qu'il n'est pas en mesure de prendre des vacances. Ainsi, en cas d'accident ou de maladie pendant mes vacances, je dois prouver que les circonstances m'empêchent de me reposer – tout comme je dois prouver



*Une personne malade ne doit pas forcément rester à la maison. Mais un certificat médical est dans tous les cas important.*

*Photo: Adobe Stock*

que je ne peux pas me rendre au travail en cas de maladie ou d'accident. Un certificat médical est donc recommandé. Afin de lever toute ambiguïté vis-à-vis de l'employeur, ce certificat devrait confirmer non seulement l'incapacité de travailler, mais aussi l'incapacité de prendre des vacances. Le diagnostic exact ne sera toutefois pas mentionné, le certificat médical étant soumis au secret médical.

***Je suis en arrêt maladie depuis quelques semaines. Puis-je quand même partir en vacances?***

Le même principe s'applique ici encore: le fait de ne pas être en mesure de travailler ne signifie pas nécessairement que je ne peux pas partir en vacances. Si une grippe me cloue au lit, il va sans dire que je n'ai pas le droit de voyager. Mais si, par exemple, je ne peux pas travailler en raison d'une maladie psychique, alors un voyage récréatif est en principe possible; il peut même contribuer à accélérer ma guérison. Pour éviter toute suspicion de la part des collègues et employeurs, il est important de discuter et de confirmer avec son médecin la possibilité de partir en vacances.

Pendant les vacances, l'employeur doit verser le plein salaire. Les prestations d'une assurance d'indemnités journalières sont naturellement suspendues pendant cette période. Les vacances prises sont déduites intégralement du crédit de vacances – même en cas d'incapacité partielle de travail et, donc, de taux de travail réduit. Contrairement à l'incapacité de travail, l'incapacité de vacances s'applique entièrement ou pas du tout.

**goran.djajic@syna.ch,  
collaborateur juridique**

## ***Vacances: du repos, sinon rien.***

*Le but principal des vacances est de se reposer physiquement et mentalement de son travail. Il nous appartient de décider si nous voulons passer nos vacances à ne rien faire ou nous adonner à nos loisirs préférés. Les vacances ne doivent en tout cas pas être utilisées pour se remettre d'une maladie ou d'un accident. De plus, sauf exception, les jours de vacances ne peuvent pas être compensés en argent, et les employés ne peuvent pas les utiliser pour exercer une autre activité rémunérée.*

Systeme d'information Alliance Construction

# Tout sur une même carte!

**Nous demandons depuis longtemps des conditions de travail et des salaires équitables dans la construction. La carte SIAC rend les contrôles sur les chantiers plus simples et efficaces. Avec quel effet pour les ouvriers?**

Le respect des conditions de travail minimales et des salaires sur les chantiers suisses fait l'objet de contrôles réguliers par les organes de contrôle paritaires. Une action pertinente, mais pas toujours simple à mener à bien. En effet, il n'est pas toujours possible de déterminer l'identité des ouvriers. Sont-ils employés par une entreprise de construction qui se conforme aux conditions? La carte SIAC, que chaque ouvrier devra porter sur lui, doit faciliter ces contrôles.

## Des avantages pour tous...

L'«Alliance Construction» réunit toutes les commissions paritaires du gros œuvre et presque toutes celles du second-œuvre. Celles-ci saisissent toutes les informations collectées durant leurs contrôles dans le système d'information Alliance Construction SIAC. Ce système permet de vérifier en tout temps si une entreprise est soumise à une CCT, si et quand elle a été contrôlée et si des manquements ont été observés. Ce système comporte des avantages pour tous les acteurs:

- Les contrôleurs peuvent utiliser cette base de données pour vérifier le respect des conditions de travail minimales avec une plus grande efficacité. En outre, ils gagnent du temps, car le système leur permet de se concentrer sur des contrôles basés sur les risques, comme le prescrit le SECO.
- Avec SIAC, les maîtres d'ouvrage ont la certitude que les ouvriers employés sur leur chantier travaillent réellement pour l'entreprise qui a obtenu le mandat. Ils n'ont pas intérêt à confier le mandat à des entreprises peu sérieuses car ils risqueraient d'être mis en cause dans le cadre de la responsabilité des sous-traitants.
- Les entreprises peuvent obtenir en tout temps une attestation CCT permettant de montrer au maître d'ouvrage



*Les contrôles sur les chantiers doivent être facilités, et la protection des conditions de travail renforcée.*

*Photo: Ernst Zülle*

qu'elles respectent les conditions de travail minimales.

## ... et une meilleure protection pour les employés

Les contrôles sont simplifiés, et les contrôles superflus diminuent. Et surtout: une concurrence saine est favorisée, et avec elle des conditions de travail équitables et la lutte contre le dumping salarial. Les entreprises des branches membres de SIAC peuvent commander une carte SIAC pour leurs collaborateurs. Ceux-ci peuvent alors montrer au mandataire ou à l'organe de contrôle leur affiliation à l'entreprise mandatée.

## Des solutions déjà en vigueur

L'an passé, les partenaires sociaux du secteur principal de la construction ont fait les gros titres en raison de leur désaccord sur une nouvelle convention nationale. Néanmoins, en arrière-plan, une collaboration constructive a permis d'élaborer un projet visionnaire d'amélioration des contrôles. Le 14 mars, les partenaires sociaux ont présenté l'introduction de SIAC, un système qui tient compte des solutions déjà utilisées. La «carte professionnelle Cerbère», déjà utilisée dans le canton de Vaud, a été intégrée à SIAC. La «CartePro», une initiative d'une caisse de compensation AVS romande, sera également intégrée dans la solution

technique SIAC. Enfin, «Baticontrol» est un outil de travail pour l'organisation des processus de contrôle, actuellement développé par plusieurs commissions paritaires. SIAC a pour objectif de créer des interfaces avec les différents logiciels utilisés par de nombreuses commissions paritaires.

## SIAC et la règle des 8 jours

La règle des 8 jours exige que les entreprises qui envoient du personnel de l'étranger les annoncent 8 jours avant leur intervention. Dans le cadre des négociations sur l'accord-cadre avec l'UE, cette règle a été remise en question. En septembre dernier, le système SIAC a été présenté trop vite par le conseil national PDC Fabio Regazzi comme une alternative moderne à cette règle. Mais ce n'est pas si simple, car la carte SIAC n'a pas été conçue pour remplacer la règle des 8 jours. En effet, seules les entreprises suisses y ont accès, et ce sur une base volontaire. Les entreprises de l'étranger ne peuvent pas l'obtenir.

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

Informations détaillées sur le site internet du projet: [www.isab-siac.ch](http://www.isab-siac.ch)

Oui à l'initiative multinationales responsables

# Pour un travail décent, ici et ailleurs!

**À Noël, Glencore a tenté de chasser des paysannes péruviennes de leurs terres. Cette pratique met une fois encore en lumière la nécessité d'introduire des règles contraignantes pour que les entreprises respectent les droits humains et l'environnement. C'est le but que poursuit cette initiative.**

Des images vidéos du 29 décembre 2018 montrent des agents de sécurité de Glencore attaquer des paysannes indigènes dans les Andes péruviennes. Les paysannes qui s'expriment dans la vidéo sont brutalement privées de leur moyen de subsistance. Leur impuissance face au mastodonte Glencore, qui veut agrandir les mines de cuivre Antapaccay à n'importe quel prix, les conduit au désespoir.

## Règles contraignantes pour les entreprises

Mais Glencore n'est pas le seul à faire face à des accusations de violations des droits humains et de dégradation de l'environnement: les négociants suisses de matières premières tirent profit du travail des enfants dans les champs de coton au Burkina Faso, Syngenta exporte des pesticides hautement toxiques, interdits depuis longtemps en Suisse, et les raffineries d'or suisses obtiennent de l'or des mines où les conditions de travail des mineurs sont inhumaines. C'est pourquoi des règles contraignantes pour les entreprises, telles que celles exigées par l'initiative Multinationales responsables, sont nécessaires.

À l'avenir, les entreprises devraient respecter les droits humains et les normes environnementales et répondre de tout dommage qu'elles pourraient causer. Elles devraient donc répondre des injustices et dommages causés par elles-mêmes ou par leurs filiales.

## Questions à Seraina Patzen, du Secrétariat de la campagne initiative multinationales responsables

*Où en est l'initiative multinationales responsables aujourd'hui?*



*Dans les pays du Sud, des multinationales souvent bafouent les droits des travailleurs. Photo: màd*

**Seraina Patzen:** L'initiative a été soumise en 2016, avec plus de 120 000 signatures. L'initiative et un contre-projet sont actuellement en discussion au Parlement. Si l'instauration de règles contraignantes ne trouve pas une majorité, la votation devrait avoir lieu dans un an.

### *Voyez-vous la campagne pour la votation avec optimisme?*

Oui, tout à fait. Le soutien à l'initiative est déjà fort aujourd'hui. Plus de 60 comités locaux ont été formés au niveau communal pour soutenir l'initiative. Et le soutien des milieux économiques se renforce lui aussi. Plus de 100 entreprises se sont regroupées au sein du «Comité Économie pour des entreprises responsables» pour soutenir cette initiative.

### *Comment nos membres peuvent-ils soutenir cette initiative?*

Il existe de nombreuses façons d'appuyer l'initiative. Le dépliant joint à ce magazine permet de commander un sac ou un drapeau – une bonne façon de s'engager clairement en faveur de l'initiative et de lui donner de la visibilité.

### *L'association professionnelle Swissholdings s'oppose à cette initiative. Pourquoi?*

Je crois que c'est une attitude purement idéologique. Après tout, celles et ceux

qui ne violent pas les droits humains et ne détruisent pas l'environnement aujourd'hui n'ont rien à craindre. Malheureusement, de nombreux exemples montrent que toutes les entreprises basées en Suisse ne fonctionnent pas correctement. Le fait que Swissholdings plie devant ces groupes ne me semble pas être judicieux. En effet, cela nuit à sa réputation.

## La position de Syna

La responsabilité des entreprises suisses qui recourent à l'étranger à des pratiques contraires aux droits humains et douteuses sur le plan écologique doit être renforcée. C'est la seule façon de protéger les conditions de travail et de vie des travailleurs dans des pays lointains. Nous garantissons une activité économique socialement responsable et écologiquement durable grâce au partenariat social, à l'État de droit et à la démocratie directe. Ce bouclier protecteur n'est pas toujours présent dans les pays du Sud en raison d'une corruption omniprésente. Une situation que certains grands acteurs tels que Glencore et autres exploitent sans vergogne. Syna s'engage en faveur d'un travail digne ici et dans le monde entier!

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

## 🛒 Lidl: meilleurs salaires



Dès mars 2019, Lidl augmente sa masse salariale globale. Plus de 95% des collaborateurs en profiteront! **0,75% seront utilisés pour des hausses individuelles conformément au système salarial du groupe, et 0,25% pour des hausses structurelles liées à des promotions et à la prime de fidélité Lidl.**

Lidl Suisse offre également un pour cent supplémentaire pour des bons d'achat: indépendamment de leur taux d'activité, tous les collaborateurs reçoivent des bons d'achat d'une valeur de 100 francs par année de service. Marco Geu, responsable de branche chez Syna, se dit satisfait de l'issue des négociations: «Nous nous réjouissons de la prochaine renégociation de la convention collective de travail (CCT) de Lidl. Nous nous attacherons à obtenir de nouvelles améliorations pour le personnel.»

## ⚡ Inst. électriques

Les négociations qui devaient déboucher sur une nouvelle CCT dans l'électricité dès 2019 n'ont pas abouti. La CCT actuelle n'a toutefois pas été résiliée et sera donc prolongée d'une année. Les négociations se poursuivent.

Un élément positif mérite toutefois d'être signalé: **tous les employés soumis à la CCT bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'une augmentation de salaire générale de 1%.**

## 👥 Industrie MEM

Annonce préliminaire: **la conférence de branche de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se déroulera à Olten le 29 mars 2019.** Cette année, le commentaire sur la nouvelle CCT, la nouvelle version du manuel destiné aux représentations du personnel ainsi que la «Passerelle MEM 4.0», le projet de formation continue de la branche, seront notamment présentés. Tous les membres de Syna actifs dans la branche y sont conviés. Une invitation séparée leur parviendra.

## ⚠️ Intégration, avec fair play!

La nouvelle loi sur les étrangers est entrée en vigueur en début d'année. Si elle durcit l'accès à la naturalisation, elle prévoit également une simplification de l'intégration sur le marché du travail. Ainsi, les employeurs ne doivent plus obtenir une autorisation pour engager des réfugiés ou des personnes admises à titre provisoire, une annonce auprès de l'office cantonal compétent suffit.

En fonction du sérieux avec lequel le canton assume sa responsabilité de vérifier les salaires usuels, une annonce est faite à une commission tripartite ou paritaire. Dans la coiffure, on assiste à une explosion de ces annonces, parfois avec des abus criants en matière de salaire minimum et des contrats plus que douteux. Les organes de contrôle doivent annoncer ces abus à leur office cantonal. **L'utilisation accrue du potentiel de travailleurs disponible sur le marché du travail ne doit pas se faire sur le dos des plus faibles!**

## 🌐 Formation construction Espagne/Portugal



a rendu visite sur place pour les féliciter de mener à bien cette formation continue. **Ces cours seront à nouveau organisés à St-Jacques de Compostelle, Porto et Lisbonne l'an prochain.**

Les ouvriers intéressés peuvent s'informer auprès de leur secrétariat régional ou sur le site internet de la Société Suisse des Entrepreneurs: **[www.entrepreneur.ch](http://www.entrepreneur.ch)**

## Chiffre du mois

# 22

février – la date de l'«**Equal Pay Day**». Pour atteindre le même montant, à travail équivalent, que le salaire annuel reçu par un homme en 2018, une femme a dû travailler en plus du 1<sup>er</sup> janvier au 22 février 2019. Ce qui revient à dire qu'à salaire égal pour un travail équivalent, les femmes ont travaillé gratuitement du 1<sup>er</sup> janvier au 22 février. Alors même que la constitution mentionne l'égalité salariale depuis 37 ans, la réalité est tout autre. **Une raison de plus pour que les femmes fassent grève le 14 juin! C'est le seul moyen pour que la société réalise la valeur de leur travail.**



Région Genève

## Pas d'ouverture le dimanche sans CCT!

**Pour ouvrir les commerces le dimanche, pas besoin d'une nouvelle loi: le dispositif actuel le permet déjà pour autant que les patrons garantissent des conditions de travail correctes au personnel de vente.**

En 2016, la population acceptait par 57,4% des voix le contre-projet à l'initiative «Touche pas à mes dimanches». Ce texte constitue un compromis permettant l'ouverture de trois dimanches par année, en plus du 31 décembre, pour autant que des conditions de travail dignes pour tout le personnel de vente soient garanties par une convention collective de travail (CCT).

Trois ans après son approbation, ce compromis est remis en question en proposant que les ouvertures dominicales ne soient plus conditionnées à une quelconque protection du personnel.

### Protéger le personnel

À l'heure actuelle, les magasins ouvrent déjà plus de 67 heures par semaine. Chaque extension des horaires d'ouverture des magasins rajoute des heures durant lesquelles le personnel de vente peut être appelé à travailler. Sans horaires ni jours de congé fixes, l'organisation de vie du personnel de vente est un casse-tête.

C'est pour cette raison qu'une CCT définissant par exemple des horaires aménagés, un certain nombre de week-end libres dans l'année, une limitation de la durée de la journée de travail, des plannings fournis trois semaines à l'avance, etc. est indispensable.

Aujourd'hui, et même si une CCT leur permettrait d'ouvrir trois dimanches par année, les entreprises de vente n'ont jamais permis aux négociations d'aboutir. Pire, cette année, les associations patronales ont fait recours contre le contrat type de travail qui garantissait au moins un salaire



Shopping à outrance, quid de la qualité de vie du personnel de vente?

Photo: Pixabay

minimum pour lutter contre le dumping salarial dans ce secteur, mettant cette dernière protection en péril.

En outre, les tenants de la loi argumentent qu'ouvrir les dimanches sans CCT permettrait de créer de l'emploi. En réalité, l'extension des horaires d'ouverture étale simplement la consommation dans le temps. Cet argument n'est qu'un leurre qui se traduira par des horaires fractionnés sur la semaine pour le personnel déjà employé.

### Préserver les petits commerces

Les propriétaires de petits commerces peuvent déjà ouvrir le dimanche, à condition qu'ils n'occupent pas de personnel. C'est cette possibilité qu'utilisent notamment les commerçants de Carouge pour ouvrir tous les premiers dimanches du mois. Cette disposition est un avantage certain pour les petites entreprises dans la lutte acharnée pour survivre face aux grosses enseignes. Or permettre des ouvertures dominicales sans protection des salariés conduira inéluctablement à une explosion du nombre d'enseignes ouvertes le dimanche et accélérera la destruction des petits commerces.

Enfin, la libéralisation du travail du dimanche sans CCT est la porte ouverte à une déréglementation plus générale des

heures d'ouverture des magasins. Dire non à ce projet de loi, ce n'est pas dire non aux ouvertures dominicales, c'est rappeler qu'une convention collective de travail est nécessaire pour protéger le personnel de vente!

Source: comité référendaire

tania.severin@syna.ch,  
rédactrice régions romandes

## 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 Labelet  
thierry.labelet@syna.ch

### Numéro 3/19:

Clôture de la rédaction: 1<sup>er</sup> avril  
Date de parution: 23 avril

2019 – l'année des femmes

# La maternité dans la loi sur le travail

**L'annonce d'une grossesse suscite une foule d'émotions et de questions. Que se passe-t-il si je suis si nauséuse que je ne parviens plus à travailler? Et si des maux de dos m'empêchent d'accomplir tout ou partie de mon travail? Quels sont mes droits et mes obligations dans cette situation?**

Les femmes enceintes doivent bénéficier de conditions de travail qui tiennent compte de leur situation particulière. Cela signifie qu'elles n'ont pas le droit d'accomplir de travaux dangereux ou pénibles, comme porter des charges lourdes à la main (régulièrement plus de 5 kg, parfois plus de 10 kg), effectuer des mouvements entraînant une fatigue prématurée, travailler au froid (température inférieure à moins 5 degrés) ou au chaud (plus de 28 degrés), ou encore dans des systèmes rotation entraînant une fatigue importante (plus de trois rotations de nuit consécutives), etc. L'ordonnance sur la protection de la maternité fournit plus de détails sur ces travaux.

## Adaptation du temps du travail

Le travail du soir et de nuit pendant la grossesse est clairement réglementé: au cours des sept premiers mois de sa grossesse, l'employée peut exiger de travailler durant la journée et non pendant la nuit. À partir de la huitième semaine précédant la naissance, une salariée ne peut plus être employée entre 20 heures et 6 heures du matin.

## Risques pour la santé

Si l'employeur ne peut pas offrir à la femme enceinte un emploi adapté à ses besoins et que son travail habituel l'expose à des risques pour sa santé, l'employée a le droit de ne pas effectuer son travail tout en percevant 80% de son salaire.

Une femme enceinte est autorisée à s'absenter du travail ou à le quitter sur simple annonce. Toutefois, elle n'a pas nécessairement droit au salaire, surtout si elle ne présente pas de certificat médical.

## Maintien du versement du salaire

Si la salariée enceinte est empêchée de travailler pour des problèmes de santé, en particulier liés à son état, elle peut exiger le maintien de son salaire. L'employeur est tenu de lui verser son salaire durant une durée limitée; durée qui dépendra du nombre d'années de service de la femme enceinte auprès du même employeur et de la souscription ou non de l'employeur à une assurance perte de gains en cas de maladie. L'obligation de continuer à verser le salaire n'est pas donnée dans tous les cas (absences pendant la période d'essai) et devrait, en cas de doute, être clarifiée avec précision.

## Après la naissance

Les femmes qui viennent d'accoucher ne peuvent être employées durant les huit semaines qui suivent leur accouchement. Elles ont droit à 98 jours de congé de maternité, soit 14 semaines, qu'elles prennent sans interruption. Pendant ce congé maternité, la salariée a droit à 80% de son salaire sous forme d'indemnités journalières.

Pour bénéficier de ces prestations, elle doit avoir été assurée auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et avoir travaillé au moins cinq mois avant l'accouchement.

## Retour au travail

Si la jeune mère reprend le travail et qu'elle n'est pas encore en pleine possession de ses moyens, elle peut présenter un certificat médical. Cela signifie qu'elle ne peut être affectée à des travaux dépassant ses capacités. Le certificat médical doit indiquer le



*Les travailleuses sont protégées durant la grossesse et dans la période qui suit l'accouchement.*  
Photo: pexels

travail que la personne concernée peut et ne peut pas effectuer.

Le temps nécessaire pour allaiter doit également être accordé aux mères. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, les périodes prévues pour allaiter ou tirer son lait sont considérées comme temps de travail rémunéré comme suit: au moins 30 minutes pour un temps de travail journalier jusqu'à quatre heures, au moins 60 minutes en cas de durée de travail supérieure à quatre heures, et au moins 90 minutes si le temps de travail journalier dépasse sept heures. Le temps nécessaire pour allaiter ne compte pas comme temps de repos! Il ne peut pas être pris en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires ou des jours fériés.

Si vous avez des questions ou des incertitudes, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat régional pour obtenir des informations et des conseils. Nous serons ravis de vous répondre.

Source:

«Maternité – Protection des travailleuses»,  
Conditions de travail SECO

**katja.blust@syna.ch,**  
secrétaire régionale

2019 – l'année des femmes

## «Allez tirer votre lait à la cafét...»

**En 2012, Myriam\* donne naissance à son deuxième enfant. Après son congé maternité, elle souhaite continuer à allaiter. Elle prend contact avec sa hiérarchie pour convenir des modalités possibles. Des pressions intolérables s'en suivent. Témoignage.**

Myriam\* travaille en tant qu'infirmière dans un hôpital du nord-vaudois. Déjà maman d'un premier enfant qu'elle a pu allaiter durant plus d'une année sans que cela ne pose le moindre problème à son travail, c'est avec une entière confiance qu'elle contacte son employeur quelques semaines avant la fin de son congé maternité. Elle souhaite en effet organiser son retour avec la possibilité de pouvoir s'absenter pour tirer son lait dans un endroit adapté, sans que cela n'impacte son travail et ses collègues (voir ci-contre). Première mauvaise surprise, sa responsable directe lui notifie qu'elle n'aura qu'à s'organiser elle-même avec ses collègues. Elle tente alors de prendre contact avec le service des ressources humaines (RH) pour clarifier la situation, mais ses appels restent sans réponse. Quand enfin elle parvient à joindre le responsable RH adjoint, elle reçoit des informations totalement erronées: «Il m'a dit que je n'avais aucun droit au niveau de l'allaitement. Et puis il a ajouté avec ironie que je n'aurais qu'à aller à la cafétéria pour tirer mon lait.»

### Une procédure irrespectueuse et infantilissante

Cependant, Myriam insiste. Elle est alors convoquée pour un entretien auquel assiste sa responsable directe, la responsable du service, le responsable et une assistante RH, où elle demande «des mesures adaptées». Elle apprend alors qu'elle aura accès à la chambre de l'infirmière-anesthésiste de garde. «Un endroit parfait pour tirer son lait en toute tranquillité», se rappelle Myriam. «Sauf qu'on m'a signifié que je devrai à chaque fois aller chercher, puis rendre la clé, systématiquement appeler ma responsable et trouver le moment opportun pour laisser ma collègue assumer seule. Et j'ai réalisé



Image prétexte

Photo: Pixabay

que je passerai devant le bureau de l'ICS à chaque pause allaitement. À mon retour au travail, j'ai appliqué cette procédure à la lettre. Bien sûr, elle fonctionnait, mais elle me donnait le sentiment d'être sans cesse contrôlée, surveillée, malmenée.» «Heureusement», se rappelle-t-elle encore, «la plupart des infirmières-anesthésistes de garde me laissaient la clé pour la journée, m'affichant ainsi leur soutien.»

### Penser d'abord au patient

Pendant les pauses-allaitement, bien qu'elle doive informer à chaque fois sa responsable, Myriam n'est pas remplacée. Comme elle travaille en salle de réveil, elle ne peut s'absenter que lorsque la charge de travail et l'état des patients le permettent. Certains jours, elle parvient à tirer son lait deux fois, d'autres jours une seule fois. Il lui arrive alors de tirer son lait à la fin de sa journée de travail, qui se termine alors vers 16h20 plutôt qu'à 16h00. «Plusieurs semaines après ma reprise, j'ai été convoquée par ma responsable. Elle m'a notifié que le temps d'allaitement pris en fin de journée était inacceptable et que toutes les minutes comptabilisées à ce titre depuis mon retour seraient purement et simplement supprimées.» Myriam n'accepte pas ce traitement injuste et non conforme à la loi. Elle fait appel à Syna. C'est Thierry Lambelet, responsable Syna Vaud, qui

l'accompagne. Ensemble, ils démontrent que, parfois, Myriam ne peut interrompre son travail car la charge de travail ne lui permet pas, et que la pause prise en fin de journée est donc parfaitement justifiée et légale. Elle récupère alors toutes les minutes de travail injustement supprimées.

Myriam a ensuite pu continuer à tirer son lait au travail jusqu'à un an de son fils. Elle est fière «d'avoir tenu bon» pour respecter son choix légitime, malgré les nombreux obstacles. «Allaiter au-delà du congé maternité est un droit. Je témoigne aujourd'hui notamment parce que je voudrais que les femmes puissent opter pour un vrai choix, qu'elles puissent faire valoir leurs droits si besoin, mais aussi afin que les méthodes managériales évoluent vers des attitudes bienveillantes et soutenantes. En tant que mères, nous avons des droits et il est important que nous puissions les faire respecter.»

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

\* Prénom d'emprunt

*En tant que femme, tu as subi des discriminations au travail? Alors n'hésite pas à contacter ton secrétariat régional pour partager ton histoire (anonymat garanti si souhaité).*

Établissement médico-sociaux (EMS)

# Protection de la santé dans les EMS

**Dans le cadre du développement de la solution de branche pour la sécurité et protection de la santé dans les EMS, un accord de collaboration a été signé début février 2019 avec l'entreprise ecoLive en vue de renforcer les compétences et l'expérience des EMS affiliés en matière de gestion des produits chimiques.**

La Commission intercantonale de sécurité et protection de la santé au travail (CISST) a pour mission de développer et offrir une solution de branche pour la santé et la sécurité au travail au sein des EMS romands. Soucieuse d'améliorer la

prévention des risques en matière de gestion et d'utilisation de produits chimiques et de renforcer la mise en conformité des EMS, elle a initié une collaboration avec la société ecoLive, qui a notamment développé un système d'étiquetage permettant de vulgariser l'information et de la rendre compréhensible pour tous les utilisateurs.

Ce partenariat doit permettre aux EMS de mettre en œuvre une gestion optimale des risques. Dès le printemps 2019, les partenaires organiseront ensemble des ateliers de sensibilisation et des cours de formation continue. Des audits sur base volontaire des EMS seront également conduits en vue d'améliorer la sécurité du personnel et de l'environnement tout en respectant les exigences légales en matière notamment de responsabilité de l'employeur, qui doit

pouvoir assurer des conditions de travail sûres à ses collaborateurs.

tania.severin@syna.ch,  
rédactrice régions romandes

## La Commission intercantonale de sécurité et protection de la santé au travail (CISST)

La mission de la CISST consiste à développer et offrir une solution de branche pour la santé et la sécurité au travail au sein des établissements médico-sociaux (EMS) romands. La solution de branche des EMS est reconnue et certifiée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST. À ce jour, 155 établissements sont affiliés à la CISST.

**PROJECTION SPÉCIALE**

# BURNING OUT

**Jeudi 11 avril à 18 h**  
**Cinéma City Club à Pully**

**Entrée libre**

**Le syndicat Syna offre les places**

Infos: [vaud@syna.ch](mailto:vaud@syna.ch)

**syna**

UN FILM DE JÉRÔME LE MAIRE

RÉALISATEUR JÉRÔME LE MAIRE IMAGE JÉRÔME LE MAIRE SON JÉRÔME LE MAIRE, MARIANNE ROUSSEY, ROMAIN CADILHAC  
MONTAGE IMAGE MATYAS VERESS MONTAGE SON JEAN-LUC PICHÉRET MIXAGE DENIS SÉCHAUD PRODUCTEURS ARNALDO DE BATTICE & ISABELLE TRUC COPRODUCTEURS FÉLICE ROBLIN & ELISA GARBAR

INSPIRÉ DU LIVRE DE PASCAL CHABOT « GLOBAL BURN-OUT » © PRESSÉS UNIVERSITAIRES DE FRANCE

Région Vaud

## Déclaration d'impôts 2018

Voici le moment de remplir à nouveau votre déclaration d'impôts. Comme à chaque période fiscale, nous prévoyons des permanences impôts pour vous assister dans cette tâche.

### Permanences sur rendez-vous

Merci donc de bien vouloir contacter le secrétariat Syna au 021 323 86 17. Ces déclarations sont établies avec l'aide de Monsieur Roger Benoît, Cabinet fiduciaire et fiscal. Ces permanences se tiendront au secrétariat Syna à Lausanne.

Merci de prendre avec vous les documents suivants:

- L'enveloppe envoyée par le département des finances
- Copie de la déclaration d'impôts 2017
- Certificats de salaire 2018 pour Madame et Monsieur
- Certificats de rente AVS-AI et 2<sup>e</sup> pilier, attestation de chômage, RMI, etc.
- Bail à loyer si vous avez déménagé en 2018
- Intérêt des dettes 2018 ou relevé des intérêts d'épargne ou justificatifs de pension alimentaire
- Pour les propriétaires d'un bien immobilier: Pièces relatives aux intérêts hypothécaires et montant des emprunts, factures relatives aux charges extraordinaires justificative de frais d'entretien

Votre participation s'élève à 60 francs pour les membres, supplément de 50 francs pour les propriétaires, 50 francs pour les membres au chômage, 40 francs pour les rentiers AI-AVS, 10 francs pour les apprentis, 180 francs pour les non-membres.

### ATTENTION

Les cotisations 2018 doivent être réglées.

### Date des permanences impôts

Jeudi 7 mars	16h00 à 19h00
Samedi 9 mars	8h30 à 12h00
Jeudi 14 mars	16h00 à 19h00
Samedi 16 mars	8h30 à 12h00
Jeudi 21 mars	16h00 à 19h00
Samedi 23 mars	8h30 à 12h00
Samedi 6 avril	8h30 à 12h00
Jeudi 11 avril	16h00 à 19h00
Jeudi 9 mai	16h00 à 19h00
Jeudi 16 mai	16h00 à 19h00

Accordo quadro istituzionale

# Non sulle spalle dei lavoratori!

**Dal 2013 la Svizzera sta negoziando con l'Europa un accordo quadro istituzionale. Le misure di accompagnamento a salvaguardia dei salari e delle condizioni d'impiego sono sempre state considerate un confine non valicabile, ma l'attuale bozza d'intesa indebolisce questa tutela. Travail.Suisse respinge con decisione un simile accordo quadro.**

Attraverso gli accordi bilaterali la Svizzera ha regolamentato i suoi rapporti con l'Unione europea. Un rapporto ordinato di questo genere è estremamente importante sotto l'aspetto economico e politico – come dimostra l'attuale caos in cui sono precipitate le trattative per la Brexit in Gran Bretagna. E i legami economici e culturali della Svizzera con i suoi vicini europei sono innumerevoli: oltre la metà delle esportazioni delle imprese elvetiche ha quale meta lo spazio economico europeo, il 25 per cento delle persone attive nel nostro Paese possiede un passaporto europeo, e quasi un milione di cittadine e cittadini elvetiche vive nell'Unione europea.

## Al tavolo dei negoziati fin dal 2013

L'UE auspica un ulteriore sviluppo dei bilaterali, ma questa non è una novità: già dal 2013 sta negoziando con la Svizzera in merito ad un accordo quadro istituzionale. Le questioni centrali sono due: come armonizzare accordi statici con l'evoluzione dinamica del diritto europeo? E come procedere in caso di disaccordo in merito all'interpretazione degli accordi?

## Le misure di accompagnamento sono efficaci

In Svizzera vengono pagati i salari più elevati d'Europa. La libera circolazione delle persone venne pertanto introdotta alla condizione che qui venissero versati salari svizzeri, onde proteggere dal dumping le remunerazioni e le condizioni d'impiego. Le misure di accompagnamento ne sono garanti: fra le altre cose prescrivono controlli



*Per Travail.Suisse è chiaro: la libera circolazione delle persone è possibile soltanto con misure di accompagnamento efficaci.*

*Foto: Adobe Stock*

per individuare i casi di dumping salariale e stabilire il versamento delle retribuzioni arretrate.

Dagli annuali rapporti emerge chiaramente che le misure di accompagnamento sono efficaci e urgentemente necessarie, visto e considerato che la sottoquotazione di salari e condizioni d'impiego è ormai all'ordine del giorno. Le misure di accompagnamento permettono di individuare gli abusi e impediscono un crollo dei salari.

## Un accordo insoddisfacente per i lavoratori

Nel mandato negoziale sull'accordo quadro istituzionale le misure di accompagnamento sono definite come non negoziabili. Il Consiglio federale lo ha più volte ribadito. Eppure, di punto in bianco un anno fa il nuovo ministro degli esteri Ignazio Cassis e il suo entourage hanno cominciato a rimettere in questione le misure di accompagnamento. E guarda un po': effettivamente la bozza dell'accordo quadro prevede un loro adeguamento.

Sono due i punti a rendere l'accordo inaccettabile per le lavoratrici e i lavoratori:

- in primo luogo, non sarebbe più possibile sviluppare ulteriormente o adeguare in maniera autonoma le misure di accompagnamento. La Corte

europea potrebbe rendere impossibili meccanismi di protezione avanzati, come già fatto in altri Paesi;

- in secondo luogo, verrebbero indeboliti strumenti centrali di protezione dal dumping salariale. Concretamente, il termine di notifica di otto giorni e l'obbligo di depositare una cauzione verrebbero rimessi in discussione. Il termine di notifica è necessario per organizzare ed effettuare un minimo di controlli delle imprese provenienti dall'estero; e la cauzione garantisce che le sanzioni contro imprese colpevoli di un'infrazione vengano anche effettivamente applicate. Senza questi strumenti, sarebbe fin troppo semplice aggirare la protezione dei salari.

## Promesse disattese

Nell'attuale versione provvisoria, l'accordo quadro oltrepassa i limiti e disattende le promesse politiche a tutela dei salari e delle condizioni d'impiego. Un accordo che indebolisce le misure di accompagnamento è un pessimo accordo per le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera e Travail.Suisse lo respinge fermamente.

**Gabriel Fischer, responsabile della politica economica presso Travail.Suisse, [fischer@travailsuisse.ch](mailto:fischer@travailsuisse.ch)**

Asesoría legal

# Enfermo en las vacaciones, ¿y ahora qué?

**¿Qué pasa si durante las vacaciones me enfermo? ¿Puedo irme aunque no pueda trabajar? Nuestro servicio jurídico tiene la respuesta.**

Enfermedad y vacaciones pueden parecer términos antagónicos. Sin embargo, incapacidad laboral no necesariamente implica imposibilidad para tomar vacaciones. Aquí van algunas preguntas y respuestas:

**Si durante mis vacaciones o justo antes de que estas comiencen me enfermo ¿Puedo cancelar o postergar mis vacaciones y tomarlas más tarde?**

Quien se enferme o sufra un accidente durante sus vacaciones, generalmente se ve impedido de disfrutar sus vacaciones, a causa de un tratamiento médico o al estado físico o mental disminuido. La finalidad de las vacaciones es recuperarse del trabajo. Esto no es posible si debo guardar cama o debo estar en el hospital debido a un accidente o enfermedad. Las visitas regulares al médico también son también una razón para interrumpir mis vacaciones o para no ir.

Si sufro una pequeña herida o malestar estomacal durante un día, generalmente no es el caso. Así que no puedo interrumpir mis vacaciones por cada dificultad de salud que pueda haberme obligado a quedarme en casa durante una jornada laboral normal. En la legislación laboral y de seguridad social se distingue entre incapacidad laboral e incapacidad para las vacaciones: Los que no puedan trabajar no siempre están impedidos de tomar vacaciones. Para evitar que el propósito de las vacaciones no se cumpla, el detrimento de la salud debe ser significativo.

**¿Necesito un certificado médico si tengo que interrumpir mis vacaciones o no puedo tomarlas?**

La obligación de probar que no se puede tomar vacaciones recae en el empleado o empleada. Si sufro un accidente o enfermo durante mis vacaciones, tengo que demostrar que no puedo recuperarme debido a esto, así como tengo que demostrar que no puedo ir a trabajar debido a una enfermedad o accidente. Se recomienda un certificado médico. Esto no sólo debería probar la incapacidad para trabajar, sino



*Los que están enfermos no deben necesariamente quedarse en casa. En cualquier caso, un certificado médico siempre es importante.*

Foto: Adobe Stock

también la incapacidad para las vacaciones. De este modo, se resuelven todas las ambigüedades con respecto al empleador. El certificado médico puede o no indicar el diagnóstico exacto, que está sujeto al secreto médico.

**Estoy de baja laboral por enfermedad hace algunas semanas. ¿Puedo ir de vacaciones?**

Lo mismo se aplica aquí: si no puedo trabajar, no significa que no pueda ir de vacaciones. Si una gripe me obliga a guardar reposo, es obvio que no puedo viajar. Pero si no puedo trabajar debido a una enfermedad mental, entonces tal vez un viaje de vacaciones es en principio posible y podría ayudar a tener una recuperación más rápida. Debido a que los empleadores y compañeros pueden tener ciertas dudas, es recomendable hablar primero con un médico para dejarse aconsejar.

Durante las vacaciones el empleador debe pagar el sueldo completo. Las prestaciones del seguro de enfermedad diario durante este período se suspenden. Las vacaciones tomadas se deducen del total

del crédito de vacaciones, incluso si sólo trabajo un porcentaje debido a una incapacidad laboral parcial. A diferencia de la incapacidad laboral, la incapacidad vacacional sólo se aplica en su totalidad o no se aplica.

goran.djajic@syna.ch,  
asesor legal

## Vacaciones: Recuperarse es lo primordial

*El sentido y propósito de las vacaciones es en primer lugar recuperarse mental y físicamente del trabajo: si simplemente no hacemos nada durante las vacaciones o disfrutamos de algún pasatiempo depende de nosotros. De cualquier modo, las vacaciones no deben servir para recuperarse de enfermedades o accidentes. Además, con contadas excepciones, las vacaciones no pueden ser compensadas en dinero y no deben ser utilizadas por los empleados para otras actividades remuneradas.*

Sistema de informação «Allianz Bau»

# Tudo num só cartão!

**Há já muito que exigimos condições de trabalho e salários justos no setor da construção civil. Com o ISAB-Card o respetivo controlo nos nossos estaleiros de obras será mais fácil e mais eficaz. O que significa isto para os trabalhadores da construção civil?**

As condições mínimas de trabalho e os salários nos estaleiros de obras suíços são inspecionados regularmente por órgãos de inspeção conjuntos. E é assim que deve ser – mas nem sempre é fácil. Pois a identidade dos trabalhadores de construção civil pode muitas vezes nem ser verificada: Pertence a uma empresa de construção civil que cumpre as condições sem falhas? O ISAB-Card, que cada trabalhador de construção civil deverá ter consigo no futuro, é a solução.

## Vantagens para todos...

À «Allianz Bau» pertencem todas as comissões conjuntas da indústria da construção civil e quase todas as comissões das indústrias adjacentes. Estas transmitirão as informações recolhidas durante as suas inspeções ao sistema de informação da aliança da construção civil ISAB. Aqui será possível verificar a qualquer altura se uma empresa se encontra sob um GAV, se e quando foi inspecionada e se foram registadas falhas nos salários ou condições de trabalho. Isto traz vantagens para todos:

- Os inspetores podem utilizar a base de dados para controlar de forma mais eficiente o cumprimento das condições mínimas de trabalho. O esforço é reduzido: Pode concentrar-se em inspeções baseadas no risco, tal como prescrito pela SECO (secretaria estadual da economia).
- Os construtores recebem com o ISAB a informação de que os trabalhadores que se encontram nos seus estaleiros de obras trabalham realmente para a empresa responsável pelo projeto. Estes não estão interessados em passar projetos para empresas duvidosas e depois ser processados no curso de responsabilidade por subcontratados.



*As inspeções devem tornar-se mais fáceis nos estaleiros de obras – e com isso fortalecer a proteção das condições de trabalho.*  
Imagem: Ernst Zülle

- As empresas podem aceder a qualquer hora a um certificado do GAV para mostrar aos construtores que cumprem com as condições mínimas de trabalho.

## ...e mais proteção para os trabalhadores

As inspeções tornam-se mais fáceis e deverão existir menos inspeções desnecessárias. E acima de tudo: A competição justa será reforçada – e com isso será reforçada a proteção das condições de trabalho e combatido o dumping salarial. Todas as empresas dos setores-membro do ISAB podem encomendar um ISAB-Card para os seus trabalhadores. Estes podem, assim, ser apresentados como identificação à entidade contratante e aos órgãos de inspeção como funcionários de uma empresa contratada.

## Soluções já existentes

No ano passado, os parceiros sociais da indústria da construção civil ocuparam as manchetes sobretudo com a luta pelo novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho. Em paralelo também se foi desenvolvendo construtivamente o projeto pioneiro para melhoria das inspeções. No dia 14 de março, os parceiros sociais informaram sobre a aplicação do ISAB – um sistema que tem em conta outros sistemas já existentes: O «Carte professionnelle Cerbère» é um cartão da construção civil utilizado no cantão de Waadt. Este será integrado no ISAB. O «CartePro» é uma iniciativa de um fundo

de compensação AHV na suíça ocidental. Também este deverá ser integrada na solução tecnológica ISAB. «Baticontrol» é um instrumento de trabalho para a organização do processo de inspeção conjunto que diferentes comissões conjuntas realizam neste momento. O ISAB esforça-se por fornecer interfaces para esta e outras soluções de software das muitas comissões conjuntas.

## ISAB e a regra-dos-8-dias

A regra-dos-8-dias pressupõe que agências de emprego estrangeiras tenham de se registar oito dias antes do seu estabelecimento. No âmbito das negociações dos acordos-quadro da UE, esta regra encontra-se sob pressão. Em setembro passado, o ISAB foi anunciado pelo secretário-geral do CVP Fabio Regazzi como alternativa moderna à regra-dos-8-dias. Mas não é assim tão simples: O ISAB-Card não foi desenvolvido para substituir a regra-dos-8-dias, pois este só pode ser obtido por empresas suíças e de forma voluntária. Agências de emprego estrangeiras não podem obter qualquer ISAB-Card.

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

Informações detalhadas sobre o projeto na página [www.isab-siac.ch](http://www.isab-siac.ch)

# Cours 2019

formation-ARC.Suisse

## Pour les membres de 40 à 55 ans

### Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle (caisse de pension)

Vendredi 5 avril 2019, de 9h00 à 17h00, UCI, Centre mondiale de cyclisme, Aigle

- Contenu:**
- Comprendre comment fonctionne la prévoyance professionnelle;
  - savoir comment lire le certificat de la caisse de pension;
  - être en mesure de planifier la retraite grâce à la prise de connaissance du règlement de sa caisse de pension;
  - pallier aux lacunes de prévoyance grâce à une bonne compréhension du système suisse;
  - chercher les meilleures solutions pour une retraite sereine.

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

**Inscription:** dernier délai, dimanche 17 mars

### Sens du travail et réalisation de soi dans son parcours professionnel

Jeudi et vendredi 11 et 12 avril 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Bad Muntelier am See, Montilier

- Contenu:**
- S'engager dans une démarche de développement professionnel;
  - développer sa capacité à agir de manière éthique, en discernant ses valeurs personnelles, celles de l'organisation et les valeurs communes aux deux;
  - communiquer de manière claire et être capable de mettre en œuvre des règles en vue de favoriser les relations interpersonnelles et la réalisation de ses objectifs professionnels.

**Animation:** Odette Bourquard, formatrice indépendante

**Inscription:** dernier délai, dimanche 17 mars

### Communication non violente pour des relations constructives

Mercredi 17 avril 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Beaulac, Neuchâtel

- Contenu:**
- S'exprimer de manière authentique, sans manipulation;
  - écouter avec empathie;
  - formuler une demande claire;
  - recevoir de la reconnaissance;
  - refuser diplomatiquement;
  - construire des relations intègres et sincères.

**Animation:** Samuel Perriard, directeur de Concertation

**Inscription:** dernier délai, dimanche 17 mars

### Souffrances relationnelles au travail: comment agir, réagir et prévenir?

Jeudi et vendredi 2 et 3 mai 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Le National, Delémont

- Contenu:**
- Définition des différents risques psychosociaux;
  - causes et conséquences;
  - signes précurseurs;
  - facteurs de risques;
  - mesures de prévention;
  - comment en parler ou réagir quand on nous en parle?

**Animation:** Olivier Tilleux, formateur d'adultes EFFE et comédien

**Inscription:** dernier délai, vendredi 29 mars

### Les Métaprogrammes: outils précieux et méconnus

Mercredi 8 mai 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon-les-Bains

- Contenu:**
- Prise de conscience progressive des mécanismes de réflexion et de communication;
  - amélioration de la capacité à gérer l'information;
  - amélioration de la communication;
  - résolution de problèmes;
  - développement de l'image et de l'estime de soi.

**Animation:** Marie-Cécile Baumgartner, professeure et formatrice d'adultes

**Inscription:** dernier délai, lundi 1<sup>er</sup> avril

### 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!



Annnonce préliminaire

# Assemblée des délégués 2019

**Cette année, l'Assemblée générale ordinaire des délégués (AD) de Syna aura lieu le 22 juin 2019 au Stadttheater à Olten. La convocation et l'ordre du jour définitif seront transmis en temps voulu. La durée de l'AD (une journée ou une demi-journée) sera fixée en fonction des objets à l'ordre du jour.**

Outre les questions statutaires, l'élaboration du nouveau règlement des cotisations figurera également à l'ordre du jour.

L'année dernière, l'Assemblée des délégués a décidé de porter de 12 à 15 le nombre de représentants de la base au sein du Comité national. L'élection complémentaire des représentants de la base au Comité aura donc lieu lors de la prochaine AD. Pour ce point, ainsi que pour les autres compétences attribuées à l'AD, les régions, les branches, les commissions, la conférence des secrétaires et le Comité ont le droit de déposer des requêtes. Le délai pour la nomination des candidats et candidates au Comité est fixé au 22 mai 2019. Il échoit deux mois avant l'AD pour toutes les autres requêtes.

Les organes de l'association ont reçu des informations sur les élections début mars.



Photo: AD 2018, Syna

Les secrétariats régionaux ou le président, arno.kerst@syna.ch, se tiennent à disposition pour toute information ou question complémentaires.

Révision de la loi sur le travail

## Risque persistant de burnout et de travail gratuit

**Les attaques contre la loi sur le travail ne faiblissent pas: malgré la critique des cantons, la commission du Conseil des États se contrefiche de la santé des travailleurs. Nous continuons à lutter contre le stress, le burnout et le travail gratuit!**

Pour mémoire: une initiative parlementaire du conseiller aux États Konrad Graber propose de supprimer la durée quotidienne du travail supplémentaire et la durée maximale du temps de travail hebdomadaire pour les cadres et le personnel spécialisé. Et une initiative de la nouvelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter vise à supprimer l'enregistrement du temps de travail.

Lors de la procédure de consultation de l'automne dernier, Syna a fermement rejeté les deux projets. En effet, ils conduiraient à une augmentation du travail gratuit chez près de 40% des travailleurs. Ils mettent en danger la santé et nuisent sérieusement à toute conciliation entre travail, famille et loisirs. De nombreuses autres organisations ont réagi comme Syna. Et la moitié des cantons ayant répondu à la consultation refuse ce durcissement de la loi sur le travail.

Cependant, la commission compétente ne dévie pas de sa trajectoire. C'est à une forte majorité qu'elle a renvoyé l'initiative Graber au Conseil fédéral, qui doit maintenant établir un rapport à l'intention du Parlement. Pour sa part, l'initiative Keller-Sutter a été suspendue pour complément d'information. Mais elle n'est pas abandonnée, tout au plus reportée.

### Un référendum si nécessaire

La balle est dans le camp du Conseil fédéral. Syna reste attentif: si ce durcissement de la loi sur le travail devait être adopté au Parlement, nous le combattrions par référendum. C'est pourquoi nous poursuivons notre travail sur le plan politique – avec de nombreux autres syndicats, organisations de travailleurs, partis politiques et Églises – qui se sont déjà opposés à plusieurs reprises à des horaires de travail excessifs dans le



Le Parlement joue avec la santé des travailleurs. Syna s'y oppose!

Photo: Adobe Stock

cadre de l'«Alliance du dimanche» et de l'«Alliance contre le burnout et le travail gratuit». Nous en sommes convaincus: la perspective de journées de travail de 15 heures et de semaines de 70 heures ne séduira pas le peuple pas si une votation doit avoir lieu!

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

L'OIT fête 100 ans

## Bref tour d'horizon

**L'Organisation internationale du Travail (OIT) fête ses 100 ans. Mais que représente-t-elle pour les travailleurs et quel est son rôle dans la protection des conditions de travail et de salaire? Cette année anniversaire, elle mettra en lumière les défis du futur du travail à l'ère de la digitalisation.**

L'année 2019 marque le centenaire de l'OIT, unique institution tripartite de l'Organisation des Nations Unies réunissant des représentants des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs. Plusieurs événements auront lieu tout au long de l'année pour fêter ce jubilé. En mars, Travail.Suisse publie un guide pratique pour comprendre les principaux mécanismes de fonctionnement de l'OIT, son rôle et son action en faveur des travailleuses et travailleurs.

### Justice sociale – importante pour nous tous

Depuis sa création en 1919, la Suisse est membre de l'OIT. Durant cent ans, l'OIT a œuvré en faveur de la justice sociale et des droits humains au travail. L'impact du travail des organisations internationales comme l'OIT semble parfois loin des préoccupations quotidiennes des travailleurs actifs. Néanmoins, comme le marché du travail est influencé par une économie mondialisée, il est fondamental d'entretenir des relations avec les autres États, d'où l'importance du droit international et de



L'OIT protège les droits des travailleuses et travailleurs dans le monde entier. Photo: OIT, M. Crozet

la justice sociale. Les droits des travailleurs en Suisse, mais aussi dans les autres pays du monde, doivent être protégés, car des conditions de travail et de salaires précaires ont des répercussions dans notre quotidien. Par exemple, la traite des êtres humains dont les réseaux sont internationaux ou le travail forcé touchent aussi des personnes qui vivent en Suisse. Or ces situations dégradent le marché du travail. S'assurer qu'il existe une coopération mondiale pour réglementer, observer et réguler les inégalités permet donc de mieux défendre nos propres droits.

### Protection des travailleurs

Les Conventions de l'OIT ratifiées par la Suisse incluent des droits liés au travail et forment la base de plusieurs droits acquis depuis des années. À titre d'illustration, la protection de la maternité, qui est considérée comme un droit du travail fondamental, est inscrite dans les conventions de l'OIT. La Suisse a aussi ratifié la convention la plus récente sur la durée du congé de maternité prévoyant au minimum 14 semaines. Par cette ratification, la Suisse a renforcé la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes pour des motifs liés à la maternité. Grâce

à l'impulsion de l'OIT, la Suisse a révisé sa législation en 2014 et introduit la rémunération pour le temps d'allaitement pour les femmes qui travaillent. En outre, depuis 2015, le personnel qui œuvre dans l'économie domestique en Suisse est protégé par la Convention OIT que la Suisse a ratifié.

### Le futur du travail en point de mire

Durant l'année de son centenaire, l'OIT se concentrera sur l'avenir du travail, ses perspectives et champs d'action. De nombreux défis sont à relever pour permettre à tous les travailleurs de préserver leurs droits et des conditions de travail décentes. La numérisation croissante et les nouvelles formes de travail modifient, entre autres, l'organisation du travail, les notions de temps et de lieu de travail ainsi que le statut des salariés. Le centenaire sera donc l'occasion de réaffirmer l'importance du droit international et de l'action des partenaires sociaux pour assurer un futur du travail qui continue à protéger les travailleurs.

**Hélène Agbémégnah,**  
responsable politique de migration et  
questions juridiques Travail.Suisse  
agbemegnah@travailsuisse.ch

### Futur du travail et partenariat social

Pour montrer leur engagement dans cette année du centenaire et pour les années à venir, le gouvernement suisse, Travail.Suisse et d'autres organisations faitières nationales ont adopté, le 18 octobre 2018, une «Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie». Pour obtenir plus d'informations sur l'OIT, veuillez consulter le nouveau guide sur [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

Secteur de la santé

# Il est urgent de former à la santé digitale

**Bien qu'elle y accuse du retard par rapport à d'autres secteurs d'activité, la digitalisation évolue vite dans le domaine de la santé. Un besoin urgent de formation professionnelle et continue se dessine pour protéger le personnel et assurer son employabilité.**

Des avancées réjouissantes ont lieu dans le domaine de la recherche et du développement, notamment en lien avec de nouveaux médicaments, des instruments médicaux et des thérapies, ou même des modes de diagnostics basés sur l'intelligence artificielle. Encore faut-il alimenter ces intelligences artificielles avec des données numérisées. Or, en Suisse, les prestataires de santé produisent encore quelque 300 millions de feuilles A4 d'informations médicales par an, soit l'équivalent de 500 000 classeurs fédéraux. La numérisation, au sens propre, revêt ici tout son sens.

## Dossier électronique du patient

Au cœur des institutions de soins, la digitalisation impacte directement la prise en charge des patients, que ce soit avec la chirurgie assistée par un robot, le remplissage des médicaments automatisé ou des logiciels de prescription médicale, par exemple.

Le suivi de ces patients, impliquant l'échange sécurisé d'informations, la coordination et la collaboration entre les acteurs du système de santé, les patients et leurs familles, n'échappe pas non plus à l'évolution technologique. Il en va ainsi du DEP (dossier électronique du patient), auquel tous les hôpitaux de soins aigus, les cliniques psychiatriques et de réhabilitation devront s'affilier d'ici à avril 2020, 2022 pour les EMS et les maisons de naissance.

## La responsabilité s'impose

À la différence du DEP, orienté vers l'extérieur et impliquant une interaction entre plusieurs institutions, l'informatique médicale se déploie en interne dans les institutions de soins et se focalise sur l'exploitation des données et les processus et systèmes de diffusion des informations.



La digitalisation modifie aussi les conditions de travail dans les soins.

Photo: Adobe Stock

Une même institution peut avoir plusieurs, jusqu'à des dizaines, de processus et systèmes différents, si bien que former le personnel à l'utilisation de ces outils est une immense responsabilité.

## Le devoir des institutions

En théorie, la digitalisation devrait permettre de décharger le personnel et de dégager plus de temps pour le patient. Dans la pratique, c'est l'inverse qu'on observe. Le personnel a le sentiment de consacrer toujours plus de temps à l'informatique au détriment des soins au patient.

Selon un sondage «baromètre eHealth Swiss», les connaissances et les capacités des utilisateurs n'ont pas évolué au même rythme que les technologies de l'information. L'intégration de la santé digitale dans la formation professionnelle et la formation continue est donc essentielle. La responsabilité première en incombe aux institutions. Parce que c'est surtout à leur niveau que la digitalisation impacte au quotidien le travail des professionnels et parce que les hôpitaux ont des systèmes qui leur sont propres.

## Dangereux pour les patients et le personnel

Ce retard en matière de formation présente des risques. Par exemple,

l'utilisation inadéquate d'un logiciel de prescription médicale ou une mauvaise transmission d'information peuvent mettre en danger un patient. Il n'est malheureusement pas rare de voir des soignants recevoir un avertissement suite à une «erreur» informatique, survenue soit par faute de temps (surcharge de travail) soit par manque de formation adéquate.

Ces nouvelles technologies posent un autre problème, de plus en plus fréquemment rapporté: elles permettent de contrôler le travail du personnel, de le surveiller et de mesurer les prestations qu'il fournit. Ce qui pose la question de la finalité de tels outils et systèmes informatiques.

## Assurer l'employabilité

Bien que le secteur de la santé soit moins impacté par l'automatisation des tâches routinières (23%) que le reste de l'économie (39%), et par conséquent moins exposé à des suppressions de postes, il n'en demeure pas moins vital que les institutions de soins assurent à leur personnel l'employabilité tout au long de leur carrière.

[juan.barahona@syna.ch](mailto:juan.barahona@syna.ch),  
secrétaire central de la santé

Faisons la grève!

# «Un problème invisible pour les autres»

**Marie\* est infirmière de nuit et mère de trois enfants. Elle n'est de loin pas la seule dans son cas en Suisse: il n'y a guère de pays européen où autant de mères travaillent tout en élevant leurs enfants.**

*Te sens-tu concernée par notre revendication «Double charge de travail et sous-payée»?*

**Marie:** Oui, au quotidien! Le jour, je m'occupe des garçons et me charge des différentes tâches ménagères. Les nuits où je travaille, j'enchaîne en tant qu'infirmière. Je fais alors une journée de 26 heures entrecoupées de deux heures de sieste. Parfois, je me demande comment je tiens. J'effectue – comme toutes les mères au fond – un énorme travail, qui n'est pas reconnu au moment de la retraite: travaillant à 40%, j'aurai un deuxième pilier correspondant.

*Fais-tu tout le travail à la maison?*

Mon conjoint est sensible à la valeur de l'équité, nous essayons de répartir équitablement les tâches. Mais je me charge seule de l'organisation. Une femme qui a des enfants est confrontée à une gestion familiale impressionnante, comparable à celle d'une petite entreprise. Compétence par ailleurs non reconnue dans le monde professionnel. Les mères font bien souvent passer les intérêts du reste de la famille d'abord, pour que tout fonctionne. J'ai changé de travail pour qu'il soit compatible avec notre organisation familiale. Mon compagnon ne s'est pas posé cette question. C'est le plus souvent la femme qui s'adapte. Ne sommes-nous pas conditionnées ainsi par la société?

*Comment ce problème pourrait-il être résolu?*

Je pense que le travail effectué à la maison devrait être reconnu et donc rémunéré, en particulier pour prendre soin des enfants, qui sont notre avenir. Il a été calculé que ce travail vaut entre 5800 et 7000 francs par mois. Afin d'arriver à une meilleure répartition des tâches et une plus grande participation des hommes, il faudrait qu'ils puissent diminuer plus facilement leur taux d'activité et avoir droit à un



*«La gestion familiale est comparable à celle d'une petite entreprise. Compétence par ailleurs non reconnue dans le monde professionnel.»*  
Photo: Adobe Stock

véritable congé paternité. Celui-ci permettrait aux pères d'assumer les tâches et responsabilités ainsi que d'acquérir les compétences liées à leur nouveau rôle, au même titre que les femmes.

*La grève féministe du 14 juin va-t-elle améliorer la situation?*

Si beaucoup de femmes se mobilisent, j'ai l'espoir que nous soyons entendues. C'est un moyen symbolique qui illustre le besoin d'une répartition des richesses différentes de celle existant aujourd'hui: Nous disons stop et provoquons un débat politique. Même dans un hôpital, il est possible de faire la grève. Je l'ai vécu une fois: nous avons fait le minimum, travaillé au ralenti, sans que personne ne soit mis en danger. J'espère qu'il y aura une forte participation des hommes aussi. Parce que ce n'est pas le problème des femmes, mais un problème de notre société, qui ne peut évoluer qu'avec la participation de chacune et chacun.

*Comment vas-tu t'engager?*

J'essaierai de mobiliser mes collègues, mais ce sera difficile parce que c'est mal vu dans ce métier avec peu de culture

syndicale. Les hommes sont plus habitués à se défendre que les femmes, qui, tant au travail que dans la famille, prennent sur elles. Pourtant, il arrive un moment où nous sommes contraintes d'agir. Voilà pourquoi je me suis syndiquée, il y a dix ans.

*Conseillerais-tu à une jeune femme de fonder une famille?*

Oui, parce que c'est une expérience extraordinaire. Je suis convaincue que les mères ont une réelle influence: elles peuvent transmettre des impulsions positives concrètes en lien avec l'égalité, à leurs enfants, aux générations à venir. Mais je tenterais de la rendre attentive au choix de son compagnon, à sa bienveillance et à son ouverture au dialogue afin de leur permettre de mettre en place une répartition des tâches qui leur convienne à tous les deux et qui puisse évoluer.

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

*\*Marie, qui ignore comment son employeur réagira à son engagement en faveur de la grève féministe, souhaite rester anonyme.*