

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Ernesto Suarez

Grève féministe: ce n'était qu'un début!

Cela a été la plus grande manifestation de l'histoire récente. Plus d'un demi-million de femmes* ont défilé le 14 juin pour l'égalité des sexes en Suisse. La foule présente a ressenti que quelque chose d'énorme était en train de se passer. Syna continue de s'engager pour l'égalité, notamment salariale, dans le monde du travail. **Pages 3, 4 et 20**

Un petit pas pour les pères

Un «oui» bien timide du Conseil des États: le 20 juin, il a accepté l'idée d'un congé paternité de 10 jours sous la forme de contre-projet au congé de 20 jours proposé dans notre initiative populaire. Nous poursuivons notre lutte pour un congé paternité raisonnable. **Page 5**

Seuls les actionnaires sont considérés

General Electric (GE) supprime à nouveau des emplois en Suisse. Malgré des bénéfices conséquents, l'entreprise licencie 450 collaborateurs. Il y a vraiment un problème! Syna soutient les collaborateurs de GE en Suisse et en Europe. **Page 7**

Sommaire

Grève féministe	Page	3
«Notre travail – notre avenir»	Page	4
Congé paternité	Page	5
Artisanat	Page	6
L'avenir de GE	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
Discriminations racistes	Page	17
Assemblée des délégué-e-s	Page	18
Une Europe sociale	Page	19
Grève féministe – en images	Page	20

Grève des femmes* – congé pour les papas



Quelle semaine tout en contrastes!

Couleur et détermination pour la grève féministe du 14 juin: des centaines de milliers de femmes et d'hommes solidaires de toute la Suisse sont descendus dans la rue pour demander une véritable égalité dans tous les domaines de la vie. Toutes et tous ont exprimé leur impatience de concrétiser l'égalité réelle des femmes*, et leur conviction que l'égalité ne s'obtiendra pas par la division, mais au contraire par une union des forces. Par exemple, en incitant les hommes à être plus présents à la maison, à la naissance des enfants et après.

Une semaine plus tard, quarante hommes et six femmes plutôt grisonnants ont débattu du congé paternité au Conseil des États. Avec un âge moyen de 58 ans, il va sans dire que la paternité n'est plus une réalité immédiate dans la vie de ces représentants cantonaux. Rien d'étonnant dès lors à ce que certains votes ait été déconnectés de la réalité. Les discussions ont porté sur les coûts pour l'économie et les défis organisationnels, les mérites du volontariat et du marché ont été loués, et certains n'ont pas hésité à faire l'éloge de leur propre paternité. Puis, force leur a été de reconnaître que nous faisons face à une pénurie de travailleurs qualifiés et que les entreprises riches attirent des employés en leur offrant plusieurs semaines de congé paternité. Impossible donc de se fier complètement aux arguments libéraux et antisociaux ressassés depuis des lustres. Les dizaines de milliers de voix qui avaient réclamé haut et fort l'égalité sur la Place fédérale la semaine précédente ont-elles résonné jusque dans les couloirs du Palais fédéral?

Historique!

C'est ainsi que la Chambre haute a connu un moment historique: pour la première fois, une chambre parlementaire a dit oui au congé paternité, ne serait-ce que pour 10 jours. Pour que les 20 jours que nous avons demandés trouvent du soutien au Conseil national, nous devons faire comprendre que lorsque l'on parle de congé paternité, on parle aussi:

- de papas qui veulent assister au miracle de la naissance et soutenir leur jeune famille par la suite,
- d'enfants qui grandissent en meilleure santé lorsque leur père est plus présent dans la famille au cours des premières semaines,
- de femmes qui ont besoin d'un soutien dans le cadre de leur couple et qui veulent aussi être à la fois mères et femmes actives.

La discussion sur le congé de paternité montre bien que la grève féministe ne doit pas être un point final, mais le signal de départ pour que l'égalité devienne une réalité. Saisissons cette occasion de faire en sorte que la dignité humaine n'ait bientôt plus de genre!

Durée du travail sous pression

Les entrepreneurs de la construction ont tenté le coup l'an dernier; cette année, c'est le second-œuvre qui exige à son tour que les artisans travaillent plus longtemps et de manière plus flexible (voir page 6). Les discussions en cours dans l'artisanat illustrent parfaitement la manière dont les patrons interprètent la notion si positive de «flexibilisation». Pour eux, les employeurs sont les seuls à devoir en bénéficier. Les divers besoins des travailleurs en matière d'organisation du temps de travail ne trouvent guère grâce à leurs yeux: temps partiel dans l'artisanat? Exclu! Congé paternité? Pas nécessaire! Horaires connus à l'avance? Impossible! Décider soi-même du moment où compenser ses heures supplémentaires? Et puis quoi encore? Les horaires de travail et, en conséquence, les travailleurs, sont soumis à une forte pression. Nous devons résister et formuler nos besoins avec force.

Je vous souhaite donc des vacances d'été reposantes et régénératrices!

arno.kerst@syna.ch, président



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: 6 septembre

Clôture de la rédaction: 21 août, 12h00

Retour sur le 14 juin

Un véritable succès

Avec plus d'un demi-million de participantes, la deuxième grève des femmes a connu une réussite encore plus immense que la première grève nationale des femmes en 1991. Les femmes ont clairement fait savoir l'importance et l'urgence de leurs revendications.

La participation à cette journée a été spectaculaire, surtout si l'on considère la brièveté du temps de préparation. En à peine quelques mois, divers collectifs régionaux de toute la Suisse ont mis sur pied une grève des femmes bruyante, militante et colorée. Nos secrétaires régionales ont activement participé aux travaux des différents collectifs. Ensemble, les organisatrices ont discuté de leurs revendications, élaboré des stratégies de mobilisation et planifié des actions pour la journée de grève, une collaboration fructueuse qui nous a permis de vivre cette journée inoubliable.

Des moments remplis d'émotion

Dans les médias, la grève des femmes a dans un premier temps été largement ignorée. Ensuite, la question a été posée de savoir dans quelle mesure une grève pour laquelle de nombreuses personnes avaient pris congé était une «vraie» grève. Et puis le rôle des hommes dans cette journée a été largement discuté.

Dans ces circonstances, il est longtemps resté difficile d'estimer l'ampleur de la participation des femmes. Mais quelques semaines avant le 14 juin, la mayonnaise a commencé à prendre: les médias ont pris le train en marche, accordant une large place à l'événement et aux revendications des femmes. Guite Theurillat, présidente de Syna Jura, qualifie cet événement de «grand moment de bonheur et d'émotion». «Ça été tout simplement fou de vivre cette grève et cette solidarité!» relate-t-elle.

Chaque femme* est touchée

La grève a été protéiforme, reflétant la diversité des participantes: «J'ai été particulièrement touchée par le fait que des



À Fribourg, le cortège a rassemblé plus de 12 000 personnes.

Photo: Syna

femmes de tous les âges et de toutes les professions se soient engagées. En effet, toutes les femmes sont touchées, et cela s'est ressenti», explique Marina Raimann, qui a participé à la grève des femmes à Berne en tant que secrétaire régionale. Ainsi, des femmes d'orientations politiques et de milieux religieux et culturels différents se sont rencontrées pour participer ensemble à des rassemblements ou pour faire une pause prolongée dans leur travail.

Unis pour les droits des femmes

Pendant 24 heures, les femmes ont fait campagne pour une véritable égalité en organisant des concerts, des manifestations et d'autres activités de grève. «Un flux violet a traversé Genève dans une ambiance festive, bigarrée, intergénérationnelle et internationaliste», raconte Ilaria Sergi, secrétaire régionale. «À Fribourg, le cortège a rassemblé plus de 12 000 personnes, c'est le plus grand cortège de l'histoire de Fribourg», note Mélanie Glayre, secrétaire régionale, encore sous le coup de l'émotion. «Ce qui m'a le plus touchée, c'est l'énergie qui se dégageait des gens. Toutes ces per-

sonnes, femmes et hommes, solidaires, unis pour les droits des femmes.»

Après la grève, il y a la grève

Cet espoir ravivé n'est que la première conséquence de la grève. Dès les élections fédérales programmées cet automne, les électeurs pourront faire un nouveau pas en faveur de l'égalité: «Nous devrions voter pour des femmes qui sont vraiment engagées en faveur de l'égalité des sexes», plaide Irene Darwich, vice-présidente de Syna.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable service de l'égalité



Engage-toi!

Si nous voulons nous assurer que nos revendications deviennent réalité, nous devons poursuivre nos efforts. N'hésite pas à rejoindre notre groupe en faveur de l'égalité. Dis-nous ce que nous pouvons faire dans ta branche pour atteindre une égalité de fait. Inscris-toi par courriel auprès de: sabri.schumacher@syna.ch

L'histoire continue après la grève féministe

Quelque chose doit changer maintenant!

Le 14 juin 2019 est une date que la Suisse n'oubliera pas de sitôt. Mais cette journée ne doit pas être reléguée au simple rang de souvenir mémorable: Syna s'engage pour que l'égalité dans le monde du travail soit enfin mise en œuvre.

Pour parvenir à une véritable égalité, des ajustements structurels sont désormais nécessaires. À l'issue de la grève des femmes, le syndicat Syna fait part de ses revendications principales au monde politique et économique:

- L'égalité salariale doit enfin être mise en œuvre.
- Toutes les personnes qui assument des tâches de soins et d'assistance dans le cadre privé doivent bénéficier d'une sécurité financière.
- La conciliation entre vie professionnelle et familiale doit être améliorée.



La question de cette manifestante est tout à fait justifiée.

Photo: Syna

Nous avons déjà abordé bon nombre de ces sujets lors du Congrès Syna 2018 «Notre travail – notre avenir». Nous négocions continuellement avec les employeurs pour favoriser la mise en œuvre de nos revendications et l'amélioration des conditions de travail. En collaboration avec notre organisation faitière Travail.Suisse, nous nous engageons pour que nos revendications soient reprises au niveau politique. Nos engagements:

1 **Revalorisation des professions féminines***

Nous exigeons de la politique un contrôle des salaires dans les entreprises. Les employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale doivent être sanctionnés. Nous demandons à la Confédération de revaloriser les salaires des professions dites typiquement féminines* en fonction des exigences réelles du métier. En effet, il est injustifiable qu'une assistante en pharmacie, par exemple, gagne moins qu'un maçon. Nous nous engageons également auprès des employeurs pour favoriser l'introduction de conventions collectives de travail dans des métiers typiquement féminins*. Notre objectif consiste à déterminer des salaires minimums adéquats qui permettront de renforcer et valoriser ces professions importantes.

3 **La maternité ne doit pas être un frein pour faire carrière**

Des offres d'accueil extrafamilial doivent être développées en suffisance, et leur prix doit être abordable. La prise en charge extrafamiliale doit être assumée par les pouvoirs publics, et son financement doit être assuré sur le long terme. Et les pères doivent également être impliqués: la Suisse a enfin besoin d'un congé de paternité rémunéré d'au moins 20 jours – distribués de manière flexible et sur une base journalière durant l'année qui suit la naissance (pour en savoir plus, voir page 5). Chaque mère doit également avoir la garantie qu'elle pourra reprendre son travail, à un taux réduit si elle le souhaite, après son congé de maternité.

2 **Aménagement du temps de travail**

Les salariés doivent pouvoir participer à l'organisation de leur emploi du temps, afin de mieux concilier travail et vie privée. La flexibilisation du temps de travail ne doit pas bénéficier unilatéralement aux employeurs, mais également aux salariés.

4 **Revenu pour les proches aidants**

Nous exigeons du monde politique un revenu pour l'accompagnement et la prise en charge de proches (enfants, proches malades ou en situation de handicap, personnes âgées). Ce travail précieux pour la famille et la société doit enfin être rémunéré à sa juste valeur. Le travail effectué dans le cadre de l'éducation et de la prise en charge de proches doit également être pris en considération par l'AVS pour permettre l'octroi d'une rente vieillesse complète au titre du premier pilier de la prévoyance vieillesse.

Pour le deuxième pilier, une adaptation à la réalité des travailleurs à temps partiel est indispensable. Nous demandons donc la suppression du montant de coordination et l'abaissement du seuil d'accès à la caisse de pension.

➔ Vous trouverez plus d'informations sur la grève des femmes et nos revendications sur notre site Internet:

www.syna.ch/greve-feministe

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice de la communication

Initiative pour un congé paternité

Déception et victoire d'étape

Le Conseil des États aurait pu ouvrir la voie à une politique familiale moderne en Suisse. Malheureusement, il ne l'a pas fait et a rejeté notre initiative. Pourtant, les sénateurs sont conscients de la nécessité d'un congé de paternité...

L'initiative déposée en juin 2018 prévoit un congé de paternité de 20 jours. Les actions entreprises par de nombreuses multinationales et de plus en plus de villes et de cantons en montrent bien la nécessité. Certains employeurs offrent ainsi déjà un congé de 20 jours ou plus aux jeunes pères. Un congé que l'initiative vise à rendre abordable, même pour les entreprises les plus petites.

Important, mais...

L'initiative et le contre-projet de la Commission chargée de l'examen préalable, qui propose un congé de 10 jours à titre de compromis, sont actuellement débattus au Parlement. Les membres de l'association «Le congé paternité maintenant!» ont assisté à un débat mémorable: faisant appel à des souvenirs personnels, les élus ont montré clairement que la présence d'un père après

la naissance d'un enfant est importante pour toute la famille. Mais la peur que «l'économie» ne puisse pas payer a également été omniprésente (pour les coûts, voir article ci-dessous). Pourtant, comme l'a relevé la conseillère aux États Anita Fetz, c'est surtout l'économie qui a besoin d'un congé paternité: «Les PME ont besoin d'un congé paternité pour pouvoir offrir de bonnes conditions économiques et pallier ainsi la pénurie

de travailleurs qualifiés. En outre, les femmes ne devraient plus avoir à supporter seules le «risque» professionnel de fonder une famille.»

Mais aussi un moment historique

En recommandant le rejet de l'initiative, mais en approuvant le contre-projet, le Conseil des États a néanmoins fait preuve d'un timide courage. Il s'agit d'une première victoire d'étape. En effet, c'est la première



Les membres de l'association «Le congé paternité maintenant!» suivent en direct le débat au Conseil des États depuis la Tribune. Photo: Béatrice Devènes

fois qu'une Chambre du Parlement reconnaît que le congé paternité est nécessaire en Suisse, ce que notre gouvernement fédéral a jusqu'ici froidement nié. Cet automne, ce sera au tour du Conseil national de débattre du projet. Comme le Conseil des États, il aura le choix entre suivre une voie médiane ou soutenir une politique familiale véritablement moderne. S'il ne fait ni l'un ni l'autre, le peuple aura dans tous les cas le dernier mot.

Coûts

Il faut savoir compter!

Le congé de paternité coûterait aux employeurs et aux employés environ 0,055 % de leur salaire, soit environ un café par mois. Y a-t-il d'autres coûts indirects?

Selon les médias, le contre-projet, qui prévoit un congé de paternité de 10 jours, pourrait entraîner des coûts directs de 230 millions de francs auxquels pourraient s'ajouter des coûts indirects supplémentaires de 450 à 900 millions de francs. Les chiffres proviennent du Forum des PME, une commission qui a pour but de défendre les

intérêts des petites et moyennes entreprises au niveau politique.

Des arguments infondés

Le Forum PME se réfère à une étude sur les absences de courte durée liées aux soins. Toutefois, il s'agit là d'absences non planifiées, effectivement susceptibles de provoquer des coûts indirects dus à la mise en place d'une solution de remplacement, d'heures supplémentaires ou même de commandes perdues. Dans le cadre du congé paternité, en revanche, les absences peuvent être planifiées. Il est donc peu probable que ces coûts indirects se produisent. Et s'ils surviennent, ils seront très difficiles à calculer, car ils dépendront alors de la situation de chaque entreprise.

Une demi-vérité

S'il est question de coûts, alors il convient également de discuter des économies possibles. En effet, un congé paternité pourrait permettre d'éviter à la fois des absences des futurs pères pour cause de maladie ou de surcharge de travail et le licenciement de certaines jeunes mamans. Et en contribuant à moyen terme à réduire la pénurie de travailleurs qualifiés, le congé paternité permettrait également de diminuer certains coûts pour l'économie.

→ Une simulation détaillée des coûts est disponible sur www.conge-paternite.ch

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

Flexibilisation dans l'artisanat

«Quand la santé est en jeu»

Les clients exigent des artisans une disponibilité 24 heures sur 24. Mais il n'est pas acceptable que les patrons répercutent toute la pression sur les employés, par exemple en instaurant des horaires de travail hebdomadaires déraisonnables.

«Les clients ont maintenant l'habitude d'avoir accès à tout immédiatement, et à tout moment. Une situation parfois difficile à gérer pour les entrepreneurs. Aujourd'hui, une entreprise commerciale ne peut plus établir au mois de mars sa planification pour toute l'année.» C'est ainsi que Johann Tscherrig, secrétaire central de Syna, résume la notion de flexibilité, qui représente un défi majeur pour les syndicats, notamment dans l'artisanat: Les artisans doivent pouvoir offrir leurs services à court terme pour rester compétitifs. Mais Syna s'oppose à ce que les entreprises reportent l'ensemble de cette flexibilisation sur leurs employés en recourant au travail sur appel, aux emplois temporaires et, surtout, à l'extension des horaires de travail – des pistes actuellement explorées par les employeurs de différentes branches de l'artisanat.

Jusqu'à 47h par semaine ...

La convention collective de travail (CCT) de la branche du marbre et du granite propose depuis plusieurs années déjà des



Syna s'engage en faveur de la conciliation entre travail et famille, dans l'artisanat également.

Photo: Adobe Stock

conditions de travail sûres, notamment la possibilité de prendre une retraite anticipée dès 62 ans. La CCT arrivera à échéance à la fin de l'année, et les négociations en vue d'une nouvelle convention ont débuté il y a une année. «Nous sommes désormais confrontés à des revendications que nous ne pourrions en aucun cas accepter», réagit Tscherrig avec irritation: «La convention définit une durée de travail annuelle qui ne saurait être dépassée. Malgré cela, les patrons veulent prolonger massivement la plage des durées de travail autorisées, avec un minimum à 35 heures et un maximum à 47 heures!»

...et 6 jours par semaine

Le principal enjeu est celui de la répartition du travail, explique le secrétaire central: «À la campagne, les entreprises souhaitent travailler surtout en été, par beau temps, quand elles ont beaucoup de travail, pour pouvoir ensuite renvoyer leurs employés à la maison en hiver. En ville par contre, l'enjeu consiste plutôt à disposer de travailleurs disponibles 24 heures sur 24. Une semaine de 47 heures implique la quasi-impossibilité de travailler sur 5 jours. Ainsi, la prévisibilité des horaires et la conciliation entre travail et famille sont mises en péril.

La santé, bénéfique pour les patrons

Les syndicats sont fortement présents dans l'artisanat, raison pour laquelle les conditions de travail et les salaires sont bons, estime Johann Tscherrig. «La question des horaires de travail représente un lourd défi pour nous.» Les syndicats ont tenté de proposer d'autres solutions durant les négociations, notamment des jours fixes de récupération anticipée à déterminer d'un commun accord, en vain pour l'instant. Le travail se poursuit donc afin de lutter pour préserver la santé des employés. Celle-ci devrait également tenir à cœur des employeurs!

Négociations CCT dans les échafaudages

La CCT des échafaudages arrivera à échéance en mars 2020. Elle couvre actuellement environ 2500 travailleurs dans plus de 250 entreprises de toute la Suisse dans une branche fortement exposée à la concurrence de l'étranger et à la guerre des prix.

Les négociations pour une nouvelle CCT tournent à plein régime. Les atouts de la CCT actuelle, par exemple la retraite anticipée dès 58 ans, doivent être préservés. Syna demande en outre:

- une hausse des défraiements pour véhicule privé;
- une protection des travailleurs âgés;
- une prolongation du congé paternité à 5 jours;

- une prolongation du délai de congé pour les travailleurs dès 55 ans révolus;
- un soutien renforcé à la formation continue, avec 5 jours de congé (non-payés) pour suivre des cours de perfectionnement.

Au fait ...

Les membres de Syna qui travaillent dans les échafaudages et dans bien d'autres branches peuvent obtenir le remboursement de leur contribution professionnelle.

N'hésite pas à t'informer auprès de ton secrétariat régional: www.syna.ch/fr/regions

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

Nouvelles suppressions de postes chez GE

Une attitude révoltante

Avec la restructuration annoncée le 17 juin, General Electric (GE) foule de nouveau aux pieds la place industrielle suisse, en particulier dans le canton d'Argovie. 450 postes sont appelés à disparaître: les affirmations selon lesquelles les sites de Suisse seraient renforcés n'étaient en fait que du vent. Syna et les employés de GE en ont assez!

Cette nouvelle restructuration sacrifie 350 postes à Baden et 1000 à Birr sur l'autel de l'appât du gain du groupe américain. Depuis l'acquisition d'Alstom Power, GE a ainsi supprimé quelque 2900 emplois au total en Suisse.

On ne pense qu'aux passagers de 1^{re} classe

Le PDG Larry Culp est le «capitaine» de GE depuis l'automne dernier. À l'instar de ses prédécesseurs, il se soucie bien plus de ses actionnaires que de l'équipage qui fait avancer le bateau. Il pense uniquement aux dividendes et ne poursuit guère une stratégie industrielle durable pour GE. Son seul objectif est de satisfaire ses actionnaires sur le dos des travailleurs, qui subissent une troisième restructuration depuis 2015.

Plan d'économies malgré les bénéfices

Les problèmes sont internes: les synergies résultant de la reprise d'Alstom n'ont pas été intelligemment exploitées et le savoir-faire acquis n'a pas été mis à profit de manière à construire l'avenir. Au lieu de cela, les dépenses ont été comprimées. Les restructurations ont pour seul but d'atteindre des objectifs d'économies, que les ressources restantes restent fonctionnelles ou non. En bref: les plans d'austérité sans queue ni tête se succèdent!

La demande de turbines à gaz, que GE produit également en Suisse, est en baisse depuis des années. En outre, la sensibilité accrue pour les questions climatiques a entraîné une forte chute de la demande de



Les actionnaires de GE encaissent de généreuses dividendes, et les travailleurs se retrouvent à la rue.

Photo: Adobe Stock

centrales au gaz, au charbon et au mazout. Mais au lieu de s'adapter à ce nouvel environnement, GE essaie simplement de diminuer l'envergure des domaines touchés pour réduire les coûts, sans se projeter dans l'avenir. Satisfaire les actionnaires demeure l'objectif ultime, malgré un bénéfice de près d'un milliard de francs réalisé par le groupe au premier trimestre 2019!

Des réponses claires et contraignantes sont exigées

Syna soutiendra les employés de GE en Suisse et sur le plan européen. Le syndicat exige que le groupe renonce à cette nouvelle coupe qui menacerait gravement le maintien de ses sites en Suisse.

La perte massive de savoir-faire ôte toute perspective d'avenir à ces sites ainsi «amputés». Plutôt que des coupes, des déclarations contraignantes sur la poursuite des activités de GE en Suisse

sont exigées de la part des plus hauts dirigeants du groupe. Les employés qui luttent chaque jour pour l'avenir de GE le méritent. «Le personnel de GE demande la continuité et la stabilité, et non pas une nouvelle restructuration!», déclare Diego Frieden, secrétaire central de Syna.

La politique et l'économie doivent négocier

Avec cette nouvelle mesure, GE n'aura plus la taille critique nécessaire, et les effets pour la région et la place industrielle suisse pourraient être dramatiques. Les autorités politiques de tous les niveaux doivent maintenant chercher des solutions et lutter avec les partenaires sociaux pour empêcher cette suppression de postes. Syna est pleinement disposé à collaborer!

mathias.regotz@syna.ch,
responsable du secteur de l'industrie

Un contrat tout en douceur



Syna est partenaire de la convention collective de travail (CCT) conclue avec Chocosuisse, la Fédération des fabricants suisses de chocolat. Les collaborateurs de ses 13 membres, dont Nestlé, Maestrani, Lindt & Sprüngli ou encore Chocolats Camille Bloch, bénéficient ainsi de conditions de travail sûres.

La convention actuelle, qui échoira à la fin de l'année, est prolongée jusqu'en 2022. Elle comprend déjà des indemnités attractives pour travail en équipe. Cependant, les représentants des employeurs ont voulu abolir les absences de courte durée payées en cas de visite médicale – une suppression qui a pu être écartée durant les négociations. Le congé paternité pour sa part passe de deux à cinq jours, et les futures mères ne seront plus obligées de débiter leur congé maternité deux semaines avant la naissance.

Menuiserie

Les partenaires sociaux ont déjà entamé des négociations en vue de la prolongation de la CCT Menuiserie en Suisse alémanique, qui arrivera à échéance fin 2020.

Un modèle de préretraite (MPR) est également à l'étude, un sondage ayant révélé que la majorité des employeurs et des employés sont plutôt favorables à ce développement.

Les menuisiers de Suisse romande bénéficient déjà de la CCT Resor, la retraite anticipée dans le second-œuvre.

Élections 2019

Un nouveau Parlement national sera élu le 20 octobre. Nous ne sommes pas indifférents aux personnalités qui font de la politique à Berne, décidant ainsi du sort réservé aux travailleurs. C'est pourquoi nous vous informerons au sujet de ces élections: **dans le prochain Syna Magazine, tous les membres et collaborateurs de Syna qui sont candidats au Conseil national pourront brièvement se présenter.** Tu es toi aussi candidat ou candidate et ton secrétariat Syna n'a pas encore pris contact avec toi? Alors n'hésite pas à nous le signaler!

La protection des salaires est importante

Le rapport annuel du Seco sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement le montre une fois de plus: **la pression sur les salaires est une réalité, et la sous-enchère en termes de salaire et de conditions de travail reste d'actualité.**

En 2018, 41 000 contrôles paritaires ont été effectués. Bilan: des cas de dumping salarial ont été découverts dans 13% des entreprises auditées, et 6% des indépendants contrôlés étaient en fait des indépendants fictifs. Les contrôles ne sont pas toujours simples à réaliser, parce que seules les branches avec CCT sont dotées de directives claires en la matière. Or, en Suisse, un contrat de travail sur deux n'est pas régi par une CCT, ce qui rend souvent les contrôles difficiles.

Dans tous les cas, le rapport montre bien que **la protection des salaires en Suisse est indispensable et qu'elle ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de l'accord-cadre avec l'UE.** Syna salue par conséquent la décision du Conseil fédéral de poursuivre les négociations.

Soutien pour les travailleurs âgés



Le Conseil fédéral a enfin été dans le sens d'une revendication de longue date de Syna: par diverses mesures, il veut améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Par exemple, tous les employés qui ont atteint le milieu de leur carrière auront droit à un bilan de compétences gratuit. En outre, les ORP seront appelés à renforcer leurs prestations d'accompagnement et de conseil pour les chômeurs âgés. Enfin,

une rente de transition sera introduite pour les chômeurs qui arrivent en fin de droit peu avant la retraite, afin qu'ils ne perdent pas leur droit à une pension une fois l'âge officiel de la retraite arrivé.

Ces mesures renforcent également la position des travailleurs suisses face à la concurrence étrangère – et constituent donc de bons arguments contre l'initiative de l'UDC visant à mettre fin à la libre circulation des personnes.

Chiffre du mois

65 000

kilomètres de sentiers pédestres sont balisés en Suisse. En les mettant bout à bout, on pourrait parcourir une fois et demie le tour de la terre. Et même sans aller si loin, ces sentiers pédestres sont l'occasion d'excursions magnifiques, que ce soit dans les hauteurs, dans les vallées les plus reculées ou au bord des eaux rafraîchissantes d'un lac. Idéal également pour l'été qui approche, que l'on pourra passer dans son propre pays sans nuire au climat! Nous vous souhaitons de belles vacances!

Plus d'informations: www.randonner.ch

Région Romandie

L'égalité, par et pour les plus jeunes ...

14 juin, jour tant attendu de la grève des femmes*. En guise de soutien au mouvement, toute la famille enfila un t-shirt violet au réveil. Puis chacun part vaquer à ses occupations, scolaires, professionnelles ou ménagères.

Mon programme consiste avant tout à passer quelques précieuses heures avec mes enfants. Autour d'un repas partagé avec enfants et jeune fille, nous discutons de ce que représente l'égalité pour chacune et chacun. Pour Paula, 20 ans, qui vient d'Allemagne – pays bien en avance sur la Suisse en matière de conciliation entre travail et famille – l'égalité est surtout une affaire d'égalité des chances en matière d'emploi. Sarah, 12 ans, trouve injuste que les hommes gagnent plus que les femmes, et espère bien que cela aura changé quand elle sera en âge de travailler. Pour son amie, égalité rime avec le fait de passer autant de temps avec son papa qu'avec sa maman – une remarque qui reflète sa réalité quotidienne, tous deux ayant diminué leur taux d'activité à sa naissance. Elias, 9 ans, fan de tennis, trouve pour sa part logique de gagner la même chose pour le même travail, mais nous cite un contre-exemple «À Roland-Garros, les femmes gagnent autant que les hommes. Pourtant, leurs matches sont bien plus courts que ceux des hommes. Donc elles travaillent moins. Alors ce sont les hommes qui sont discriminés.» Quant au plus jeune, 3,5 ans, il veut «passer beaucoup de temps avec maman, et aussi avec papa». De retour au bureau après cet intermède familial, je me pose également la question: quel devrait être le visage de la société égalitaire de demain?

Un Conseil fédéral hors propos

Récemment, le Conseil fédéral – 7 membres, dont 5 n'ont pas d'enfants (dont nos 3 élus) – a rejeté l'idée d'un congé de paternité, aussi

modeste soit-il, pour lui opposer la construction de nouvelles places en garderie, qui présente un «meilleur rapport coût-bénéfices». Révoltant. Est-ce vraiment ainsi qu'il s'imagine l'égalité – une société qui multiplie les structures d'accueil pour les enfants en bas âge, mais aussi pour les aînés – pour tous les improductifs en somme – afin que chaque homme et chaque femme en âge de travailler puisse se vouer entièrement à un travail qui permette à la Suisse d'afficher un PIB en croissance perpétuelle? Une solution qui conduirait à stigmatiser et culpabiliser encore plus les femmes qui font le choix de travailler à temps partiel pour passer du temps avec leurs enfants, ou s'occuper de proches vulnérables? Plutôt que d'encourager les hommes à faire de même?

Égalité et qualité de vie, main dans la main

Cette forme d'égalité, je la rejette, de toutes mes forces. Parce qu'elle nuit à notre qualité de vie, à toutes et à tous. Pour moi, l'égalité de demain passe bien sûr par une égalité totale des salaires. Mais elle passe aussi par la reconnaissance de chacune et chacun dans ses activités «non rentables pour l'économie», n'en déplaise au Conseil fédéral. Elle passe par la valorisation du travail à temps partiel – notamment en supprimant le montant de coordination du 2^e pilier; par la reconnaissance des responsabilités familiales ainsi que par l'encouragement de la participation des hommes dans la vie et l'organisation de la famille. Un congé de paternité – ou parental – est essentiel pour permettre aux jeunes pères de prendre leurs repères dans leur nouveau rôle et leur donner envie de l'occuper à plus long



L'égalité est l'affaire de toutes et de tous.

Illustration: Collectif genevois pour la grève des femmes 2019*

terme, en diminuant notamment leur taux d'activité. Ce n'est qu'ainsi que, pas à pas, une égalité favorable à une bonne qualité de vie s'imposera, naturellement.

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 Lambelet
thierry.lambelet@syna.ch

Numéro 6/19:

Clôture de la rédaction: 19 août
Date de parution: 6 septembre

Grève féministe à Fribourg

Mobilisation massive pour l'égalité

La grève des femmes* du 14 juin a rassemblé des centaines de milliers de personnes dans les rues de Suisse. À Fribourg, ce sont plus de 12 000 personnes qui ont pris part à la marche féministe. Du jamais vu! Retour sur la préparation d'un événement qui a marqué l'histoire.

Le vendredi 14 juin 2019 restera dans les annales. Deuxième grève générale des femmes* en Suisse, après celle de 1991, elle a mobilisé un nombre impressionnant de personnes dans les rues des villes suisses, mais également dans les institutions d'enseignement, les hôpitaux, les entreprises et autres lieux de travail. Lancée par les femmes syndicalistes romandes, la grève s'est organisée en collectifs régionaux, d'abord en Romandie puis partout en Suisse; parce que tous les cantons ne sont pas au même niveau en ce qui concerne la prise en compte et le traitement public des thématiques liées à l'égalité. Le travail de préparation et de sensibilisation des collectifs n'était pas le même, et la multiplication des collectifs locaux a permis de créer des événements et une grève qui se sont intégrés dans le tissu local et ont parlé à la population concernée.

Le collectif fribourgeois

À Fribourg, le collectif fribourgeois pour la grève des femmes* s'est constitué en juin 2018. Syna Fribourg a intégré le collectif dès le départ, car il était important pour l'équipe de Fribourg de prendre part à l'année féministe lancée par nos collègues romandes et de s'engager dans le collectif pour porter les revendications de Syna en matière d'égalité dans les discussions. Une vingtaine de membres composaient le collectif au départ, principalement des représentantes d'associations et de partis. Après le premier événement, un grand nombre de femmes ont rejoint le collectif, à titre individuel. Juste avant la grève, le collectif comptait plus de 200 membres!

Une mobilisation sans précédent!

En plus des mobilisations sur les lieux de travail, la grève à Fribourg a pris la forme



12 000 personnes dans les rues de Fribourg pour la grève des femmes*!

Photo: Laura Riva

d'un mini-festival organisé sur la place Georges-Python, renommée pour l'occasion place Georgette Python! Après l'appel à la grève à 11h, la programmation, entièrement féminine, a vu se succéder groupes de musique, chœurs, danse, prises de paroles, lectures, DJ. Des illustratrices dessinant en direct, des stands des organisations syndicales, politiques et féministes, une crèche, des librairies, des stands de nourriture et de boissons ont complété les animations sur la place Python!

Les deux régions de Syna Fribourg ont tenu un stand commun sur lequel les passantes et les passants pouvaient participer à un quiz sur l'égalité, en allemand et en français. Le quiz a connu un immense succès! Y répondre permettait également de prendre part à un concours, afin de gagner des prix offerts par les régions de Syna Fribourg, dont un an de sociétariat Syna. Ce fut une belle journée d'échanges et de sensibilisation pour Syna!

À 15h24, heure à partir de laquelle, pour un équivalent plein temps, les femmes ne sont plus payées, plus de 4000 personnes

se sont assises et ont croisé les bras en silence.

Ce sont ensuite plus de 12 000 personnes qui ont rejoint le cortège, appelé marche féministe, à 18h30. Du jamais vu à Fribourg! La grève féministe 2019 est ainsi entrée dans l'histoire fribourgeoise...

Et ensuite?

Au-delà du travail de mobilisation et de sensibilisation, qui est passé, à Fribourg, par un nombre important d'événements et de stands et actions de rue, quelques réactions violentes et un traitement parfois ridiculement sexiste de la grève par les médias ont accompagné cette année féministe. Le travail ne s'arrête pas avec la grève! Au contraire, le succès de la grève, partout en Suisse, montre une chose: le temps de l'égalité est venu, et toutes et tous devons maintenant travailler, main dans la main et en solidarité, pour réaliser les revendications de cette grève. Ce n'est que le début!

melanie.glayre@syna.ch,
secrétaire régionale

Région Fribourg

Conditions de travail: la preuve par l'exemple

Les syndicats se voient parfois reprocher de pointer systématiquement les employeurs du doigt. Pour Syna, il est cependant important de mettre en avant des exemples de bonnes pratiques qui démontrent que nos revendications sont viables et rentables pour les employeurs comme pour les employés. Reportage chez Liip SA.

L'agence web Liip SA, qui a également son siège à Fribourg, a déjà remporté plusieurs prix pour son engagement envers ses collaborateurs. Cette année, le Prix Balance du canton de Zurich lui a été décerné pour la deuxième fois. L'agence a en outre été récompensée pour la qualité de son travail, ce qui montre que bonnes conditions de travail et performance d'entreprise peuvent aller de pair. Nous avons donc voulu en savoir plus sur leurs convictions et expériences.

En tant qu'employé chez Liip SA, quelle différence observez-vous par rapport à vos employeurs précédents?

Stefan Schweingruber (développeur front-end, temps partiel 80%, papa): En rejoignant Liip, beaucoup de choses ont changé pour moi par rapport à mon précédent employeur. J'aimerais souligner la grande flexibilité qui est offerte. Les horaires de travail sont flexibles et le travail à domicile est autorisé. Lorsque j'ai spontanément envie de faire du sport, je peux sans autre m'absenter pendant deux heures. Si la baby-sitter a un empêchement et qu'il faut intervenir rapidement, cela ne pose pas de problème. Pour un jeune papa comme moi, c'est un soulagement énorme. Tout cela exige une communication ouverte et directe, ce qui est une autre des forces de Liip: la transparence au sein de l'entreprise.

Vous semblez avoir une gestion très flexible de la charge de travail, que chacun peut contribuer à définir. Chaque employé



Liip a déjà remporté deux fois le Prix Balance du canton de Zurich.

Photo: Liip SA

peut redéfinir son taux d'activité tous les trimestres. Comment gérer cela concrètement, de manière à ce que le travail soit fait et que les clients soient satisfaits?

Nadja Perroulaz (co-fondatrice, travaille à temps partiel 70%, maman): Le modèle organisationnel de Liip s'appelle Holocracy. La transparence est l'un des piliers de ce système auto-organisé. Chaque nouvel employé accepte de s'auto-organiser en signant son contrat de travail. Chez Liip, nos heures de travail sont comptabilisées sur une base annuelle et le taux d'occupation peut être ajusté trimestriellement. Chaque heure travaillée est comptabilisée, et rémunérée ou compensée. Les affaires courantes fonctionnent grâce à l'holocratie et non à cause d'elle.

Votre sondage auprès de votre personnel a révélé que les employés à temps partiel sont plus satisfaits que les collaborateurs à temps plein. Plus de la moitié de vos employés travaillent à temps partiel. Quel est leur taux moyen d'activité? Y a-t-il une tendance?

Nadja Perroulaz: En moyenne, 54% des employés de Liip travaillent à temps partiel, avec un taux qui oscille en général entre

60% et 80%. Ces jours loin du bureau leur permettent de s'occuper de leurs enfants et/ou de leurs proches, et de s'acquitter des tâches du quotidien par exemple. Les employés consacrent également ce temps à la formation professionnelle et continue, à la pratique d'un sport ainsi qu'à d'autres engagements en faveur de causes sociales. Un taux d'occupation réduit dans le cadre d'un poste fixe permet de préserver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'autre part, cette démarche encourage une organisation de la famille plus contemporaine et plus égalitaire.

L'initiative parlementaire de Karin Keller-Suter sur les exceptions à l'enregistrement du temps de travail vise à soustraire certains travailleurs à la loi sur le travail en ce qui concerne la saisie du temps de travail. Gerhard Andrey, cofondateur et partenaire de Liip, a participé à une conférence politique sur ce sujet et a déclaré que chaque heure de travail chez Liip est notée et rémunérée. Quelle est la position de Liip sur ces attaques actuelles contre la loi sur le travail/la protection de la santé des travailleurs?

Suite à la page 12

Suite de la page 11



Un taux d'occupation réduit dans le cadre d'un poste fixe encourage une organisation de la famille plus contemporaine et plus égalitaire.

Photo: Adobe Stock

Chiffres clés

Combien d'employés?

- 👍 184 employés
- 👍 Dont 80 avec une famille
- 👍 Dont 57 femmes (31%)

Quel est l'âge moyen de vos employés?

- 👍 34,1 ans

Chez Liip, chaque employé a la possibilité de:

- 👍 Avoir son mot à dire sur tout (nous n'avons pas de direction)
- 👍 Quitter son lieu de travail en cas d'urgence
- 👍 Bénéficier du soutien de l'entreprise pour concilier vie professionnelle et vie privée
- 👍 Se former
- 👍 Prendre un congé sans solde
- 👍 Prendre 4 semaines de congé de paternité, indemnisées à 100%
- 👍 Prendre 16 semaines de congé de maternité, indemnisées à 100%
- 👍 Déterminer son taux d'occupation – plus de la moitié des salariés travaillent à temps partiel
- 👍 Bénéficier d'un système salarial transparent et d'une transparence totale des salaires
- 👍 Participer à la répartition des bénéfices (13 salaires mensuels, et un 14^e salaire pour tous si les affaires vont bien ou pour personne dans le cas contraire)

Nadja Perroulaz: Dès la création de Liip, nous nous sommes engagés en tant qu'entreprise à offrir des conditions de travail équitables et transparentes. Chaque heure travaillée est comptabilisée pour deux raisons principales:

1. Transparence envers nos clients. Nous menons nos projets avec une méthodologie agile (SCRUM). Nos clients savent ainsi de manière régulière combien ils paient pour quel travail.
2. Le bien-être de nos employés est tout aussi important pour nous. Les horaires de travail flexibles exigent également que les heures travaillées puissent être enregistrées et donner lieu à une compensation.

Quel rôle la gestion de la santé en entreprise (GSE) joue-t-elle chez Liip?

Nadja Perroulaz: La GSE ne joue pas de rôle prépondérant chez Liip. Non pas parce que nous n'y accordons pas d'importance, mais parce que nous avons déjà des conditions de travail très progressistes et parce que notre méthode organisationnelle est bonne. Les employés disposent de tous les outils dont ils ont besoin pour décider de leur temps de travail et garder ainsi le contrôle de leur temps libre. Basée à Zurich, Lausanne, Berne, Fribourg et Saint-Gall, Liip est proche de ses clients mais également du domicile

de ses employés. La réduction du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail nous tient à cœur. Nous sommes également convaincus qu'il est important de se détendre, surtout lors de périodes chargées sur les plans professionnel, familial et scolaire. Afin de créer des incitations à la détente, chacun de nos cinq sites propose des activités sportives et récréatives. Il peut s'agir de yoga, de bootcamps, de massages, de ping-pong ou encore de baby-foot, le tout pris en charge par Liip (à l'exception des heures). Tous nos bureaux disposent de cuisines et de zones pour manger et nous achetons des fruits au marché local. Nos bureaux se trouvent à dix minutes à pied de la gare la plus proche. Les postes de travail sont ergonomiques et réglables en hauteur. L'abonnement CFF ½ tarif est offert à chaque employé et nous nous engageons également à protéger l'environnement en participant financièrement à l'achat d'un vélo par nos collaborateurs.

Liip encourage la formation continue de ses collaborateurs. Quelles sont ses spécificités par rapport aux autres employeurs?

Nadja Perroulaz: Chaque employé bénéficie chaque année d'un montant dont il peut disposer librement pour sa formation et son perfectionnement. Ce budget peut être dépensé pour diverses activités de formation liées à son activité, sans consultation ni processus de validation. Par exemple, nos développeurs aiment assister à des conférences à l'étranger, suivre des cours de langues ou acheter des livres.

Que devrait défendre spécifiquement le syndicat Syna en tant que représentant des intérêts des travailleurs?

Nadja Perroulaz: La numérisation et l'évolution démographique changent radicalement les entreprises, qui devraient être davantage sensibilisées à ces questions. Les syndicats peuvent apporter leur aide dans ce domaine. La question de l'emploi des travailleurs âgés doit également être abordée, de même que celle de l'égalité et de la possibilité de travailler à temps partiel.

➔ L'entretien complet est disponible sur le site régional de Fribourg-Neuchâtel www.syna.ch/frne

marie-louise.fries@syna.ch,
secrétaire régionale

Flessibilizzazione nell'artigianato

«È una questione di salute»

Spesso le imprese artigiane devono essere reperibili per i clienti 24 ore su 24. Ma è inaccettabile che i datori di lavoro trasferiscano tutta la pressione sui dipendenti, ad esempio con settimane lavorative irragionevoli.

«Ormai i clienti sono abituati ad avere tutto e subito. È diventato più difficile anche per le aziende. Oggi un'impresa artigianale non può più pianificare l'intero anno già a marzo». Il segretario centrale Syna Johann Tscherrig riassume così la flessibilizzazione – la sfida sindacale più importante – in atto anche nel settore dell'artigianato: per sopravvivere sul mercato, gli artigiani devono essere in grado di offrire i propri servizi in tempi brevi. Ma Syna non accetta che le imprese trasferiscano questa flessibilità interamente sui propri dipendenti attraverso lavoro su chiamata, impieghi temporanei e, soprattutto, un'estensione degli orari di lavoro possibili, proprio come stanno cercando di fare i datori di lavoro di diversi rami professionali dell'artigianato.

Fino a 47 ore settimanali ...

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'industria svizzera del marmo e del granito offre da anni condizioni di lavoro sicure, in particolare la possibilità di usufruire del pensionamento flessibile a partire dai 62 anni. Il CCL scadrà alla fine di quest'anno e da un anno circa sono in



Syna si impegna per migliorare la conciliabilità di lavoro e vita familiare, anche nei settori dell'artigianato.
Foto: Adobe Stock

corso trattative per un nuovo contratto. «Siamo confrontati con richieste che non possiamo assolutamente accettare», afferma Tscherrig: il contratto definisce una durata annuale del lavoro che non va aumentata. Ma i datori di lavoro vogliono estendere notevolmente la settimana lavorativa: da 35 a 47 ore!

... e settimana di 6 giorni

Come spiega Tscherrig, si tratta della ripartizione del lavoro: «Nelle zone rurali le aziende vogliono lavorare soprattutto

in estate con il bel tempo, quando hanno molti ordini – e poi rispettare a casa i dipendenti in inverno. In città, invece, l'aspetto più importante è assicurarsi che gli artigiani siano disponibili possibilmente 24 ore su 24.» Con 47 ore di lavoro alla settimana, è praticamente impossibile rispettare la settimana di 5 giorni. In simili condizioni, per i dipendenti è difficile pianificare il lavoro e conciliare vita professionale e famiglia.

Salute anche nell'interesse del datore di lavoro

Nell'artigianato i sindacati sono diffusamente rappresentati e le condizioni di lavoro e i salari sono quindi buoni, spiega Tscherrig. «La durata del lavoro ci dà però parecchio filo da torcere.» Nelle trattative sugli orari di lavoro i sindacati stanno perciò introducendo possibili alternative, come giorni di recupero fissi definiti, ma finora senza successo. Le attività proseguono, dunque, così come la lotta per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Salute che dovrebbe essere una priorità anche per i datori di lavoro.

Trattative CCL per la posa di ponteggi

Nel marzo 2020 scadrà anche il CCL per la posa di ponteggi. Del contratto beneficiano circa 2500 dipendenti impiegati presso oltre 250 imprese di tutta la Svizzera messe duramente sotto pressione dalla concorrenza estera e dalla guerra dei prezzi.

Le trattative per il nuovo CCL sono già in pieno svolgimento. I vantaggi dell'attuale CCL, come il pensionamento anticipato dai 58 anni, vanno preservati. Syna chiede inoltre:

- un aumento delle indennità per veicoli a motore;
- aumento a 5 giorni del congedo di paternità;

- maggiore protezione dei lavoratori più anziani: aumento del termine di disdetta per i dipendenti a partire dai 55 anni d'età;
- migliore promozione del perfezionamento professionale: 5 giornate di lavoro libere (non retribuite) per corsi di formazione continua.

A proposito:

I soci Syna impiegati nel settore della posa di ponteggi e in molti altri rami professionali ricevono un rimborso dei contributi professionali. Informati presso il segretariato della tua regione:

www.syna.ch/it/regioni

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Huelga de mujeres 14 de junio

Todas las expectativas superadas

La segunda huelga de mujeres convocó más de medio millón de manifestantes, siendo aún más exitosa que la primera huelga en 1991. Las mujeres dejaron claro cuan importantes y urgentes son sus demandas.

Tras un corto periodo de preparación, diversos colectivos regionales suizos lograron organizar una ruidosa, combativa y colorida huelga de mujeres. Nuestros secretarios regionales también se hicieron parte a través de distintos colectivos. Juntos, los organizadores discutieron las demandas, desarrollaron estrategias de movilización y planearon acciones para el día de la huelga. Gracias a esta fructífera colaboración, todos pudimos experimentar este día inolvidable.

Valiosa solidaridad

La huelga de mujeres apenas fue discutida en los medios de comunicación en su inicio. Luego se puso sobre la mesa la cuestión de si una huelga en la que muchos se tomaron el día libre seguía siendo una verdadera huelga. El rol de los hombres fue también ampliamente discutido.

Al comienzo fue complicado calcular cuántas mujeres participarían realmente. Pero unas semanas antes del 14 de junio, la huelga definitivamente tomó forma: Desde ese momento los medios de comunicación comenzaron a informar en profundidad sobre la huelga y las demandas asociadas a ella.

«Muchos pensaron que no sería gran cosa» cuenta Soraia Ribeiro, secretaria regional y coorganizadora de la huelga



¡Conviértete en una activista!

¡Sólo permaneciendo juntos podemos asegurarnos que nuestras demandas se hagan realidad! Por lo tanto, únete a nuestro grupo de igualdad. Dinos que podemos hacer en tu rubro para lograr una verdadera igualdad.

Contacto: sabri.schumacher@syna.ch



¡El número de participantes en la Huelga de Mujeres 2019 fue impresionante! Imágenes: Syna

de Zúrich. «Pero al final, todos quedaron sorprendidos por la cantidad de mujeres, sentí solidaridad de primera mano»

Nos afecta a todas

Las formas de la huelga fueron tan variadas como los participantes: «Lo que más me conmovió fue que las mujeres de todas las edades y profesiones estaban igualmente comprometidas. Afecta a todas las mujeres, y eso se nota», explica Marina Raimann, que participó en la huelga de mujeres en Berna como Secretaria Regional. Mujeres de todas las orientaciones políticas, religiosas y culturales se juntaron para participar en reuniones o dejaron su trabajo por una pausa prolongada.

¡Sin nosotras, nada funciona!

Durante 24 horas, las mujeres a través de conciertos, manifestaciones y otras actividades hicieron campaña a favor de una verdadera igualdad. Los miembros de Syna Zúrich participaron en la manifestación como supermujeres. En Basilea bailaron al son del sonido latino, y el equipo de Syna recogió firmas en pos de un día cantonal de la igualdad. En Friburgo, los visitantes del stand de Syna pudieron poner a prueba sus conocimientos sobre la igualdad de género. En su discurso en Lucerna, la Secretaria Regional Katja Blust pidió a las mujeres que actuaran: «Todavía nos tomamos nuestros deberes más en serio que nuestros derechos. Esto debe terminar»

Después de la huelga es antes de la huelga

Se sentía la euforia en todas partes: «Estoy encantada con las jóvenes. Si siguen así, pronto conseguiremos la igualdad plena», dice convencida Astrid Beigel, Secretaria Regional de Basilea. Esta renovada esperanza es sólo la primera consecuencia de la huelga. Y en las elecciones parlamentarias de otoño, los electores pueden dar un nuevo impulso a la igualdad: «Todos deberíamos votar por mujeres que realmente defiendan la igualdad de género», dice la vicepresidenta de Syna, Irene Darwich.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable de igualdad



Medidas de acompanhamento

A proteção do salário é necessária!

O relatório Seco demonstra uma vez mais que: a pressão salarial na Suíça é uma realidade, a subcotação de salários e condições de trabalho estão na ordem do dia.

Em maio saiu o relatório anual do Seco relativamente à implementação das medidas de acompanhamento. Ele demonstra que: em 2018, foram realizados mais de 41 000 controlos de paridade em colaboração com os parceiros sociais. A subcotação salarial foi descoberta em mais de 13% das empresas controladas e 6% dos trabalhadores por conta própria eram trabalhadores por conta própria fictícios. Nem sempre é fácil fazer um controlo: nos setores com contratos de trabalho coletivo (GAV) há diretrizes claras. Aprox. metade das relações laborais na Suíça não é protegida por um GAV e, por isso, os critérios de controlo muitas vezes são pouco claros.

Em todo o caso, o relatório indica também: é necessária uma proteção salarial na Suíça. Não deve ser sacrificada pelo acordo-quadro com a UE. Por isso, o Syna



O cumprimento da proteção do salário requer controlos diários. Mas isto nem sempre é fácil.

Foto: Adobe Stock

saúda a vontade do Conselho Federal em retomar as negociações agora.

dieter.egli@syna.ch,
responsável pela comunicação

Assembleia de Delegados 2019

Desafios e bons números

Também a assembleia de delegados do Syna no dia 22 de junho no teatro da cidade foi realizada sob a impressão do sucesso da greve das mulheres*, na qual o Syna esteve presente com muitos membros e empregados.

A vice-presidente Irene Darwich agradeceu a todos o seu desempenho e declarou: esta greve não é o ponto final, mas sim o sinal de partida para mais igualdade! Através de uma resolução, os aproximadamente 100 delegados reafirmaram as devidas exigências mais importantes.

A proteção dos trabalhadores no foco

O presidente Arno Kerst apontou para mais temas atuais que são referenciados também na resolução: Os salários, que aumentaram ligeiramente em 2018, foram novamente suplantados pelos conseguintes aumentos de preço. O congelamento dos salários contrasta com a economia em alta. Por isso, necessitamos urgentemente de um aumento dos salários – e a proteção dos salários não deve ser sacrificada a favor do acordo-quadro da UE. Além disso, os ataques à lei de trabalho têm de terminar e o Syna combaterá cada agravamento com um referendo!

Mais membros

A AD tratou de alguns requerimentos dos delegados: foi renovado, por exemplo, o regulamento para ações sindicais; a formação

para seções nacionais não é possível, no entanto, o trabalho nacional dos setores será examinado com mais profundidade. Mas houve também informações intermédias sobre o novo sistema de cotas, que vai ser aprovado na AD 2020.

Além disso, foram eleitos para o conselho ampliado Maria Caligiure, região Friburgo-Neuchâtel, Monique Walker, região Jura, Besnik Ademi, região Lucerna, e Abel Santos de Brito, região Zürich-Schaffhausen.

O balanço anual terminou no positivo. O novo responsável do departamento das finanças, Marc Lucas, pôde dar notícias positivas relativamente aos números de membros: No ano de 2018, o Syna ganhou quase 2 por cento.

dieter.egli@syna.ch,
responsável pela comunicação

Cours 2019

formation-ARC.Suisse

Sauvegarder les données de mon smartphone dans le Cloud

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

Contenu: Comment bien choisir son Cloud de sauvegarde et comment l'utiliser en sécurité

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, vendredi 9 août

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

Vendredi 13 septembre 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel-Restaurant La Prairie, Yverdon-les-Bains

Contenu: Aider les bénéficiaires potentiels à comprendre le système des prestations complémentaires et faire valoir ses droits en déposant une demande.

Animation: François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales

Inscription: Dernier délai, vendredi 9 août

Comment positiver au quotidien? (lors de situation de contraintes professionnelles ou autres)

Lundi 23 septembre 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Mirabeau Best Western Plus, Lausanne

Contenu:

- déterminer les sources de stress ou d'inconfort;
- explorer comment concilier la performance et le bien-être au travail;
- s'approprier des outils pour positiver au quotidien;
- oser changer de lunettes et rêver le possible.

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

Inscription: Dernier délai, vendredi 16 août

Formation pour secrétaires et responsables syndicaux

Nouveautés jurisprudentielles: Droit du travail et assurances sociales

Mercredi, 25 septembre 2019, de 9h00 à 17h00, secrétariat de Syna, Villars-sur-Glâne

Contenu: Connaître la nouvelle jurisprudence du TF dans le domaine du droit du travail et des assurances sociales:

- le personnel d'assistance à domicile;
- révision de la loi sur l'assurance-accident;
- travail sur appel: taux d'activité;
- grève licite: conditions.

Animation: Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna

Inscription: Dernier délai, vendredi 30 août



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!

Discriminations racistes

Tolérance zéro

La discrimination raciale est une réalité en Suisse, principalement dans le monde du travail et de l'éducation. Syna ne tolère pas que des travailleurs soient exposés aux inégalités de traitement et à l'humiliation dans le monde du travail!

En 2018, 472 cas de discrimination potentielle ont été signalés aux 24 bureaux de lutte contre le racisme. Environ les deux tiers des cas ont été corroborés, et un cas sur trois concernait des discriminations multiples. Les femmes et les personnes dont le statut de séjour était précaire ont été les plus touchées. Les trois motifs les plus courants de discrimination ont été la xénophobie, le racisme contre les personnes de couleur et l'hostilité contre les musulmans. En ce qui concerne les résidents permanents, les Érythréens et les Marocains ont été les plus nombreux à se tourner vers les centres de conseil. Mais il arrive aussi que des personnes munies d'un passeport italien ou allemand soient discriminées.

Des agressions, mais pas seulement

La discrimination prend différentes formes selon le domaine de vie touché. La violence physique et verbale est plus fréquente pendant les loisirs que dans la vie professionnelle. Dans le monde du travail, les inégalités de traitement dans les processus de recrutement sont particulièrement fréquentes: par exemple, les jeunes étrangers doivent rédiger



Il n'y a aucune raison de tolérer la discrimination raciale, quelle qu'elle soit!

Photo: Adobe Stock

deux fois plus de demandes que leurs collègues suisses pour trouver une place d'apprentissage. Outre la discrimination salariale, il existe également des inégalités en matière de promotion, de répartition des tâches ou de formation continue. Selon l'art. 328 C CO, l'employeur est tenu de protéger la personnalité et l'intégrité personnelle du travailleur. Toutefois, il est souvent difficile de prouver qu'un désavantage constitue une discrimination. Les personnes touchées ont donc tout intérêt à s'ouvrir à des collègues bienveillants qui pourront témoigner des incidents survenus.

Deux exemples: Monsieur L. et Madame B.

L., Brésilien à la peau foncée, passe son premier jour de travail dans une entreprise dont la directrice ne tolère pas les personnes de couleur sur son lieu de travail. Elle en informe sans hésitation le supérieur de L. Pour ne pas perdre le principal client de son entreprise de nettoyage, le supérieur de L. décide de le licencier. L. ne veut pas agir

contre son patron. Néanmoins, avec l'aide du centre de conseil, il dépose une plainte contre la directrice, qui a clairement enfreint la norme antiraciste.

Mme M. est musulmane et porte le voile. Son conseiller ORP fait preuve d'antipathie à son égard. Il l'accuse de se voiler parce qu'elle ne veut pas travailler. Le centre de conseil l'aide dans sa demande de changer de conseiller ORP, une requête toutefois rejetée. B. reçoit des journées de suspension, ce qui la met en difficulté financière.

De tels cas ne sauraient être tolérés sur le marché du travail. Cependant, ce sont des situations que nos membres étrangers connaissent trop bien. C'est pourquoi Syna exige une tolérance zéro à l'égard de la discrimination – de la part des autorités et dans le monde du travail. Une campagne de sensibilisation auprès des entreprises et des sanctions lorsqu'un employeur manque à ses obligations pourraient également améliorer la situation en Suisse!

selina.tribbia@syna.ch,
responsable service migration

Rassisme? Défends-toi!

- Adresse-toi à un **centre de conseil**. Des professionnels pourront t'aider à déterminer quelles démarches entreprendre. www.network-racism.ch
- Discute de tes expériences avec le secrétariat régional Syna de ta région. Nos secrétaires régionaux pourront t'aider à déterminer si tu fais réellement l'objet de discrimination, et te mettront le cas échéant en contact avec un centre de conseil.

Assemblée des délégué-e-s (AD) 2019

Défis et chiffres réjouissants

L'assemblée des délégué-e-s de Syna, qui s'est tenue le 22 juin au théâtre municipal, a été placée sous le signe du succès de la grève des femmes*, à laquelle de nombreux membres et employés de notre syndicat ont pris part.

La vice-présidente Irene Darwich a exprimé ses remerciements à toutes et à tous pour leur engagement, et a relevé que la grève ne signalait pas l'arrivée, mais au contraire le départ, vers plus d'égalité! Par une résolution, les quelque 100 délégués présents ont réaffirmé leurs principales revendications.

Priorité à la protection des travailleurs

Le président Arno Kerst a évoqué les autres questions d'actualité qui sont

abordées dans la résolution: les salaires, qui avaient légèrement augmenté en 2018, ont une fois de plus été rongés par la recrudescence de l'inflation; la stagnation des salaires contraste avec l'essor économique actuel. Des augmentations sont donc urgentes, et la protection salariale ne doit pas être sacrifiée au nom de l'accord-cadre avec l'UE. En outre, les attaques contre la loi sur le travail doivent cesser, et Syna combattrait toute détérioration par voie de référendum!

Plus de membres

Plusieurs requêtes des délégués ont été traitées durant l'AD: par exemple, le règlement pour les actions syndicales a été revu. Par ailleurs, si la formation de sections suprarégionales ne sera pas possible, les possibilités d'effectuer un travail sectoriel suprarégional seront examinées attentivement. Des

informations intermédiaires ont également été fournies sur le nouveau système de cotisations qui doit être adopté par l'AD en 2020.

Maria Caligiure, de la région Fribourg-Neuchâtel, Monique Walker, de la région Jura, Besnik Ademi, de la région Lucerne, et Abel Santos de Brito, de la région Zurich-Schaffhouse ont été élus au sein du Comité élargi.

Les comptes annuels ont une fois de plus été bouclés sur un résultat positif. Le nouveau responsable des finances, Marc Lucas, a également pu faire état de chiffres positifs concernant l'effectif des membres de Syna, avec une légère croissance en 2018.

→ Pour lire la résolution de l'AD:

www.syna.ch/fr/actualites/ad2019

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

Nouveau secrétaire central

Du Valais à Olten

Le Comité a confirmé Johann Tscherrig comme nouveau secrétaire central de l'artisanat. Il travaille au secrétariat central depuis le début de l'année.

La carrière syndicale de Johann a débuté il y a près de 25 ans. En 2006, il a repris la responsabilité de la région du Haut-Valais au sein du secrétariat de Viège, qui est devenue depuis la plus grande région de Syna. Johann, qui a décidé de rejoindre le secrétariat central à Olten, fait ainsi figure de «vétérain» chez Syna. Au bénéfice d'une grande expérience professionnelle de terrain, que ce soit au niveau du conseil ou du travail de la base, c'est avec beaucoup d'engagement et d'enthousiasme qu'il a pris ses nouvelles fonctions.

Dans son nouveau rôle, Johann est responsable de plusieurs branches très importantes de l'artisanat. Ainsi, il supervisera notamment d'importantes conventions collectives de travail (CCT)



Johann Tscherrig est le nouveau secrétaire central de l'artisanat depuis début 2019. Photo: màd

dans l'industrie de la construction en bois et dans les échafaudages, où des négociations sont actuellement en cours (voir aussi page 6). Johann reprend également diverses tâches inhérentes à l'exécution de la CCT ainsi que d'autres projets au sein de l'équipe de l'artisanat.

Nous nous réjouissons de pouvoir compter sur son soutien efficace et expérimenté et sur sa précieuse collaboration. Bienvenue à Johann!

hans.maissen@syna.ch,
responsable du secteur de l'artisanat

Congrès de la Confédération européenne des syndicats

Protection salariale dans toute l'Europe

Le 14^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est tenu du 21 au 24 mai à Vienne. Cinq délégués de Travail.Suisse étaient présents.

Tous les quatre ans, la CES organise un congrès qui permet de représenter les 45 millions de membres des syndicats de 39 pays européens. Le congrès de cette année s'est tenu à Vienne sous le slogan «Une Europe plus juste pour les travailleurs!» Le thème central de l'événement – la conception d'une Union européenne sociale – était d'une actualité brûlante une semaine avant les élections européennes.

Requête suisse

À la demande des syndicats suisses et des confédérations syndicales autrichiennes et tchèques, la question d'une meilleure protection des travailleurs détachés contre le dumping salarial et social figurait au programme du Congrès. Rappelons que ce point est également au cœur des négociations en vue d'un accord-cadre entre la Suisse et l'UE. Luca Visentini, secrétaire général de la CES, a encouragé les syndicats suisses à défendre les mesures d'accompagnement. Il a en effet souligné qu'un affaiblissement de la protection salariale



L'économiste et l'auréat du prix Nobel américain Joseph Stiglitz s'est exprimé durant le Congrès de la Confédération européenne des syndicats à Vienne.
Photo: Arno Kerst

en Suisse nuirait également à la protection salariale dans d'autres pays.

L'UE sur la bonne voie

À l'approche des élections européennes, les enjeux sont clairement apparus. S'il veut survivre après le Brexit et les diverses victoires électorales populistes, le projet européen doit connaître un véritable retournement

social et bénéficier aux travailleurs. Mais l'UE progresse: dans deux ans, tous les États membres devront introduire au moins deux semaines de congé de paternité et deux mois de congé parental pour les mères et les pères.

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

Commentaire

Syna – faire partie d'une Europe sociale!

Participer au Congrès de la CES en compagnie de plus de 1000 syndicalistes de 38 pays juste avant les élections européennes a été une expérience marquante.

Faire partie, avec Syna, d'un grand mouvement social en Europe est motivant. Nous avons besoin des syndicalistes pour défendre et promouvoir les idéaux démocratiques et sociaux!

Et je suis fier qu'avec Syna, nous soyons à la pointe en ce qui concerne les enjeux liés à la

digitalisation. Nos revendications en faveur de la sécurité de l'emploi et d'une sécurité sociale solide, mais aussi d'aménagements du temps de travail qui bénéficient aux travailleurs et à leur famille, s'inscrivent parfaitement dans les discussions qui se sont tenues à Vienne. Nous faisons même office de précurseurs en ce qui concerne nos réflexions sur le thème de la formation continue, pour laquelle nous estimons que les employeurs et l'État doivent mettre du temps et des ressources financières à disposition.

Un avis partagé par Joseph Stiglitz. Dans une présentation captivante, le lauréat du prix

Nobel, âgé de 76 ans, a expliqué ce qui a conduit à l'échec du néolibéralisme. Des réglementations étatiques plus strictes sont nécessaires pour intégrer tous les individus sur le marché du travail et répartir plus équitablement le gâteau économique entre tous. En effet, le marché n'investit pas de lui-même suffisamment dans l'éducation, la sécurité sociale ou la protection de l'environnement. La revendication de Joseph Stiglitz, qui demande que les négociations collectives soient inscrites comme un principe de base du système économique, nous est allée droit au cœur.

arno.kerst@syna.ch, président

En images

Exceptionnel et inoubliable

Une affluence importante, oui. Mais aussi dense? Même les organisatrices les plus optimistes de la grève féministe ne s'attendaient pas à ce que les femmes soient si nombreuses à défiler. Sans oublier toutes celles qui ont manifesté leur solidarité pour l'égalité sur leur lieu de travail!



Photos: Syna

