

syna Magazine

Le syndicat



Grève féministe du 14 juin

Mauvaises conditions de travail, bas salaires, retraites insuffisantes: une réalité qui touche de nombreuses femmes. Le 14 juin, nous descendrons dans la rue pour montrer que nous voulons enfin obtenir l'égalité, sans concession. Rejoins-nous pour que la grève féministe soit bruyante, colorée et inoubliable; dans ta région aussi! Informations détaillées dans cette édition.

Le partenariat social, ça marche

Lidl s'est installé en Suisse en 2009, et ses salariés bénéficient depuis dix ans de conditions de travail et de salaires garantis grâce au partenariat social avec Syna. Une histoire à succès, même s'il y a encore des problèmes à résoudre.

Pages 6 et 7

La formation continue, un atout précieux

Les possibilités de formation continue, souvent ancrées dans les conventions collectives de travail, sont trop peu utilisées. La responsabilité en incombe aussi bien aux employés qu'à leurs responsables. Reportage dans un centre de formation dans la menuiserie.

Page 19

Sommaire

Femmes dans le management	Page	3
Temps de travail	Page	4
Protection solaire	Page	5
10 ans CCT Lidl	Pages	6-7
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
Conseil juridique	Page	17
Travailleurs âgés	Page	18
«Notre travail – notre avenir»	Page	19
Grève féministe	Page	20

Faisons la grève!


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

Rédaction/comp.: kommunikation@syna.ch

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

Impression/expédition:

Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 5 juillet

Clôture de la rédaction: 19 juin, 12h00

Le Jour J approche: le 14 juin, jour de la grève féministe, sera notre journée. Nous, les femmes, devons nous dresser pour montrer à la société que nous exigeons une véritable égalité.

Jusqu'en 1988, la loi accordait aux femmes le droit de s'occuper de leur foyer. Pour travailler, elles devaient demander l'autorisation de leur mari. Aujourd'hui, la plupart des femmes exercent un métier, et elles ont même dépassé les hommes en matière de formation. En dépit de cette évolution, elles restent pénalisées sur le marché du travail, ne sont pas prises au sérieux et gagnent, globalement, moins pour un travail équivalent.

Être une femme est donc synonyme de mauvaises conditions de travail et de bas salaire. Combien d'employées du commerce de détail sont engagées à temps partiel, tout en étant tenues d'être disponibles à plein temps? Combien de professionnelles des soins doivent effectuer des horaires à rallonge avec un nombre minime de jours de repos? Et comment se fait-il qu'une assistante en pharmacie ne gagne même pas 4000 francs?

Une double charge ...

Aujourd'hui, dans les faits, la plupart des mères travaillent, et assument donc une double charge. Seules les familles à haut revenu peuvent s'en sortir avec un seul salaire, qui permet à la femme de rester à la maison. De nombreuses mères actives professionnellement ont beaucoup de mal à concilier travail et famille, notamment en raison du manque de places d'accueil pour leurs enfants et de leur coût élevé.

... Et sous-payées

À somme de travail égale, les femmes ont 110 milliards de francs de moins à disposition que les hommes à la fin de l'année. Ce chiffre est le résultat de la différence de salaire et de la répartition inéquitable du travail non-rémunéré de soins et d'éducation entre les sexes. Une différence de revenu qui se fait également sentir à l'âge de la retraite: les caisses de pension versent deux fois moins d'argent aux femmes qu'aux hommes!

La société doit évoluer!

Si l'Histoire nous a appris une chose, c'est bien le fait que ce ne sont pas nous, les femmes, qui devons changer, mais la société. Il faut mettre un terme à toute discrimination, directe ou indirecte. Le travail effectué jour après jour par les femmes doit enfin obtenir la reconnaissance financière qu'il mérite. Le 14 juin, nous, les femmes*, lutterons pour ce droit. Nous verrons comment notre société fonctionne si, durant une journée, nous ne faisons rien!

Rejoins-nous!

Regarde ce qui se passe dans ta région (voir p. 12), et rejoins-nous avec tes collègues ou tes amies. Nous te promettons que la journée sera bruyante, colorée et inoubliable! Ensemble, nous apprécierons cette journée. Ensemble, nous écrirons l'Histoire.

Tu trouveras plus d'informations sur la grève féministe dans ce magazine et sur www.syna.ch/greve-feministe

irene.darwich@syna.ch,
vice-présidente, et
sabri.schumacher@syna.ch,
service de l'égalité

Femmes au sein des organes de direction

Toujours aussi peu de femmes

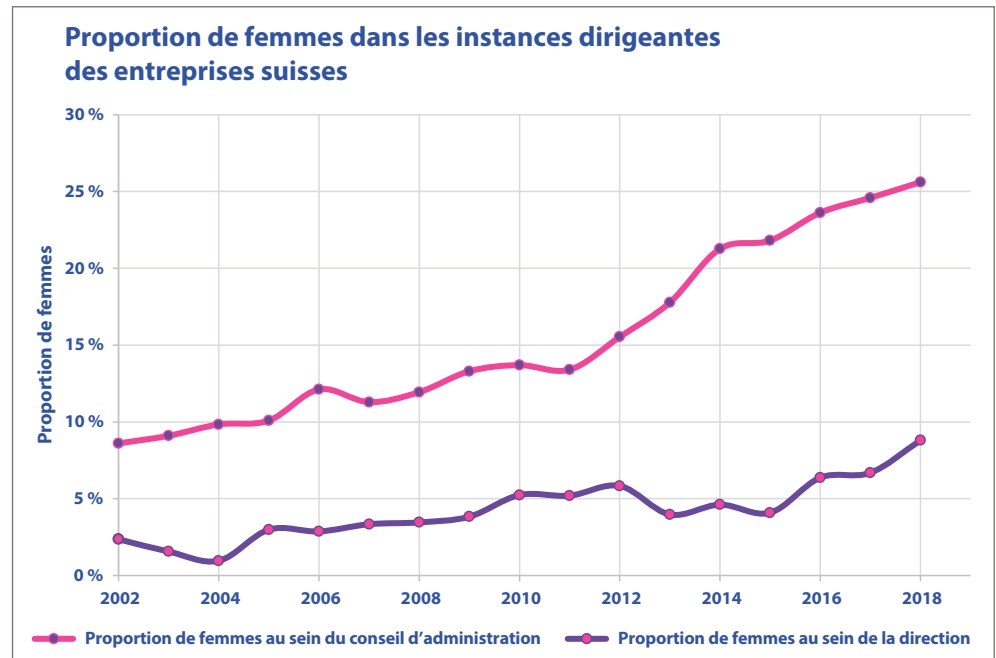
La représentation des femmes et des hommes dans les organes de direction suisses reste inégale: les femmes n'occupent même pas 10 % des postes de direction générale. Travail.Suisse demande des mesures pour qu'elles soient enfin représentées correctement.

L'évaluation des statistiques sur les femmes au sein des organes de direction donne à nouveau à réfléchir: en 2018, sur 206 membres de la direction générale des entreprises interrogées, seules 18 étaient des femmes, soit une proportion de moins de 9%. Le graphique le montre clairement: au cours des 16 dernières années, la proportion de femmes aux postes de direction n'a que très peu évolué. Fait marquant: dans près de la moitié des entreprises interrogées, la direction générale est entièrement masculine.

Si la proportion de femmes occupant des postes de direction semble stagner, la tendance positive des dernières années semble en revanche se poursuivre au sein des conseils d'administration. Ainsi, en 2018, ils étaient composés à 25,6% de femmes, soit deux fois plus qu'il y a dix ans. Mais ne soyons pas dupes: malgré cette tendance positive, la proportion de femmes reste bien trop faible, notamment en comparaison avec d'autres pays européens. En Norvège, en Suède et en Italie, un administrateur sur trois est une femme – en France, la proportion de femmes dans les conseils d'administration dépasse même 42%. La Suisse stagne en queue de classement, bien en dessous de la moyenne de l'Europe occidentale. Il est donc urgent d'agir.

Le politique doit s'engager

En 2016, le Conseil fédéral a adopté le message sur la révision de la loi sur les sociétés anonymes. Cette révision prévoit des valeurs indicatives modérées en matière d'égalité entre les sexes pour les cadres supérieurs. Ainsi, au moins 30% des membres des conseils d'administration devraient être des femmes, un chiffre qui devrait atteindre au moins 20% au niveau de la direction. La mise en œuvre du projet



Source: illustration Travail.Suisse

de loi constituerait un pas important vers une politique d'égalité. Toutefois, une minorité au Conseil des États a demandé que le quota de femmes soit limité aux conseils d'administration. Une modification qui éliminerait un ancrage juridique pourtant nécessaire définissant une proportion minimale de femmes au niveau de la direction générale des entreprises. En outre, il suffit aux entreprises qui ne satisfont pas aux critères de référence d'en indiquer les motifs et de proposer des mesures d'amélioration. Or sans sanctions efficaces, la loi proposée se muera en farce.

Aucune directrice en vue

Mais ce n'est pas tout: le tableau est encore plus sombre au niveau des femmes PDG. L'étude de Travail.Suisse n'a ainsi pas recensé une seule femme à la tête d'une grande entreprise à la fin de l'année dernière. Cela s'explique notamment par des modèles de travail dépassés qui rendent impossible la conciliation entre travail et famille, ou par des modèles archaïques et des cultures d'entreprise qui ne prévoient pas la présence de femmes aux postes de direction.

Cette étude consacrée à la représentation des femmes et des hommes dans les organes de direction montre que la Suisse est encore à des années-lumière d'un véritable équilibre entre les sexes aux postes de direction.

Une injustice qui doit enfin être éliminée; il est grand temps que les deux sexes soient représentés de manière adéquate aux postes de direction. Les politiciens et les entreprises sont appelés à mettre en place des mesures novatrices pour résoudre ce problème. Citons l'extrait d'un poème de la conseillère nationale Andrea Gmür, lu dans le cadre du débat parlementaire: «Il est temps que quelque chose se passe, que le monde commence à bouger.»

Christoph Eichenmann, collaborateur de projet Salaire des managers, eichenmann@travailsuisse.ch



Faisons la grève! – plus de femmes aux postes de direction!

Les femmes doivent souvent plus faire leurs preuves que leurs collègues masculins au travail. Elles subissent des remarques ou attitudes désobligeantes et dévalorisantes. Les capacités des femmes sont trop rarement reconnues. Lorsqu'une promotion est en jeu, elles sont souvent oubliées alors même qu'elles sont parfaitement qualifiées. Une raison de plus pour que les femmes fassent grève le 14 juin!

➔ Infos sur www.syna.ch/greve-feministe

Loi sur le travail

Se changer, c'est du temps de travail

Le Seco a clarifié en février 2019 son commentaire sur la définition de la durée de travail, confirmant ainsi ce que Syna défend depuis longtemps: le temps consacré à mettre et enlever ses habits professionnels doit compter comme temps de travail.

Selon l'alinéa 1 de l'article 13 OLT1 (Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail) est considérée comme durée du travail «le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur».

Sécurité, hygiène et santé

Bien-sûr, les activités et mesures que le travailleur doit effectuer ou prendre avant que le travail ne débute et après qu'il se termine entrent aussi dans cette définition. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie, il faut cependant qu'elles soient nécessaires pour des raisons de sécurité, d'hygiène ou de santé au travail. Enfiler ou ôter des vêtements nécessaires au processus de travail – ou se changer – peuvent faire partie de ces activités. Le Seco cite «l'enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc.»

À domicile ou sur le lieu de travail?

Le commentaire cite encore d'autres critères. Pour entrer dans le cadre de l'article 13 et compter comme temps de travail, il faut donc que ces activités et mesures fassent



Sous certaines conditions, mettre et enlever ses habits professionnels fait partie du temps de travail, notamment dans le secteur de la santé.
Photo: Adobe Stock

obligatoirement partie du processus de travail et qu'elles soient impérativement accomplies dans l'entreprise.

Ainsi, le fait de simplement enfiler un uniforme sans aucune fonction de protection n'entre pas dans ce cadre et ne constitue pas du temps de travail. Et dès le moment où le travailleur est libre de choisir où il met ses habits (à domicile ou au travail), l'obligation selon laquelle l'enfilage doit faire partie du processus de travail fait défaut. Par exemple l'uniforme d'une caissière de supermarché.

Deux semaines de travail non payées!

Syna note cependant que les dispositions du commentaire du Seco sont peu

connues et, surtout, sont très rarement respectées dans la pratique. Il est clair que Syna va thématiser cette question au sein des branches et en tenir compte dans de nouvelles négociations, surtout là où cela fait du sens et correspond à une réalité.

Les enjeux sont importants: dans le domaine de la santé par exemple Syna estime à 20 minutes par jour le temps nécessaire à enfiler, changer et enlever les habits professionnels. Ces 20 minutes de travail actuellement non comptabilisées représentent deux semaines non payées sur une année!

Risque de perdre des acquis?

La réaction des employeurs déjà approchés par Syna, notamment en Suisse romande, est toutefois épidermique: ils menacent, en échange, de supprimer ou revoir d'autres acquis, comme par exemple les pauses café payées.

Syna appelle ses membres à se manifester auprès de nos bureaux régionaux pour évaluer chaque cas, défendre au plus près les intérêts de chacun et mettre en place une stratégie propre à chaque branche pour développer cette question.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central de la santé



Durée du travail et problèmes de santé: les femmes plus exposées que les hommes

Selon la professeure Brigitta Danuser, cheffe du pôle Santé de l'Unisanté à Lausanne, la hausse des risques pour la santé en fonction du nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail et aux tâches domestiques, intervient plus tôt chez les femmes que chez les hommes. Plusieurs études internationales confirment ce constat. L'une d'elles, qui tient compte de la charge hebdomadaire totale de travail (travail

domestique et travail professionnel), montre que les problèmes de santé mentale augmentent à partir de 39 heures par semaine en moyenne (hommes et femmes confondus, avec enfants). Pour les seules femmes, les risques augmentent dès 34 heures. Chez les hommes sans enfants les risques n'augmentent qu'à partir de 48 heures. Inégales face aux risques pour la santé: alors les femmes, faisons la grève le 14 juin ...

Protection solaire sur les chantiers

Les côtés obscurs du soleil

La Suva a mis au point une protection solaire pour la nuque, qui devra être utilisée dès 2020. Elle sera donc présentée cet été, et Syna teste déjà ce nouveau modèle.

Chaque jour, trois ouvriers de la construction apprennent qu'ils souffrent d'un cancer de la peau. Un chiffre alarmant. Le trou d'ozone et le réchauffement climatique qui frappe l'Europe rendent le soleil dangereux. Des contraintes que les pays de la Péninsule arabe ou l'Australie connaissent déjà depuis des années arrivent chez nous: dès lors que des mesures de protection techniques ne sont pas possibles sur un chantier, le port d'une protection individuelle de la tête et de la nuque devient nécessaire.

Réactions critiques...

Il était prévisible que l'obligation de porter une protection pour la nuque provoque des débats enflammés sur les chantiers, similaires à ceux provoqués en son temps par le port de pantalons longs. Les premières réactions au prototype de protection pour la nuque, introduite sur quelques chantiers dès 2017, ont effectivement été des plus sceptiques, faisant état d'une «visibilité réduite», ou encore de «matériaux mal choisis». Les employeurs et les syndicats avaient pour leur part constaté que la protection «ne correspondait pas aux besoins du terrain»



Protège-toi contre le soleil! La nouvelle protection pour la nuque est facile à utiliser et fonctionnelle.

Photo: Guido Schluep

et qu'elle était «contreproductive». Des motifs suffisamment sérieux pour que la Suva mette le projet en stand-by.

... et un modèle amélioré

La nouvelle protection conçue entre-temps par la Suva, dotée d'une visière, séduit par ses matériaux, sa fonctionnalité et son design. La Suva a donc su entendre les critiques émises. Le nouveau modèle proposé est ainsi plus léger et aéré. Il se fixe rapidement sur les casques et ne réduit pas

la visibilité. En cas de fort rayonnement solaire, il offre la protection souhaitée et devrait contribuer à diminuer à l'avenir le nombre de cancers de la peau. Humidifié avec de l'eau, il peut contribuer à rafraîchir l'ouvrier en cas de canicule.

Protection solaire en tournée

En juin et juillet, les secrétaires régionaux de Syna porteront cette nouvelle protection solaire lors de leurs visites sur les chantiers. Ils pourront ainsi montrer ce nouvel équipement dans le détail et répondre aux questions concernant la protection solaire.

guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central de la construction

Pour rester en pleine forme durant tout l'été

Veille à couvrir au maximum ta peau avec des vêtements. N'oublie pas les zones particulièrement vulnérables et rarement protégées que sont le front, les oreilles, les lèvres, le nez et la nuque. Protège ta tête avec une visière et avec la protection pour la nuque. La meilleure protection contre le soleil consiste encore et toujours à ombrager son lieu de travail ou à adapter ses horaires de travail dans la mesure du possible. Entre 11h00 et 15h00, fais de courtes pauses à l'ombre, et bois suffisamment de liquide.

Plus d'informations sur la protection solaire sous: www.suva.ch

Le cancer de la peau, une maladie professionnelle

Tu es touché par un cancer de la peau? En cas d'exposition régulière au soleil pendant de nombreuses années, il pourrait alors s'agir d'une maladie professionnelle. Cela vaut particulièrement pour les carcinomes basocellulaires. N'hésite par conséquent pas à aborder la question avec ton médecin, même si tu ne travailles plus.



Grève féministe, aussi sur les chantiers!

Dans la construction, la différence de salaire entre homme et femme est faible par rapport à d'autres branches. Toutefois, la totalité des différences observées dans cette branche est inexplicable, et peut donc être attribuée à une discrimination contre les femmes!

10 ans de partenariat social

Tout le monde est gagnant

En 2019, Lidl fête le 10^e anniversaire de son arrivée en Suisse, qui correspond à une décennie de partenariat social avec Syna. Même si tous les problèmes ne sont pas résolus, la convention collective de travail (CCT) est un succès.

Pendant longtemps, on a pensé que les discounters ne signeraient jamais une CCT: les syndicats ont donc craint le pire lorsqu'Aldi et Lidl sont entrés sur le marché suisse il y a respectivement 13 et 10 ans. Ils s'inquiétaient en effet que les prix bas des produits soient compensés par de mauvaises conditions de travail pour le personnel. Si Aldi n'est pas entré en matière, Lidl a décidé de jouer le jeu: une CCT a pu être négociée, ce qui a constitué une étape importante – et un excellent exemple de la manière dont le partenariat social peut avoir un effet positif pour les deux parties: sécurité et bonnes conditions de travail pour plus de 3500 employés, et un personnel de qualité et une bonne image pour l'entreprise.



Depuis dix ans, les collaborateurs de Lidl Suisse bénéficient d'une CCT, et donc de conditions de travail sûres.

Photo: Lidl

Avis croisés de Marco Monego, Chief Human Resources Officer Lidl Suisse, et Marco Geu, secrétaire central du commerce de détail chez Syna.

Comment la CCT a-t-elle vu le jour?



Marco Monego: La CCT a été une étape très importante pour nous, mais en fin de compte la décision a été facile à prendre. Nous offrons des conditions de travail très attractives, et nous tenions à les fixer par convention. En effet, cela favorise la transparence et montre que nous prenons notre engagement envers nos employés au sérieux. Nous sommes particulièrement

heureux d'offrir le salaire minimum le plus élevé de la branche, garanti par la CCT. Nous tenions à conclure une convention avec un organisme de représentation du personnel renommé et reconnu dans toute la Suisse. Le choix de Syna et de la Société suisse des employés de commerce nous a donc paru logique.

Quels ont été les bénéfices de la CCT à ce jour?

M. M.: La CCT a permis d'établir des relations claires entre toutes les parties prenantes. Nous avons joint les actes à la parole, et tout un chacun peut prendre connaissance des conditions que nous offrons à nos collaborateurs. Nous apprécions beaucoup le dialogue continu avec les partenaires sociaux, qui nous permet d'élaborer des solutions constructives. Nous pouvons aussi utiliser les retours que nous recevons des visites de nos succursales pour



Marco Geu: Avant même son arrivée en Suisse, Lidl était conscient du fait que la clientèle suisse a des attentes élevées en matière de conditions de travail dans le commerce de détail. Le scepticisme du public à l'égard des discounters allemands était très fort lorsqu'ils sont arrivés sur le marché suisse. La meilleure solution consistait donc à inscrire des conditions de travail équitables et transparentes dans une CCT. C'est ce qui a poussé Lidl à s'approcher de Syna, donnant lieu à une collaboration fructueuse.

M. G.: Grâce à la CCT, les collaborateurs de Lidl bénéficient de conditions de travail uniques dans la branche. Au-delà du salaire minimum, l'absence de déduction du montant de coordination pour le 2^e pilier constitue également un avantage conséquent. En effet, il permet aux employés à temps partiel, souvent des femmes, d'assurer leur prévoyance vieillesse. Ces deux acquis sont importants, et sont la preuve

continuer de nous améliorer. Mais pour nous, l'essentiel est que les conditions de travail attractives que nous proposons nous permettent de bénéficier de collaborateurs motivés. En effet, ce sont eux qui font de Lidl ce que nous sommes et qui contribuent à notre succès.

Qu'est-ce qui pourrait encore être amélioré?

M. M.: Le commerce de détail est très dynamique, il se développe, évolue, sans cesse. Les innovations techniques et les évolutions du marché sont constamment source de nouveaux défis. Dans ce contexte, la collaboration engagée avec nos partenaires sociaux et les échanges qu'ils permettent sont particulièrement appréciables. C'est pourquoi nous tenons à poursuivre et à renforcer ces contacts. Les négociations pour la poursuite de la CCT, que nous voulons durable, seront un prochain jalon important. Le bien-être et la motivation de nos collaborateurs occuperont une place centrale dans nos discussions.

À quoi ressemblera la CCT dans dix ans?

M. M.: Nous voulons non seulement poursuivre, mais aussi étendre et renforcer les contacts étroits et les échanges constructifs menés avec les partenaires sociaux. Lidl Suisse souhaite créer de nouveaux standards de référence et poursuivre son développement avec ses collaborateurs. Nous serons ainsi bien placés pour relever les défis des années à venir.

qu'un discounter peut tout à fait proposer des conditions de travail modernes s'il le souhaite.

M. G.: Même si les conditions de travail sont bonnes, le travail quotidien chez Lidl est intense, et physiquement éprouvant. Chaque succursale est un microcosme, les relations humaines jouent donc un rôle de premier plan. On observe dans ce domaine encore quelques problèmes de gestion de personnel. En outre, les exigences élevées imposées aux collaborateurs en termes de flexibilité sont pour nous une source d'inquiétude. Grâce à notre partenariat social, nous pouvons néanmoins aborder ces points avec Lidl en tout temps, et proposer des solutions.

M. G.: Le commerce de détail aura besoin d'une main d'œuvre toujours plus qualifiée. Cela signifie que des efforts particuliers doivent être consentis en matière de formation continue et de conciliation entre travail et famille. Nous espérons qu'en termes de conditions de travail, Lidl continuera d'assumer son rôle de pionnier du commerce de détail. Si c'est le cas, nous lui apporterons toujours notre soutien dans dix ans.

Une CCT de branche doit voir le jour

Des problèmes et des solutions

Les problèmes des entreprises du commerce de détail se ressemblent, et les mauvaises solutions mises en œuvre souvent aussi, malheureusement. D'où la nécessité d'une CCT pour toute la branche.

Syna est actif dans le commerce de détail depuis des années. Nos nombreuses visites d'entreprises et réunions nous révèlent à quel point la branche est hétérogène.

Digitalisation et main d'œuvre qualifiée

Néanmoins, en dépit de leurs différences, les entreprises du commerce de détail ont également beaucoup de choses en commun. Ainsi, la digitalisation et la pénurie de personnel compétent sont omniprésentes. Les grands spécialistes du secteur non-alimentaire subissent de plein fouet la pression du commerce en ligne. Ils doivent proposer à leur clientèle une valeur ajoutée que la vente en ligne ne peut offrir. Mais pour ce faire, ils ont besoin de personnel compétent et motivé,

que seules des conditions de travail de qualité qui offrent aux collaborateurs une existence sûre et planifiable permettent de trouver. La pratique usuelle qui consistait à employer du personnel le meilleur marché possible évolue, mais lentement.

Pression, pression, pression

Souvent, ils se contentent simplement de faire monter la pression exercée directement sur les collaborateurs, dont la productivité doit augmenter en dépit d'un salaire toujours plus faible. Si les employés tiennent le coup, c'est souvent parce qu'ils n'ont que peu de perspectives de trouver un autre emploi, parce qu'ils n'ont pas les qualifications nécessaires, qu'ils sont trop âgés ou qu'ils assument des charges familiales. À cela s'ajoutent des nouvelles formes de travail précaires: travail sur appel, travail dans des entreprises franchisées, «social shopping» ou encore services contre argent de poche.

Une CCT de branche doit voir le jour

Sur le long terme, seule une CCT permet de garantir des conditions de travail pérennes et de qualité. C'est pourquoi une CCT de branche nationale pour le commerce de détail en

Suisse est plus nécessaire que jamais. En effet, si tous les employeurs devaient entrer simultanément dans des démarches de restructuration, la branche se retrouverait dans une spirale infernale, qui mettrait en péril le minimum vital d'innombrables salariés. Syna est prêt à débiter en tout temps l'élaboration d'une telle CCT.

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



En tant que femmes, nous devons défendre nos droits!

Le commerce de détail est une branche typiquement féminine qui emploie deux tiers de femmes. Depuis 2008, la branche a perdu plus de 30 000 emplois. Des suppressions de poste qui, neuf fois sur dix, ont touché des femmes, alors que les hommes n'ont que marginalement ressenti l'effet de ces restructurations. Une raison de plus pour que toutes les femmes soient solidaires lors de la grève du 14 juin 2019, et luttent ensemble pour de bonnes conditions de travail, notamment dans le commerce de détail.

Pharma et chimie: quoi de neuf?



Lors de la conférence de branche, les membres ont chargé Syna de mener des **discussions intermédiaires** limitées à certains articles de **la CCT des entreprises chimiques et pharmaceutiques bâloises**. En cas d'accord sur les articles et revendications à négocier, les syndicats soumettront une requête à la commission paritaire en vue de négociations intermédiaires.

Ces prochaines semaines, nous mènerons des actions de promotion chez DSM, Syngenta ou BASF en collaboration avec les représentations du personnel. Le **vendredi 12 juillet à 17 heures, nous organiserons un apéritif d'information**. Chaque membre de Syna est invité à se faire accompagner d'un non-membre. Merci de consulter les informations détaillées sur les sites régionaux de Syna Argovie et Suisse du Nord-Ouest.

Merci!

Syna se réjouit des résultats de la votation sur l'AVS et fiscalité du 19 mai. «En acceptant clairement l'objet qui lui était soumis, le peuple a fait preuve de sagesse. Le financement de l'AVS est désormais temporairement assuré, et l'imposition des entreprises étrangères est plus juste. Une bonne nouvelle pour les travailleurs!» estime Arno Kerst, président de Syna.

Charge aux cantons de garantir une application juste qui ne provoquera pas de pertes fiscales massives.

Sylviculture

Depuis plus de quatre ans, les acteurs de l'économie forestière travaillent sur une convention collective de travail (CCT) nationale pour la branche. À la suite d'une décision prise par ses membres en avril, l'association Entrepreneurs Forestiers Suisse (EFS), qui avait lancé cette initiative, quitte la table des négociations. Les autres partenaires s'accordent tous sur le fait qu'**une CCT est nécessaire pour garantir la protection des employés et des employeurs**. Les travaux se poursuivront donc.

Pour des marchés publics équitables

La Confédération prévoit une **révision de la loi sur les marchés publics** – qui s'applique lorsque la Confédération, les cantons ou les communes commandent des prestations ou qu'elles assurent la maîtrise d'ouvrage. Cette loi affecte également les travailleurs. En effet, les montants en jeu sont énormes: ils représentent 300 000 emplois.

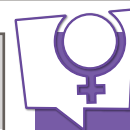
Les organisations de travailleurs, dont Travail.Suisse, s'engagent pour préserver le principe du lieu d'exécution afin que les conditions de travail en vigueur sur le lieu de la prestation s'appliquent. En effet, à l'avenir la Confédération entend privilégier les fournisseurs de régions où les conditions de travail sont moins bonnes, ce qui serait une catastrophe pour le partenariat social en Suisse! Travail.Suisse poursuit son combat pour que les maîtres d'ouvrage publics demandent la preuve du respect de la CCT – soit respect des conditions de travail et des salaires minimaux. En outre, la sous-traitance en cascade à des entreprises quasiment impossibles à contrôler ne devrait plus être autorisée.

Révision des prestations complémentaires

Les prestations complémentaires (PC) sont versées aux personnes dont la rente AVS ou AI ne couvre pas le minimum vital. Elles ne constituent pas un acte de charité publique, mais un droit. C'est pour ce droit qu'une alliance d'organisations, dont Travail.Suisse, se sont engagées dans le cadre de la révision de la loi, qui doit entrer en vigueur en 2021.

Malheureusement, les mesures d'économies douloureuses n'ont pu être évitées. Outre la diminution inutile des montants de la fortune librement disponible, on regrette aussi la diminution des allocations pour enfant et la diminution du montant minimal des PC. En revanche, les montants pour le loyer, qui n'avaient pas été adaptés à l'évolution des prix du logement depuis 2001, ont enfin été augmentés de façon significative. Autre progrès important: l'introduction de la possibilité, pour les salariés d'un certain âge qui perdent leur emploi, de rester affiliés à leur caisse de pension.

Une révision qui contient quelques pilules amères, mais aussi des améliorations notables, et qui est donc acceptable.



Chiffre du mois

2x

plus d'argent des caisses de pension: en 2017, les hommes ont touché deux fois plus d'argent du deuxième pilier que les femmes. Cela s'explique notamment par le fait que les femmes continuent d'assumer la majeure partie des tâches familiales. Pour ce faire, elles arrêtent totalement ou partiellement de travailler. À l'âge de la retraite, elles disposent donc d'un capital moindre, et risquent la pauvreté. Une raison de plus pour que les femmes fassent grève le 14 juin!

 www.syna.ch/greve-feministe

Région Vaud – Santé

Un numéro d'appel gratuit

La projection spéciale du film «Burning Out» organisée par Syna a rencontré un vif succès et la thématique de l'épuisement professionnel a trouvé un fort écho auprès du public. À cette occasion, notre syndicat a lancé officiellement son nouveau service: un numéro d'appel gratuit 0800 000 801.

Destinée à tous les professionnels de la santé du canton, cette ligne verte vise à échanger sur toutes les problématiques rencontrées, notamment en lien avec les conditions de travail et la souffrance.

Ce service a été conçu et mis sur pied par le groupe d'actions Syna Santé Vaud, sous l'impulsion de notre responsable régional Thierry Lambelet. Constitué de membres de la base, toutes professionnelles de la santé,

Planifier soi-même son travail

Bien qu'elles soient encore physiques, les professions dans les soins reposent beaucoup sur le cognitif et l'affectif. L'employée s'investit elle-même, elle ne joue pas un rôle. L'émotionnel consomme beaucoup d'énergie. Or, cette énergie n'est malheureusement pas mesurable, au contraire de la charge physique. Pourtant on devrait en tenir compte dans la définition des horaires, des tâches et la recherche du bien-être au travail.

Selon l'IST (Institut romande de santé au travail) des solutions existent. L'une d'elles est d'accorder au collaborateur une latitude d'ajustement ou marge de manœuvre dans la planification et l'exécution de ses tâches. C'est ce que Syna revendique depuis longtemps dans la santé. Selon des études internationales, là où les employés disposent de ce droit effectif de participation à la planification du temps de travail, l'absentéisme diminue.



0800 000 801: des professionnel-les à l'écoute de leurs collègues

Illustration: Syna Lausanne

le groupe est parti du constat suivant: le personnel souffre d'un manque d'écoute, notamment de la part de sa hiérarchie, et de perspectives pour améliorer les situations négatives vécues au sein des établissements de soins.

Outre l'absence d'écoute et de communication, il est également question de souffrance physique et psychique, de conflits relationnels, de déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de lourdeurs administratives et informatiques, de mauvaise planification, etc.

La solution mise en place est simple: un numéro d'appel gratuit, confidentiel et neutre. A l'autre bout du fil, ce sont des personnes avec une longue expérience professionnelle dans les soins dans le canton qui répondent. Avec une philosophie centrale: écouter, dialoguer et orienter vers des solutions dont l'une d'elles peut être, le cas échéant, un contact direct avec notre syndicat.

Tout témoignage est essentiel

Le numéro 0800 000 801 est également ouvert aux témoignages d'expériences positives qui ont permis de surmonter une problématique ou de résoudre un conflit,

comme la création d'un groupe de travail de proximité, l'adaptation des postes de travail selon l'expérience de chacun, la valorisation du potentiel de chacun. Les solutions existent et bénéficient à toutes et tous.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central du secteur tertiaire

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 5/19:

Clôture de la rédaction: 17 juin
Date de parution: 5 juillet

Région Fribourg

Un 1^{er} mai festif

À l'occasion de la journée internationale des travailleuses et des travailleurs, le comité du 1^{er} mai a organisé, comme chaque année, une manifestation sur la place Georges-Python à Fribourg.

Les thèmes principaux du 1^{er} mai 2019 étaient l'égalité, et en particulier la grève féministe du 14 juin, et la LCom. Les femmes sont confrontées, sous diverses formes, au sexisme, aux discriminations, à la violence et aux stéréotypes. C'est pour cette raison que les femmes ont décidé de faire une grève le 14 juin 2019 dans toute la Suisse. Mélanie Glayre (Syna) et Catherine Friedli (SSP) ont pris la parole au nom du Collectif fribourgeois pour la grève féministe 2019, pour annoncer cette

grève et leurs diverses revendications. Marie-Louise Fries (Syna) et Jasmine Berreux (Unia) nous ont parlé de la prochaine votation du 30 juin 2019 sur la LCom, concernant l'ouverture prolongée des commerces le samedi. Nous constatons qu'il y a de plus en plus d'emplois à temps partiel, d'horaires fractionnés mais aussi de travail sur appel. La vie familiale et sociale s'en trouve réduite. Il n'est pas possible d'augmenter les heures d'ouverture sans CCT!

Plusieurs organisations étaient présentes à la place Georges-Python comme les différents syndicats, le Collectif de la grève féministe, des associations et des stands de nourriture.

A 18h00, le traditionnel cortège a eu lieu, réunissant l'ensemble des participants et des personnes venues nous rejoindre de partout: adultes, enfants, personnes



Un 1^{er} mai ensoleillé et festif à Fribourg

Photo: Ernesto Suarez

âgées, tout le monde était dans la joie de participer à cette manifestation.

dilan.yatik@syna.ch,
apprentie

Votation du 30 juin 2019

Non à l'extension des horaires d'ouverture le samedi!

2003, 2005, 2009... 2019?! Et de quatre! Oui, c'est sérieux, voilà quatre fois que le peuple fribourgeois est amené à voter sur les horaires d'ouverture des commerces le samedi!

Est-ce un problème de mémoire ou simplement de l'arrogance crasse à ne pas vouloir entendre la volonté du peuple? Il n'y aura pas d'extension des horaires d'ouverture des magasins sans convention collective de travail à Fribourg!

Le quartier du Bourg se réjouit de son nouveau caractère touristique pour ouvrir de façon prolongée ses rares magasins toute l'année; Monsieur Saint-Nicolas de Flüe peut désormais faire du shopping avec son âne chaque premier samedi de décembre; les fêtards des Rues de Pérolles et de Romont ont le plaisir de profiter des commerces tout un week-end; le caractère

touristique de la ville de Morat s'étend comme par magie à tout le district du Lac... Arrêtons ce saucissonnage et donnons un signal clair le 30 juin à nos autorités qui ne veulent pas l'entendre: Non à l'ouverture prolongée des commerces les samedis!

Une heure de plus, c'est une heure de trop dans une profession où les salaires atteignent rarement 3500 francs par mois pour un 100%, où les 4 semaines de vacances et les 45 heures par semaine sont la règle, où il n'y a pas de limite dans le fractionnement du temps de travail, où les retours de maternité se soldent pas des licenciements, où le travail sur appel est encore trop fréquent, etc.

Messieurs Nobs, Curty, Peiry, Dietrich, etc: nous vous le rappelons encore une fois, Non, c'est Non!

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

**TOU·TE·S ENSEMBLE
 VERS LA GRÈVE
 DU 14 JUIN 2019!**

À Fribourg, la Grève des Femmes[®] s'organise!
 Vous pourrez nous retrouver toute la journée et soirée sur la Place Georgette-Pythone!

11:00-01:00 Animations, stands et restauration
 18:30 Départ de la marche féministe

Toutes les informations seront communiquées via nos réseaux sociaux et mailing list, à laquelle vous pouvez vous abonner en écrivant à grevefemmesfribourg@gmail.com!

Grève des Femmes Fribourg
 grevefemmesfribourg@gmail.com
 @grevefeministefribourg
 www.frauenstreik2019.ch

Soutiens CH56 0839 0036 1735 1000 4
 Coord. Grève Féministe-Fribourg | Banque Alternative Suisse, 4601 Olten

Région Jura

«Il reste du chemin à parcourir»

À l'approche de la grève féministe du 14 juin 2019, rencontre avec deux jeunes militantes engagées dans la commission du personnel d'Addiction Jura. Elodie Bacuzzi et Marion Simon ont une véritable conscience syndicale et apportent un vent de fraîcheur.

Qu'est-ce qui vous motive à vous engager dans les actions prévues le 14 juin?

Elodie Bacuzzi (EB): Les inégalités dans le monde du travail, mais pas seulement. Il n'y a toujours pas d'égalité salariale malgré le fait que la loi l'exige, et les métiers dits féminins sont trop souvent dévalorisés. Il y a aussi les violences faites aux femmes* dans le monde et toutes les inégalités qui peuvent encore exister. On entend beaucoup parler des inégalités salariales mais la grève du 14 juin n'est pas que cela, le manifeste contient 19 revendications.

Marion Simon (MS): Ce qui me touche particulièrement, ce sont les inégalités véhiculées par la société dont sont victimes les femmes* au quotidien. Ces remarques, préjugés et stéréotypes qui peuvent paraître insignifiants lorsqu'ils sont isolés mais qui sont tellement ancrés dans nos mentalités et nos systèmes de valeurs et qui, si on ne se mobilise pas pour les changer ou au moins les mettre en lumière, resteront intériorisés et continueront de conditionner nos jugements.

En 2019, on aurait a priori l'idée que l'égalité entre les hommes et les femmes est atteinte. Est-ce vrai selon vous?

EB: Malheureusement non, sinon je ne ressentirais pas le besoin de me mobiliser. Certes, les choses ont évolué et la situation est meilleure qu'il y a 20 ans, mais il reste encore du chemin à parcourir pour que l'égalité soit complète.

MS: Je pense également que non. Comme Elodie, j'imagine que le besoin qu'éprouvent de nombreuses femmes à se mobiliser le prouve. Une prise de conscience est en marche à de nombreux niveaux mais il reste du chemin à parcourir.



Marion Simon (à gauche) et Elodie Bacuzzi (à droite) se préparent pour la journée du 14 juin!

Photo: Loïc Dobler

Pensez-vous que les jeunes femmes sont intéressées par la lutte pour plus d'égalité?

EB: Difficile à dire. Les jeunes femmes sont peut-être moins intéressées par cette mobilisation car elles ne se sentent pas concernées par ces inégalités. Même si on n'est pas dans une situation qui nécessite une mobilisation, il est possible selon moi de faire la grève le 14 juin au nom des femmes* qui n'ont peut-être pas la possibilité de la faire pour différentes raisons.

MS: J'ai parfois l'impression que la réalité du quotidien est un frein à l'engagement pour de nombreuses jeunes femmes. Je pense toutefois que l'on peut agir dans sa vie de tous les jours, à son propre niveau, en remettant en question nos fonctionnements et nos croyances ainsi que celles de notre entourage. Pour moi, il est important de garder à l'esprit que ces inégalités sont réelles même si on ne se sent pas toujours directement concerné, simplement par solidarité pour celles qui sont touchées. Si l'on a envie de se sensibiliser, sur Instagram, il existe des comptes qui traitent avec humour des inégalités qui touchent les femmes*: @tasjoui @jemenbatsleclito @dans_la_bouche_dune_fille.

Vous êtes toutes les deux membres de la commission du personnel de votre institution, un choix évident?

EB: Dès qu'on me l'a proposé j'ai été intéressée. Je trouve motivant et important

de représenter le personnel et de défendre nos droits.

MS: En tous les cas, je n'y ai pas réfléchi longtemps. Il est important pour moi de pouvoir m'investir dans mon travail. De plus, avoir intégré la CP me permet de défendre des valeurs auxquelles je suis attachée comme la justice et l'égalité.

La dernière grève des femmes*, il y a 20 ans, a abouti sur la loi fédérale sur l'égalité. Quel est votre souhait pour 2019?

EB: J'aimerais que cette loi soit enfin appliquée concrètement!

MS: Tout comme Elodie, j'aimerais que cette loi ne doive plus être défendue par des grèves à l'avenir, qu'elle soit intégrée et appliquée par tous.

Et dans 20 ans, estimez-vous qu'une nouvelle grève pour l'égalité sera nécessaire?

EB: J'espère que non mais je suis sûre que si cela s'avère nécessaire, une nouvelle grève aura lieu.

MS: J'espère qu'une telle grève n'aura plus lieu d'être. J'ai confiance, cela prendra le temps qu'il faudra et je ne pense pas que le temps découragera celles et ceux qui croient en cette égalité.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional



La journée du 14 juin dans ta région

Grève féministe, le jour J approche: découvre ci-après les différentes actions prévues le 14 juin dans ta région.

Genève

- Dès 00h01** Nuit féministe – Faisons du bruit
- 07h30–08h00** Dernier appel à la grève. Distribution de flyers dans les gares et lieux de passage
- Toute la journée** Grève partout où c'est possible: sur les lieux de travail, à la maison et dans la rue. Grève du travail rémunéré, grève du travail ménager, grève de la consommation, grève des jeunes en formation. Les femmes portent la couleur violette et parlent d'égalité: cafés, ateliers, débats etc.
- 11h00** Moment symbolique national pour rendre visible le travail de care (travail non rémunéré, reproductif et de soins). Lecture du manifeste par radio
- Dès midi** Pique-nique et animations dans les quartiers et communes genevoises: activités locales annoncées sur www.14juingeneve.ch et <https://www.facebook.com/GFgeneve>
- 15h24** Heure à laquelle les femmes ne sont plus payées à égalité avec leurs collègues masculins pour un travail à plein temps. Les femmes quittent le travail, la maison, le pique-nique de quartier et rejoignent Plainpalais en une joyeuse marche féministe.
- 16h00–17h00** Rassemblement à la Plaine de Plainpalais: prises de parole, stands boissons, fabrication de banderoles, crèche pour les enfants
- 17h00** Départ de la manifestation: chorale féministe, NaNa'n'Air chœurs musicaux et performances
- 19h00–00h00** Soirée festive «Bastions de l'égalité» en partenariat avec le festival les Créatives
- Informations complémentaires**
Syna Genève, tél. 022 304 86 00, e-mail geneve@syna.ch

Fribourg

- 11h00–18h00** Place Georges-Python, renommée Georgette-Pythone: animations et stands des associations partenaires et des syndicats, dont Syna. Viens nous retrouver sur le stand Syna. Tu pourras tester tes connaissances sur la situation des femmes en Suisse. Et nous te donnerons ton accessoire pour la grève si tu n'as pas pu venir le chercher avant auprès de notre secrétariat régional.
- Dès 11h00** Appel à la grève, lecture des revendications et pique-nique collectif.
- Pause de midi** Repas de la grève: pique-nique ou repas dans des points de rencontre.
- 15h24** Heure symbolique à laquelle les femmes ne sont plus payées pour un emploi rémunéré à plein temps! Toutes les femmes arrêtent de travailler et, si possible, rejoignent la place Georgette-Pythone.
- 18h30** Départ de la marche féministe à travers la ville.
- 19h00–01h00** Soirée et festivités sur la place Pythone jusqu'à 1h00.
- Informations complémentaires**
Syna Fribourg, tél. 026 409 78 20, e-mail fribourg@syna.ch

Lausanne

Un point de ralliement central est prévu toute la journée sur la place St. François, où tu peux aussi retrouver Syna.

- A minuit** Coup d'envoi de la grève
- 08h00** Petit déjeuner et actions en ville – RDV: St. François
- 10h00** Flash Mob «Chorale» – RDV: Gare
- Dès 11h00** À St. François: Lecture de l'Appel à la grève, repas solidaire, ateliers, animation, musique, cours d'auto-défense
- 15h24** **Rassemblement central à St. François:** venez en Gréibus de partout! Prises de parole, partage des expériences de la journée
- 18h00** Départ de la **manifestation**, avec halte à la Gare pour accueillir les manifestantes de tout le canton
- Dès 20h00** jusqu'à 3h45: **fête** officielle de la grève à L'Arsenic Bar, foodtrucks, deux floors pour danser (une salle compatible pour personnes sourdes ou malentendantes)

Informations complémentaires

Syna Vaud, tél. 021 323 86 17, e-mail lausanne@syna.ch

Neuchâtel

- 08h00** Rassemblements éclairs bruyants sur nos lieux de travail, devant nos bureaux, usines, immeubles ou vers le temple pour exiger l'égalité maintenant et «Du temps, de l'argent, du respect!»
- Dès 11h00** Repas en commun et rassemblement
- 15h24** Toutes les femmes arrêtent de travailler et actions bruyantes. Elles rejoignent au plus vite le Temple du Bas/rue du Temple-Neuf
- Dès 15h24** Animations, théâtre, musique, coin enfants.
- Dès 17h00** Gare de Neuchâtel rassemblement cantonal – apéro cantonal de l'égalité et animations.
- 18h00** Départ du cortège cantonal en direction du centre de Neuchâtel
- Dès 18h45** Grande fête cantonale, au centre-ville de Neuchâtel

Jura

- Dès 06h00** Dernier appel à la grève – actions et manifestations: distribution de flyers dans les gares et lieux de passage avec les informations des actions et manifestations de chaque localité.
- 11h00** Actions dans les entreprises ou aux abords. Stand «pause café»
- Pause de midi** Repas de la grève: pique-nique ou repas dans des points de rencontre.
- 15h24** Heure symbolique à laquelle les femmes ne sont plus payées pour un emploi rémunéré à plein temps! On quitte son lieu de travail si on a fait grève, on arrête le travail si on n'a pas fait grève.
- 16h30** Manifestations féministes: Rendez-vous à la Gare de Delémont. Cortège et prises de paroles.
- Dès 18h00** Arrivée du cortège et moment convivial de partage aux abords du festival Delémont BD
- Informations complémentaires**
Syna Jura, tél. 032 421 35 45, e-mail delemont@syna.ch

Discriminazione razziale sul lavoro

Tolleranza zero!

La discriminazione razziale esiste anche in Svizzera, soprattutto nel mondo del lavoro e dell'istruzione. Syna non accetta che i dipendenti debbano subire trattamenti iniqui e umiliazioni nel mondo del lavoro!

Nel 2018, ai 24 servizi per la lotta al razzismo sono giunte 472 segnalazioni di potenziali discriminazioni, di cui circa due terzi sono poi risultate fondate. In un terzo dei casi comprovati si è trattato di discriminazione multipla. Le più colpite sono state le donne e le persone con una situazione di soggiorno provvisoria. I tre motivi di discriminazione più comuni sono la xenofobia, il razzismo contro i neri e l'ostilità verso i musulmani. Per quanto riguarda la popolazione residente, le più propense a rivolgersi ai centri di consulenza sono state persone provenienti da Eritrea e Marocco. Ma ad essere discriminate sono anche persone con passaporto italiano o tedesco.

Non solo atti violenti

Secondo la situazione, la discriminazione avviene in forme diverse. Le violenze fisiche e verbali sono più presenti nel tempo libero che in ambito professionale. Nel mondo del lavoro si verificano soprattutto disparità di trattamento nelle procedure di candidatura – i giovani stranieri, ad esempio, devono scrivere il doppio delle domande per un posto di apprendistato rispetto ai colleghi svizzeri. Oltre alla discriminazione salariale, sussistono svantaggi soprattutto a livello di carriera, assegnazione dei compiti o perfezionamento professionale. Ai sensi dell'art. 328c CO, il datore di lavoro ha il dovere preciso di proteggere la personalità e l'integrità dei suoi dipendenti. Tuttavia, è difficile dimostrare una discriminazione dovuta a svantaggi. È quindi importante che i diretti interessati cerchino un dialogo con colleghe e colleghi amici che possano testimoniare sull'accaduto.

Due esempi: il signor L. e la signora B.

Al suo primo giorno di lavoro, l'addetto alle pulizie brasiliano di pelle scura L. è in servizio presso un'azienda la cui direttrice



Non c'è alcun motivo per tollerare o subire atti di discriminazione razziale!

Foto: Adobe Stock

non tollera i neri. Quest'ultima informa immediatamente il superiore di L. Ma poiché l'azienda è il cliente più importante dell'impresa di pulizie di L., il capo lo licenzia. L. non vuole agire contro il suo principale, ma con l'aiuto del centro di consulenza presenta una denuncia contro la direttrice, che ha esplicitamente violato le norme penali contro la discriminazione razziale.

La signora B. è musulmana e indossa il velo. La donna viene apostrofata in malo modo dal suo consulente presso l'URC che l'accusa di indossare il velo perché non vuole lavorare. Il centro di consulenza contro il razzismo la aiuta a scrivere una lettera con cui B. chiede di essere assegnata a un altro consulente. Ma la domanda non viene accettata: B. riceve dei giorni di sospensione e si ritrova in difficoltà finanziarie.

Simili situazioni non possono essere tollerate nel mondo del lavoro. Eppure sono casi che i nostri soci stranieri conoscono fin troppo bene! Ecco perché Syna esige tolleranza zero nei confronti della discriminazione – nell'amministrazione come pure

nel mondo del lavoro. Anche una campagna di sensibilizzazione nelle imprese e sanzioni in caso di violazione degli obblighi del datore di lavoro potrebbero migliorare la situazione in Svizzera.

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



Discriminazione? Reagisci!

- Rivolgiti a un ente competente. Insieme a professionisti del ramo potrai decidere quali passi intraprendere. www.network-racism.ch
- Parla della tua esperienza con le segretarie e i segretari regionali di Syna. Ti aiuteranno a capire se sei stato/a effettivamente vittima di discriminazione e ti metteranno in contatto con un centro di consulenza.
- Frequenta un corso di tedesco organizzato da Syna nella tua regione, in modo da poterti difendere o da chiarire direttamente sul posto eventuali incomprensioni.

Cuidado las 24 horas

Disponible todo el día

¿Trabajas como cuidador las 24 horas del día y vives en la casa de la persona a la que cuidas? Esto es todo un desafío para tus horarios laborales y tu privacidad.

La Secretaría de Estado para la Economía (SECO) ofrece un modelo de contrato online que complementa a los disponibles en los diferentes cantones, para así garantizar condiciones laborales equivalentes en todo Suiza. Las preguntas y respuestas más importantes sobre esto:

¿Tiene mi empleador que deducir de mi salario las cotizaciones a la seguridad social?

Sí, como cuidador está empleado con un contrato de trabajo, no como trabajador independiente, por lo cual las deducciones para la seguridad social son correctas.

¿Debo prestar servicios médicos como parte de mi trabajo?

Como cuidador, usted debe proporcionar servicios domésticos y apoyo a la persona a la que cuida en su vida cotidiana. En primer lugar, su tarea es acompañarla. De ninguna manera debe usted dar cuidado médico o de enfermería. Estas actividades están sujetas a las normas que rigen las prestaciones del seguro de asistencia a largo plazo.

¿Cómo debe ser mi alojamiento?

Si vive en el hogar de la persona a la que cuida, tiene derecho a una habitación propia, la cual puede alquilar. El alojamiento debe cumplir los requisitos habituales, disponer de suficiente calefacción, ventilación y luz diurna. El espacio debe ser lo



En el cuidado durante las 24 horas no solo se debe compensar el trabajo activo, sino que también el tiempo presencial.

Foto: Adobe Stock

suficientemente amplio para que puedas pasar tanto el tiempo presencial según el contrato así como tu tiempo libre.

En el marco del contrato, usted tiene derecho a una alimentación suficiente y sana. También puede solicitar preparar sus propias comidas. Por lo tanto, también puede utilizar la cocina y los utensilios que contiene. También debe tener acceso ilimitado a los servicios higiénicos, baño y lavandería.

¿Cuál es el tiempo de trabajo semanal contractual?

El tiempo de trabajo semanal es de 44 horas. Se divide en 5,5 días a 8 horas al día. Esto sólo se refiere al horario de trabajo activo. Pausas y tiempo presencial no se incluyen en la cuenta.

¿Se paga también el tiempo presencial restante?

Fuera del trabajo activo, usted debe igualmente estar disponible para ayudar a la persona a la que cuida. Pasar este tiempo en el hogar de la persona a la que acompaña es un elemento típico del cuidado las 24 horas. Tiempo presencial es también el tiempo que pasa fuera del

hogar, pero el que durante usted debe estar disponible. El tiempo presencial durante el día y la noche se compensa de la siguiente manera:

- 25 por ciento del salario por hora, pero al menos 5 CHF por hora si sólo trabaja para la persona supervisada excepcionalmente.
- 35 por ciento del salario por hora en el caso de asignaciones regulares, pero por lo menos CHF 7 por hora
- 50 por ciento del salario por hora para trabajos frecuentes, pero por lo menos CHF 10 por hora.

Conclusión

Una distinción clara entre tiempo presencial y trabajo activo no es fácil en este tipo de trabajo. Por lo tanto, le recomendamos encarecidamente registrar con exactitud sus horas de trabajo e incluir siempre el trabajo realizado. Si tiene alguna pregunta o duda, póngase en contacto con su Secretariado Regional de Syna.

➔ Modelo del contrato estándar de SECO: www.seco.ch

jolanta.krattinger@syna.ch,
Encargada del Servicio Jurídico



Huelgas actuales – ¡más reconocimiento!

En ocupaciones típicas de las mujeres, como es el cuidado las 24 horas del día, los sueldos son bajos y las condiciones de trabajo son frecuentemente precarias; por lo cual exigimos una reevaluación de las ocupaciones de las mujeres: ¿Por qué un asistente de enfermería debería ganar menos que un policía?

Proteção solar na construção civil

O sol e os seus lados negativos

A Suva desenvolveu uma proteção do pescoço contra os raios solares, que deve ser utilizada a partir de 2020. Esta será apresentada este verão e o Syna já está na rua com o novo modelo.

Todos os dias na Suíça três trabalhadores de construção civil contraem cancro da pele tipo basocelular. É alarmante. O sol torna-se num problema na Europa devido ao buraco de ozono e ao aquecimento global: O que há anos é normal nos soalheiros estados árabes ou na Austrália, também vai ser usado aqui conosco: a proteção individual da cabeça e do pescoço, caso não seja possível aplicar medidas de proteção técnicas nos locais de obra.

Reações críticas ...

Era previsível que a obrigação do uso da proteção do pescoço - tal como a utilização de calças - levaria novamente a discussões aceras nos locais de obra. As primeiras reações ao protótipo da proteção do pescoço utilizada já em 2017 em determinado locais de obra, não deixou de prever nada de bom: As declarações dos empregadores e também dos sindicatos incluíram «campo de visão limitado» e «escolha do material errado» bem como «desligado da realidade» e «contraprodutivo». Motivo suficiente para a Suva travar o projeto, por enquanto.



Protege-te do sol! A nova proteção do pescoço na construção civil é simples e adequada.

Imagem: Guido Schluep

... e um modelo melhorado

Entretanto, a Suva desenvolveu um novo modelo de proteção do pescoço com pala que convence agora pela escolha do material, utilidade e design. É evidente que a Suva integrou as críticas no novo desenvolvimento. O novo modelo da proteção do pescoço é mais leve e arejado. Pode ser montado rápida e facilmente nos capacetes e não limita o campo de visão. Durante a radiação solar forte oferece a

proteção desejada e, futuramente, ajuda a diminuir o número de câncros da pele. Molhado com água pode também ser utilizado para o arrefecimento nos dias com muito calor.

Proteção solar «on tour»

Nos meses de junho e julho, as/os responsáveis regionais do Syna vão ser equipadas/os com a nova proteção do pescoço nas suas visitas aos locais de obra. Nesta altura apresentarão os detalhes do novo modelo aos trabalhadores de construção civil e estarão disponíveis para responder a todas as perguntas sobre a proteção solar.

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

Deste modo, passarás o verão com saúde

Tem o cuidado de cobrir tanto quanto possível a pele descoberta com a roupa. As partes especialmente ameaçadas são os assim chamados «terraços de sol» do corpo: testa, orelhas, lábios, nariz e pescoço. Por isso, protege a cabeça também com uma pala – e obviamente com a proteção do pescoço. No entanto, a melhor proteção solar continua a ser criar sombra no local de trabalho ou adaptar o horário laboral, se possível. Principalmente entre as 11 e 15 horas debes fazer breves pausas em locais com sombra – e beber muitos líquidos.

Mais informações sobre a proteção solar em www.suva.ch

Cancro da pele – Doença profissional

Contraíste cancro da pele? Se estás ou estiveste exposto a radiações regulares durante muitos anos na tua vida profissional, é possível que se trate de uma doença profissional. Isto aplica-se sobretudo às formas basocelulares do cancro da pele. Deves consultar, sem falta, o teu médico ou a tua médica, mesmo se já não trabalhas.



Greve das mulheres* – também na construção civil!

A diferença salarial entre mulheres e homens é pequena na construção civil comparada com outros setores. No entanto, toda a diferença salarial no setor de construção civil não tem explicação – e, portanto, baseia-se simplesmente na discriminação pura do género!

Cours 2019

formation-ARC.Suisse

Nouvelles technologies! Comment améliorer l'utilisation de mon Smartphone et de ma tablette!

Lundi 17 juin 2019, de 9h00 à 17h00, Astra Hôtel, Vevey

Contenu: Développer ses connaissances sur le smartphone et les réseaux sociaux. WhatsApp, Facebook et autres fonctions à découvrir.

Conditions: Venir avec son smartphone ou sa tablette chargés au maximum et avoir ses codes et identifiants, mots de passe avec soi.

Animation: Sébastien Pascaud

Inscription: dernier délai, mercredi 29 mai

Cours Seniors

Donations et fiscalité: ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2019!

Mercredi 19 juin 2019, de 14h00 à 17h00, secrétariat de Syna, Villars-sur-Glâne

Contenu:

- 1^{re} partie: conférence/présentation par Frédéric Hank
- 2^e partie: Échange de questions et réponses notamment sur régimes matrimoniaux: conséquences en cas de décès, système successoral suisse, conséquences financières patrimoniales lors d'entrée en EMS et dessaisissement volontaire de la fortune.

Animation: Frédéric Hank, Notaire, tit. du brevet d'avocat, membre de la chambre des notaires fribourgeois

Inscription: dernier délai, mercredi 29 mai

Mon profil de couleurs pour mieux communiquer au travail!

Mercredi et jeudi 26 et 27 juin 2019, de 9h00 à 17h00, La Longeraie, Morges

Contenu:

- Connaître son profil comportemental avec ses points forts et ses préférences;
- Expérimenter ses principales sources de motivation;
- Jouer de flexibilité personnelle pour assouplir son fonctionnement;
- Adapter et améliorer sa communication avec ses collègues et supérieures;
- Préparer et aborder des situations professionnelles (délégation, entretiens annuels, réunions etc) en connaissance de cause.

Animation: Samuel Perriard, Directeur de Concertation accrédité à la méthode Arc-en-Ciel

Inscription: dernier délai, mercredi 29 mai

Un dos en forme, même au bureau!

Vendredi 28 juin 2019, de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg

Contenu:

- 1^{re} partie: théorie, présentation de Brigitte Bochud et discussion interactive avec les participants.
- 2^e partie: pratique, exercices à effectuer aussi bien sur son lieu de travail qu'à la maison.

Animation: Brigitte Bochud, physiothérapeute et instructrice Pilates, spécialisée dans la prévention Sport et Santé

Inscription: dernier délai, mercredi 29 mai



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, 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!

Assistance 24 heures sur 24

Toujours prêt

As-tu déjà travaillé comme personnel d'assistance au domicile de la personne assistée? Ce type d'activité pose un grand nombre de difficultés au niveau du respect des horaires de travail et de la protection de ta sphère privée.

Le Secrétariat d'État à l'économie Seco a mis en ligne un modèle de CCT en matière de prise en charge 24 heures sur 24, qui complète les contrats-type de travail cantonaux pour les travailleurs de l'économie domestique. Ceci pour garantir les conditions de travail minimum dans toute la Suisse. Les questions et réponses les plus importantes sur ce sujet:

Est-ce que mon employeur doit retenir les cotisations sociales sur mon salaire?

Oui. Le personnel d'assistance est engagé en vertu d'un contrat de travail. Il ne s'agit en aucun cas d'une activité indépendante. En tant que personne salariée, ton revenu est soumis aux déductions sociales prévues par la législation suisse.

Dans le cadre de mon travail, dois-je fournir des soins médicaux?

Le personnel d'assistance fournit des prestations ménagères, sous la forme d'aide et d'assistance aux personnes nécessitant de l'aide dans la vie de tous les jours. L'accompagnement et le soutien dans les tâches quotidiennes font généralement partie du cahier de charges. Les prestations énumérées n'incluent en aucun cas des soins médicaux ou infirmiers. Ce genre d'activité reste soumis à l'Ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins.

Quelles sont les conditions obligatoires de mon logement?

Si tu vis dans le ménage de la personne assistée, tu as droit à une chambre individuelle que tu peux librement fermer à clé. Elle doit correspondre aux exigences d'hygiène, être suffisamment chauffée et ventilée. Ta chambre doit également être suffisamment éclairée par la lumière du jour et la lumière artificielle. La pièce mise à ta disposition doit être suffisamment spacieuse pour que tu puisses y passer le



Lors d'une prise en charge 24h/24, le travail actif ainsi que le temps de présence doivent être rémunérés.

Photo: Adobe Stock

temps de présence prévu par ton contrat ainsi que ton temps libre.

Dans le cadre de ton contrat, tu as droit à une nourriture saine et suffisante. Tu peux également demander de pouvoir préparer tes propres repas et par conséquent, ton accès à la cuisine et aux ustensiles de cuisine doit être garanti. Les installations sanitaires (WC, salle de bain et buanderie) doivent être à ta disposition sans restriction.

Quelle est la durée contractuelle de travail par semaine?

La durée hebdomadaire de travail est de 44 heures, réparties en règle générale sur 5,5 jours et 8 heures par jour. Le calcul en question ne prend en compte que la durée de travail actif. Les pauses et le temps de présence n'en font pas partie.

Le temps de présence est-il rémunéré?

En plus du travail actif, l'employé se tient à disposition de la personne assistée pour intervenir en cas de besoin. Ce temps de présence accompli dans le foyer de la personne assistée est un élément typique de la prise en charge 24h/24. Le temps passé à l'extérieur de la maison et durant lequel l'employé doit être joignable à tout moment est également considéré comme temps de présence.

Le temps de présence de jour et de nuit doit être rémunéré de la manière suivante:

a) à 25 % du salaire horaire mais au moins 5 francs de l'heure chez les personnes

assistées lorsque l'employé n'intervient pas ou qu'exceptionnellement;

b) à 35 % du salaire horaire mais au moins 7 francs de l'heure en cas d'interventions régulières;

c) à 50 % du salaire horaire mais au moins 10 francs de l'heure en cas d'interventions fréquentes.

En conclusion

La distinction entre le temps de présence et le travail effectif est souvent difficile. Il est vivement conseillé de noter toujours précisément tes heures de travail en indiquant aussi les tâches effectivement accomplies. Si tu as des questions, n'hésite pas à contacter ton secrétariat régional de Syna!

→ Le modèle CCT du Seco: www.seco.ch (Travail – Conditions de travail – Protection des travailleurs)

jolanta.krattinger@syna.ch,
responsable du service juridique



Faisons la grève! Plus d'appréciation!

Dans les métiers typiquement féminins comme l'assistance au domicile, les salaires sont bas et les conditions de travail sont souvent précaires. À la grève féministe, nous revendiquons une réévaluation des métiers féminins selon les exigences réelles: le travail d'une infirmière diplômée vaut-il moins que celui d'un policier?

Travailleurs âgés

Encore du pain sur la planche

La situation des chômeurs seniors est difficile. La conférence sur les travailleurs âgés n'a débouché que sur des succès mineurs. Parmi eux, le fait que le Conseil fédéral prévoit d'introduire une rente transitoire pour les plus de 60 ans.

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux se sont réunis pour la cinquième fois – pour la première fois sous la présidence du conseiller fédéral Guy Parmelin. Malgré quelques succès, le contexte reste précaire, car les chômeurs âgés finissent trop souvent à l'aide sociale une fois leur droit au chômage épuisé. Adrian Wüthrich, conseiller national et président de Travail.Suisse, est désabusé: «Le nombre de personnes âgées de 56 à 64 ans au bénéfice de l'aide sociale a doublé au cours des dix dernières années», relève-t-il. «Il n'est pas normal de finir à l'aide sociale après une vie entière de travail.»

Syna s'engage pour les travailleurs âgés

Cependant, Travail.Suisse a obtenu quelques modestes succès depuis la première conférence sur les travailleurs âgés: par exemple, dès 2021, les chômeurs âgés de 58 ans et plus pourront probablement rester affiliés à leur dernière caisse de



Pauvreté des personnes âgées? Faisons la grève!

Les femmes sont touchées de façon disproportionnée par la pauvreté chez les personnes âgées: comme elles sont nombreuses à occuper des emplois typiquement féminins à faible revenu, prennent des pauses ou travaillent à temps partiel pour s'occuper de leur famille, leur retraite est en moyenne de 37 % inférieure à celle des hommes, ce qui est énorme. Ainsi, elles ne perçoivent pas la rente AVS maximale et, dans certains cas, ne sont même pas assurées dans le cadre du deuxième pilier. Les coûts qui en découlent sont répercutés sur l'ensemble de la population. C'est l'une des raisons pour lesquelles les femmes sont en grève le 14 juin.



Lorsque des travailleurs âgés perdent leur emploi, l'aide sociale et une retraite dans la pauvreté frappent trop souvent à la porte.
Photo: Adobe Stock

pension; ils ne devront pas puiser dans leur capital, qui leur apportera donc une rente une fois à la retraite. En effet, aujourd'hui, de nombreux chômeurs en fin de droit doivent transférer leur capital sur un compte personnel et le consommer avant d'avoir recours à l'aide sociale, de sorte qu'ils ne touchent pas de rente ordinaire une fois arrivé l'âge officiel de la retraite.

Mais le problème doit être traité beaucoup plus en amont: c'est pourquoi Travail.Suisse réclame depuis longtemps le droit à un bilan de compétence en milieu de carrière, et un renforcement des services d'orientation professionnelle et de carrière pour les adultes, et en particulier pour les travailleurs âgés. Cette revendication a été reprise dans la ligne directrice «Formation professionnelle 2030». L'industrie MEM montre déjà la voie: dans sa nouvelle convention collective de travail (CCT), l'orientation professionnelle devient la règle pour les employés. L'objectif visé est la formation continue et donc le maintien de l'employabilité. Le rôle clé de Syna dans cette CCT mérite d'être souligné.

Prestations complémentaires plutôt qu'aide sociale

La situation évolue également dans les cantons: par exemple, un plan de mesures

visant à optimiser les prestations pour les travailleurs âgés doit être élaboré et mis en œuvre. Les ORP sont notamment appelés à intensifier leurs services de conseil, de réinsertion et de placement pour les demandeurs d'emploi âgés. Des solutions à l'échelle nationale sont également évoquées, notamment par la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). L'idée de base consiste à soutenir les travailleurs âgés par des prestations complémentaires plutôt que par l'aide sociale.

Enfin, des signaux positifs émanent également du Conseil fédéral, qui souhaite mettre en œuvre des mesures pour les travailleurs âgés et qui semble aller dans le sens de Travail.Suisse, lequel a appelé à une sorte de rente de transition pour les personnes âgées de plus de 60 ans. Une chose est claire: les mesures adoptées à ce jour ne sont qu'un début. On ne peut en effet pas accepter que les travailleurs âgés soient licenciés, qu'ils se retrouvent ensuite à l'aide sociale puis tombent dans la pauvreté après leur retraite.

Linda Rosenkranz,
responsable de la communication,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Formation continue dans la menuiserie

Avancer ensemble

Lors de son Congrès, Syna a demandé plus de temps et d'argent pour la formation continue. Responsables et employés doivent s'engager. Comme le montre cet exemple au-dessus du Lac des Quatre-Cantons, des offres de qualité et à bas prix existent.

«Il y a 75 ans, il a fallu du courage pour construire un centre de formation ici», note Bruno Krucker, responsable de l'école supérieure de Bürgenstock, propriété de l'Association suisse de menuisiers et de fabricants de meubles. À l'époque, il fallait venir par le lac. Aujourd'hui, la Poste dessert cette maison discrète au milieu des prés. Mais la première impression est trompeuse: à l'intérieur, la bâtisse abrite une infrastructure de formation dernier cri – sur sa brochure de présentation, cette institution qui s'adresse aux employés et aux entreprises de la menuiserie et d'autres professions parle de «formation de haut niveau au cœur de la Suisse».

Des opportunités manquées

La formation continue est une grande priorité de Bruno Krucker. Il veut motiver



Bruno Krucker, responsable de l'école supérieure de Bürgenstock: «Environ 250 formateurs animent une large palette de cours pour les professionnels de la menuiserie.»
Photo: Dieter Egli

les employés comme leurs chefs. En effet, selon les données disponibles, seul un employé sur deux utilise aujourd'hui les trois jours de formation auxquels il a droit en vertu de la CCT. Et à partir de 40 ans, la formation continue ne semble plus être d'actualité. «Les employés hésitent souvent à exprimer leurs souhaits. Et le chef est bien content quand ses collaborateurs sont à leur poste...», résume Krucker. Les bilans de compétences, qui permettent aux employés et à leurs chefs de discuter de leurs attentes, sont par conséquent essentiels.

Scier, poncer, conseiller

«Bien sûr, on peut parfois perdre un bon employé qui s'est formé. Mais si un collaborateur n'évolue pas, il finit toujours par décrocher.» Krucker évoque également l'exode important de personnel qualifié que connaît la branche, par exemple vers le domaine du facility management. La digitalisation joue aussi un rôle: la capacité des collaborateurs à conseiller gagne en importance au gré de l'automatisation des processus et des travaux standards. C'est pourquoi le centre de formation enseigne des compétences non seulement techniques, mais aussi sociales. Les employés qui cernent le mieux les besoins de leurs clients sont plus productifs et sont de bons ambassadeurs pour l'entreprise.

Du temps et de l'argent

Pour Krucker, de nombreuses petites entreprises doivent pouvoir compter sur

un personnel bien formé pour survivre. «Le temps qu'une entreprise consacre à la formation est bien investi.» Co-financée par les commissions paritaires, la formation continue n'a pas un coût rédhibitoire. Et tout le monde ne doit pas aller jusqu'à Bürgenstock pour se former: l'école supérieure propose également des cours plus condensés et de nature très variée dans les régions – même si la vue n'est pas aussi belle.

➔ Tous les cours sont disponibles sur:
www.hfb.ch

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

Formation continue: Syna te soutient!

- Toute personne soumise à la CCT de la menuiserie en Suisse alémanique bénéficie de trois jours de formation continue par année. D'autres CCT comprennent des dispositions similaires.
- Ta contribution professionnelle participe au financement de la formation continue. En contrepartie, tu reçois un montant de la commission paritaire lorsque tu suis une formation continue.
- En outre, Syna soutient ta formation continue jusqu'à concurrence de 1000 francs par année.
- Il n'est jamais trop tard pour se former! Demande un bilan de compétences à ton employeur.
- Renseigne-toi auprès de ton secrétariat régional Syna au sujet des possibilités de financement.



Plus de femmes dans l'artisanat!

En Suisse alémanique, la proportion des contrats d'apprentissage signés par des jeunes femmes dans la menuiserie atteint 18%. Ce chiffre ne cesse d'augmenter, ce qui montre que la branche bénéficie d'un potentiel encore inexploité de main d'œuvre qualifiée. Pour ce faire, une meilleure conciliation entre travail et famille est nécessaire: il faut plus de temps partiels et des places d'accueil extrafamilial abordables. Une raison de plus pour que les femmes fassent grève le 14 juin!

Faisons la grève!

Femme au foyer: un vrai travail

Dans sa vie, Josepina s'est occupée de quatorze enfants. Âgée aujourd'hui de 80 ans, elle fait toujours le ménage et garde ses arrière-petits-enfants. Sa modeste retraite lui permet à peine de survivre malgré tout le travail accompli.

Après avoir grandi dans la campagne italienne, Josepina, alors âgée de 19 ans, arrive à Lausanne pour rejoindre son mari. Le patron de l'usine où il a trouvé un emploi engage alors Josepina comme jeune fille au pair. Après avoir donné naissance à ses deux enfants, la jeune mère commence à travailler dans une usine où elle nettoie les machines.

Tu as travaillé à l'usine et élevé tes enfants en même temps?

Oui, je travaillais pendant que mes filles étaient à la garderie. Mais elles étaient tout le temps malades et je devais toujours aller les chercher. J'ai donc arrêté de travailler pour les garder à la maison. Ensuite, mon mari ne m'a plus envoyée travailler.

Et tu étais d'accord?

Bien sûr que j'étais d'accord. Nous étions toujours d'accord. Enfin... nous n'avions pas le choix, nous étions obligées. C'était une autre vie à l'époque. Si j'étais jeune aujourd'hui, je travaillerais plus, pour avoir de l'argent et des amis au lieu d'être toute seule à la maison. J'étais tout le temps seule et ce n'était pas bien pour moi.

Et tu n'as jamais repris une activité lucrative?

Non, depuis j'ai quitté l'usine j'ai toujours travaillé à la maison. J'ai élevé mes deux enfants, parfois j'ai aussi gardé les enfants de mon frère. Pour mettre un peu de beurre dans les épinards, je me suis aussi occupée d'un autre enfant pendant trois ans. Ensuite je me suis beaucoup occupée de mes petits-enfants, parce qu'une de mes filles avait des problèmes avec son mari et l'autre devait travailler. Aujourd'hui encore, je fais les repas, le ménage et je m'occupe de mes arrière-petits-enfants. Au total, je me suis occupée de quatorze enfants.



Plus une femme s'occupe longtemps de ses enfants et de son foyer, plus maigre sera sa retraite.

Image de symbole: Adobe Stock

Le salaire de ton mari suffisait pour toute la famille?

Non, son salaire de mécanicien ne suffisait pas, mais il arrivait toujours à gagner un peu plus en acceptant des travaux supplémentaires. Même aujourd'hui, du haut de ses 82 ans, il travaille encore les matins dans la même usine.

Et sa retraite vous permet de vivre confortablement?

Elle nous permet tout juste de survivre. Nous devons vraiment nous serrer la ceinture. Nous ne sommes plus partis en vacances depuis dix ans, même pas pour rendre visite à la famille en Italie. Chacun reçoit 1700 francs par mois. L'argent du deuxième pilier, nous l'avons investi dans la maison. Pour pouvoir sous-louer une moitié de la maison, nous avons rassemblé tous nos meubles dans la partie d'en bas.

Malgré tout il faut toujours donner une bricole aux petits enfants lors des anniversaires ou des fêtes. Je ferais tout pour mes enfants.

Penses-tu qu'il y a beaucoup de femmes dans ta situation?

Oui, je connais pas mal de femmes dans ma situation, surtout des étrangères. Certaines sont même dans une situation pire, sans mari et avec une retraite encore plus basse. Et ce n'est pas juste. Nous avons toutes travaillé – et certaines travaillent encore. Travailler à la maison c'est aussi un travail. Une femme avec deux ou trois enfants à la maison fait

plus qu'un homme employé! Un petit salaire pour les femmes qui travaillent pour leur foyer et leur famille serait le plus juste.

Que conseilles-tu à tes arrière-petites-filles?

Je leur dis surtout de vivre leur vie et de ne pas avoir des enfants trop tôt. Aujourd'hui, il y a heureusement beaucoup de jeunes hommes qui s'occupent des enfants. S'ils veulent, les hommes y arrivent aussi.

Participeras-tu à la grève des femmes?

Je ne viendrai pas parce que je ne peux plus très bien marcher toute seule. Mais je la soutiens. Il faut que les femmes manifestent, qu'elles se défendent, sinon on n'aura rien. Vive les femmes!

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



**Grève féministe –
ta participation compte!**

Nous, les femmes, demandons une amélioration de nos conditions, et la pleine reconnaissance de notre travail. C'est pourquoi, le 14 juin, nous manifesterons ensemble. Nous cesserons ensemble de travailler. C'est le seul moyen pour que la société réalise la véritable valeur de notre travail.

Alors fais toi aussi la grève! Participe aux actions de rue dans ta région, ou organise une action sur ton lieu de travail. Faisons grève, maintenant!

→ www.syna.ch/greve-feministe