

## CONDITIONS DE TRAVAIL

# VÉRITABLES REINES

Durant un mois, nous avons sillonné la Suisse pour exprimer notre reconnaissance aux travailleuses du commerce de détail. Leurs conditions de travail sont dures: salaires modestes, horaires marathon, ou encore travail le week-end et sur appel. Syna s'engage pour de meilleures conditions de travail dans la branche. **Pages 8 et 9**



## Protéger emplois et salaires

Le 17 mai, nous voterons sur l'initiative de limitation (initiative de résiliation) de l'UDC. Elle est dangereuse et met en péril la qualité des conditions de travail et le niveau des salaires en Suisse, pour la main d'œuvre indigène également! **Pages 4 et 5**

## Salvaguardare impieghi e salari

Il 17 maggio voteremo sull'iniziativa per la limitazione (iniziativa per la disdetta) dell'UDC. L'iniziativa è pericolosa, giacché mette a repentaglio le buone condizioni d'impiego e il livello dei salari in Svizzera – anche per le lavoratrici e i lavoratori indigeni! **Pagina 13**



## SERVICE

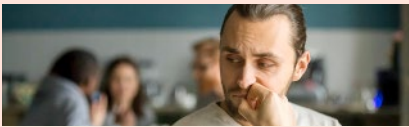
- 6 **SERVICE JURIDIQUE**  
Quand l'apprentissage ne fonctionne pas
- 7 **EMMA EXPLIQUE!**  
Mesures d'accompagnement
- 12 **STRESS! STRESS?**  
FORMATION CONTINUE
- 18 **RÉGIONS**  
Suisse romande
- 20 **NOUS SOMMES SOLIDAIRES!**  
VU SUR LE NET

## BRANCHES

- 6 **SANTÉ**  
Le vainqueur est... la CCT!
- 17 **COMMERCE DE DÉTAIL VAUD**  
Bientôt une CCT et des horaires harmonisés?

## SYNDICAT SYNA

- 10 **RASSISME**  
Harcèlement au travail?  
C'est «non»!



## AUTRES LANGUES

- 13 **ITALIANO**  
**Iniziativa per la limitazione**  
Promesse non mantenute
- 14 **ESPAÑOL**  
**Sector Salud**  
...y el ganador es: ¡el CCT!  
**Permiso de paternidad**  
¡Nuestros argumentos son categóricos!
- 15 **PORTUGUÊS**  
**Dia Mundial das Mulheres\***  
À procura de rainhas



## CONDITIONS DE TRAVAIL VÉRITABLES REINES

Pages 8 et 9

SYNDICAT|BRANCHES

## POLITIQUE



Pages 4 et 5

### INITIATIVE DE LIMITATION: UN TEXTE TROMPEUR

L'initiative sur laquelle nous allons voter le 17 mai ne résoudra pas un seul problème économique.

### 7 CONGÉ PATERNITÉ

Nous voterons probablement sur le congé paternité en septembre.

### 16 SENS DU TRAVAIL

«Dis, pourquoi tu travailles?»

## PERSONNALITÉS



Page 11

### 3 LE COMMENTAIRE

Coronavirus: Se laver les mains – préserver ses valeurs!

### 11 MON TRAVAIL ET MOI

Mario: «Donner aux autres ce que j'ai reçu»

# Se laver les mains - préserver ses valeurs!

Rédiger un commentaire qui ne paraîtra que dans quelques jours est toujours un risque. Et lorsque les événements se bousculent tous les jours, voire toutes les heures, cette entreprise est forcément vouée à l'échec. Nous ne pouvons néanmoins pas ne pas évoquer le coronavirus dans notre Syna Magazine. Les mesures prises pour protéger la population ont des effets drastiques sur la société et l'économie et donc sur les employés. Un immense merci à toutes celles et ceux qui poursuivent leur travail en cette période d'incertitude, qui sont là pour nous et accomplissent un travail incroyable, tant dans la santé que dans d'autres branches!

L'incertitude des gens est grande. C'est pourquoi il est particulièrement important de se rappeler maintenant les valeurs qui font de nous des êtres humains, qui facilitent notre vie commune et qui nous guident dans notre travail syndical quotidien:

## LA DIGNITÉ HUMAINE

La dignité est dans notre nature. Elle est synonyme de respect mutuel, et implique que nous protégeons notre santé et celle des autres. Toutes les mesures relatives au virus doivent être prises dans l'intérêt de la population.

## LA SOLIDARITÉ

En tant qu'êtres sociaux, nous sommes capables de solidarité et en avons besoin. Plutôt que de nous laisser diviser par la peur et la panique, nous devons relever ce défi ensemble, pour apporter de l'aide et, si nécessaire, en accepter.

## LA PROMOTION DE L'ENTRAIDE

Nous devons nous responsabiliser. Nous pouvons et devons nous laver les mains. Personne ne s'en chargera pour nous. Il est important de prendre ses responsabilités et d'appliquer de soi-même les recommandations en matière d'hygiène. Pour leur part, l'État, l'économie et les partenaires sociaux sont appelés à intervenir lorsque l'individu ne peut agir seul. C'est pourquoi Syna demande une aide non bureaucratique

par le biais du chômage partiel ainsi qu'une protection des emplois et des salaires.

## LE BIEN COMMUN

L'objectif est de parvenir à un équilibre entre les différents intérêts d'une communauté. En temps de crise, l'individu tend à penser à lui en priorité. Néanmoins, tout ne doit pas aller à celles et ceux qui crient le plus fort ou qui ont le plus d'influence. La communauté dans son ensemble doit être prise en compte, les plus faibles également.

## LA DURABILITÉ

Nous étendons les principes de solidarité et de bien commun aux générations futures. Il est encore trop tôt pour en tirer des leçons. Mais une chose est déjà évidente: l'économie mondialisée ne nous aide pas seulement à obtenir des biens à bas prix. Le véritable prix comprend - outre le transport nuisible à l'environnement - une interdépendance fatale.

Quelle que soit l'évolution de la situation, Syna fondera son attitude et ses exigences en faveur des travailleurs sur ces valeurs. Je vous souhaite santé et confiance!

Et oui, il existe un monde au-delà du coronavirus: ce Syna Magazine en est la preuve. Grâce à votre force et votre détermination, nous défendrons ensemble les «véritables reines» de la vente et nous nous opposerons à l'initiative de limitation!



**Arno Kerst**  
Président  
[arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch)

Informations complémentaires  
sur le coronavirus  
[syna.ch/fr/coronavirus](https://syna.ch/fr/coronavirus)





# UN TEXTE TROMPEUR

Loin de résoudre les problèmes de l'économie et des travailleurs, l'initiative de limitation sur laquelle nous allons voter le 17 mai provoquerait d'immenses incertitudes. Et la protection des salaires et des conditions de travail disparaîtrait.

Associations d'entreprises, syndicats, partis politiques, mouvements – tous s'opposent à l'initiative de limitation de l'UDC. Cette dernière promet pourtant de résoudre les problèmes du marché du travail en limitant l'immigration. Mais l'inverse est vrai: la Suisse quitterait la «voie bilatérale», qui profite à l'économie et, avec elle, à la main-d'œuvre. Résumé des principaux arguments:

## L'INITIATIVE DE LIMITATION ...

### ... porte atteinte aux salaires et aux conditions de travail en Suisse

Sans la libre circulation des personnes, pas de mesures d'accompagnement (FlaM), qui garantissent que toutes les personnes travaillant en Suisse perçoivent un salaire suisse et que les conditions de travail suisses s'appliquent. Supprimer ces mesures, c'est ouvrir la porte au dumping salarial et social – même pour les travailleurs indigènes.

### ... ne change rien à l'immigration

Ce n'est pas la libre circulation qui est responsable de l'immigration, mais l'économie, qui a besoin de la main-d'œuvre de l'UE. Cette réalité ne changera pas si la libre circulation disparaît, mais elle ne sera plus accompagnée de mécanismes de protection. Cela entraînerait des discriminations et des conditions d'emploi indignes.

**... veut mettre fin à la voie bilatérale**  
La libre circulation fait partie de l'ensemble des accords bilatéraux régissant nos relations avec l'UE. Comme ils ne peuvent pas être résiliés individuellement, l'initiative de limitation conduirait à la résiliation de tous les accords. Résultat: un gâchis total!

Page 7: Emma explique les mesures d'accompagnement

### ... est mauvaise pour l'économie

La libre circulation permet de faire venir en Suisse des spécialistes dont on a un besoin urgent. Ces personnes travaillent, paient des impôts et participent au financement de notre prévoyance vieillesse. L'économie est stimulée, des emplois sont créés, y compris pour les ressortissants suisses.

### ... dévalorise les citoyens européens bien intégrés

Les citoyens de l'UE sont nos voisins, nos amis et font partie de nos familles. Ils construisent nos maisons et nous soignent à l'hôpital. Ils s'impliquent dans les syndicats et les clubs sportifs et enrichissent nos fêtes de quartier. Il n'y a aucune raison de les traiter comme des citoyens de deuxième classe!



# SÉRIEUSEMENT...

Questions à Gabriel Fischer, responsable de la politique économique chez Travail.Suisse

**Les citoyens de l'UE nous privent-ils de nos emplois?**

**Gabriel Fischer:** Non, pas du tout. Sans les travailleurs qualifiés de l'UE, de nombreuses entreprises seraient en péril. Mais il est important que nous disposions de mesures d'accompagnement qui préservent les chances des salariés sur le marché du travail. Aujourd'hui, nous disposons de mesures efficaces telles que l'obligation d'annoncer les postes vacants, les bilans de compétences gratuits et l'orientation professionnelle ou encore les nouvelles prestations transitoires pour les chômeurs âgés.

**La tendance est davantage à la fermeture des frontières qu'à leur ouverture. Pourquoi devrions-nous agir différemment?**

La libre circulation est un pilier de la prospérité et de l'emploi en Suisse. Il faut réglementer nos relations avec nos voisins et nos partenaires commerciaux, car la Suisse n'est pas une île. La libre circulation et les FlaM permettent de détecter et de sanctionner les abus tels que le dumping salarial.



DÉFENDRE DES EMPLOIS ET DES SALAIRES DE QUALITÉ

**NON ! À L'INITIATIVE  
DE RÉSILIATION**

**LE 17 MAI : DÉFENDRE LES  
SALAIRES ET LES EMPLOIS !**

Engage-toi aux côtés des syndicats contre cette initiative préjudiciable. Tu trouveras les informations et les arguments pertinents sur le site Internet: [www.salaires-emplois.ch](https://www.salaires-emplois.ch)

**Les syndicats se plaignent que les FlaM ne sont pas suffisamment mises en œuvre. Pourquoi les défendez-vous aujourd'hui?**

Elles sont absolument essentielles à la protection des salariés – et elles doivent être développées davantage. Le fait que des cas de dumping salarial soient découverts quotidiennement montre qu'il s'agit d'un outil efficace. Les personnes qui s'opposent à la libre circulation s'opposent également aux mesures d'accompagnement et donc à la protection des salaires et des conditions de travail!

Linda Rosenkranz  
Responsable de la communication  
[rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)



# LE VAINQUEUR EST ... LA CCT!

**Un sondage l'a confirmé: les hôpitaux dotés d'une convention collective de travail (CCT) occupent le haut du classement en matière de satisfaction des employés. Parmi les dix employeurs les plus populaires de Suisse dans la santé, trois sont nos partenaires CCT.**

**N**ous félicitons l'Hôpital du Jura pour sa distinction de meilleur employeur de la santé en Suisse en 2020. Nous félicitons également l'hôpital cantonal de Baden pour sa 5<sup>e</sup> place, et son homologue zougnois pour son 8<sup>e</sup> rang. Syna est le partenaire social de ces trois établissements depuis de longues années, ce qui nous a permis de contribuer à façonner des conditions de travail de

qualité pour le personnel. Un travail qui porte aujourd'hui ses fruits plus que jamais!

## LE PARTENARIAT SOCIAL, ÇA MARCHE!

Les résultats du sondage montrent que le partenariat social n'est pas uniquement favorable aux collaborateurs, mais également aux hôpitaux. En effet, une satisfaction plus élevée permet de diminuer les fluctuations de personnel et d'augmenter la qualité des soins. Le partenariat social est une situation gagnant-gagnant, dans le domaine hospitalier aussi. Nous sommes confiants que l'ensemble des hôpitaux suisses le comprendront bientôt et négocieront une CCT avec Syna!

**Marco Geu**  
Secrétaire central de la Santé  
marco.geu@syna.ch

## UN GRAND MERCI DE SYNA!

Le Coronavirus représente aussi un danger au travail. Malgré ce risque, le personnel de santé et d'autres branches des services est présent pour nous, jour après jour. Merci!

Syna s'engage pour que la santé des travailleurs et des travailleuses soit protégée et pour que les mesures prises aujourd'hui ne provoquent pas de pertes de salaires.

## QUAND L'APPRENTISSAGE NE FONCTIONNE PAS ...

**Un contrat d'apprentissage ne peut pas être résilié comme n'importe quel autre contrat, même si l'apprenti ou l'entreprise formatrice ne sont pas satisfaits.**

**T**u as des problèmes dans ton apprentissage? Commence par en discuter avec ton responsable d'apprentissage, avec le soutien de Syna si tu le souhaites. Si la situation ne s'améliore pas, tu peux demander un accord de résiliation. Celui-ci nécessite toutefois que les deux parties soient d'accord.

### RÈGLEMENT SPÉCIAL

Le contrat d'apprentissage est soumis à des dispositions particulières, qui tiennent compte de la situation spécifique des travailleurs en formation. Une résiliation ordinaire, telle qu'elle existe pour d'autres types de contrats, n'est pas prévue. Elle

ne peut intervenir que pour des motifs importants, et avec effet immédiat.

### QU'EST-CE QU'UN MOTIF IMPORTANT?

Un motif important intervient par exemple s'il est prévisible que tu ne réussisses pas tes examens de fin d'apprentissage. Ou alors si tu ne parviens pas à gérer ta formation sur le plan physique, psychique ou de la santé. Un motif important existe également si tu n'apprends pas ce dont tu as besoin pour réussir tes examens, par exemple si ta formatrice ou ton formateur n'ont pas les compétences professionnelles suffisantes, ou qu'on ne te confie que des travaux auxiliaires

qui n'ont rien à voir avec ta profession.

**Silvia Herranz**  
Collaboratrice juridique  
silvia.herranz@syna.ch



### QUESTIONS?

Adresse-toi au service juridique de ton secrétariat régional Syna! Tu trouveras plus d'informations sur tes droits sous [www.syna.ch/fr/young-syna](http://www.syna.ch/fr/young-syna)



## Congé paternité

## DES ARGUMENTS CONVAINCANTS

Nous voterons probablement sur le congé paternité en septembre. Nous devons nous engager pour que l'âge de pierre se termine enfin pour les jeunes pères et leur famille.

La satisfaction a été grande lorsque le Parlement fédéral a accepté un congé paternité de deux semaines l'automne dernier: notre initiative populaire avait fait bouger les fronts. En Suisse aussi, les pères doivent pouvoir être présents auprès de leurs enfants durant ces premiers jours de vie, si importants. Certes, nous n'avons pas obtenu les quatre semaines espérées. Mais nous avons accepté le compromis proposé et retiré notre initiative. En effet, ce premier pas nous semblait important, et nous ne voulions pas retarder encore plus l'introduction d'un congé paternité.

## LA MAJORITÉ SOUHAITE UN CONGÉ PATERNITÉ

Malheureusement, un référendum a été lancé contre ce petit pas en faveur des familles. Pour les référendaires, la Suisse ne devrait disposer ni d'un congé paternité ni d'un congé parental. C'est pourquoi nous allons devoir voter. Nous sommes persuadés que nos arguments sauront convaincre le peuple suisse. Un sondage a montré qu'une large majorité souhaite un congé paternité. Maintenant!

## ET APRÈS?

La campagne débutera probablement en juin. Des drapeaux qui permettront à chacune et à chacun d'afficher son soutien au congé paternité seront produits. Des événements publics sont prévus, et des informations seront régulièrement publiées en ligne. Nous entrerons dans le vif du sujet après les vacances d'été, moment où la campagne s'intensifiera. Nous devons tous nous engager, dans la rue, dans notre voisinage, lors de manifestations. Nous t'informerons régulièrement dans notre Magazine. Nous comptons sur ton soutien!

## TIENS-TOI AU COURANT DE L'ACTUALITÉ!

Reste en contact avec l'actualité en t'abonnant à notre Newsletter:  
[www.conge-paternite.ch/news](http://www.conge-paternite.ch/news)

Dieter Egli  
 Responsable de la communication  
[dieter.egli@syna.ch](mailto:dieter.egli@syna.ch)



Nous poursuivons notre lutte pour un congé paternité en Suisse!

Emma **EXPLIQUE!**

SERVICE

## Mesures d'accompagnement... Mais encore?

La libre circulation signifie que les ressortissants suisses sont libres de vivre et de travailler dans les pays de l'UE. Un principe qui s'applique également aux citoyens de l'UE souhaitant travailler en Suisse. C'est une bonne chose – pour nous et pour notre économie.

Dans de nombreux pays, les salaires sont nettement inférieurs à ceux de la Suisse. En conséquence, nos salaires sont mis sous pression lorsque des étrangers travaillent ici. Il s'agit d'un désavantage concurrentiel aussi bien pour les entreprises suisses, qui doivent se conformer aux réglementations salariales locales, que pour les employés suisses, dont le travail devient «trop cher».

Les mesures d'accompagnement (FlaM) permettent d'éviter cela. Elles garantissent que les personnes qui travaillent en Suisse reçoivent un salaire suisse. Mais des contrôles sont nécessaires. Dans les secteurs où une convention collective de travail (CCT) régit les salaires minimaux, les parties contractantes contrôlent conjointement qu'ils sont respectés. Elles peuvent imposer diverses sanctions en cas de violation. Dans les secteurs sans CCT, les

commissions cantonales exercent un contrôle. En cas d'infractions multiples, elles peuvent fixer temporairement des salaires minimaux pour des secteurs particuliers.

Il existe une obligation de déclaration afin que les inspecteurs sachent où réaliser des contrôles. Les employeurs étrangers qui envoient leur personnel travailler en Suisse doivent en informer les autorités huit jours avant leur affectation.

Tu auras certainement compris, les mesures d'accompagnement protègent les travailleurs suisses et étrangers. C'est pourquoi nous en avons besoin, aujourd'hui comme demain!



Tous les détails:

[www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html](http://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html)

Emma



Journée mondiale des femmes\* du 8 mars

# À LA RECHERCHE DES REINES

Dans mon travail pour notre campagne «Véritables reines», je me suis rendue dans des commerces de détail de différentes régions. J'y ai rencontré de nombreuses vendeuses et j'ai beaucoup appris sur leurs conditions de travail.

**U**n jeudi matin de février: aujourd'hui, je suis en route avec Camille, secrétaire régionale à Neuchâtel. À l'occasion de la Journée mondiale des femmes\* du 8 mars – un dimanche – nous rendons visite aux femmes employées dans le commerce de détail. Nous voulons leur montrer notre reconnaissance pour leur dur labeur. Symboliquement, nous les photographions comme de «véritables reines» avec des couronnes. Nous profitons de nos visites pour les encourager à se joindre à nous pour œuvrer en faveur de meilleures conditions de travail et pour leur demander leurs souhaits d'amélioration dans leur branche.

Je rejoins Camille à la gare. Nous entrons dans un magasin du bâtiment de la gare – ici, le travail du dimanche est obligatoire. Nous nous adressons à une première vendeuse. Mais nous nous heurtons à son refus: «Désolée, pas le temps. Nous avons beaucoup de clients en ce moment, et je dois ranger tout le rayon.» Le temps – une pression que le personnel de vente de connaît que trop bien.

#### CLIENTS MALPOLIS

Nous avons plus de chance chez Denner, un peu plus loin. La boutique est lumineuse, les haut-parleurs diffusent de la musique pop.

«Certains clients nous insultent sans raison. C'est dur.»

Justine





Horaires de travail irréguliers et prolongés, travail le week-end, bas salaires: les conditions de travail dans le commerce de détail sont souvent difficiles.

Justine, une jeune femme, est assise à la caisse. Elle nous parle de son quotidien: «Certains clients ne disent même pas bonjour parce qu'ils sont pressés. D'autres nous insultent sans raison. C'est dur.» Au-delà de ça, Justine est très satisfaite de son travail: son équipe est sympa et les horaires sont équitables. Les deux premières reines ont été immortalisées.

Nous poursuivons notre route jusqu'à la rue commerçante du centre-ville. Les vendeuses sont toutes jeunes et ouvertes. La discussion doit être rapide, car elles doivent ranger des vêtements, s'occuper de la caisse. «Veux-tu être une reine?» – «Oui, pourquoi pas.» Couronne, sourire... Clic. Dans les kiosques, les femmes rencontrées acceptent aussi volontiers de se joindre à notre campagne. Une jeune vendeuse nous dit qu'elle ne voit plus beaucoup ses amies à cause du travail du dimanche. Je repars avec huit photos dans mon téléphone portable.

### INQUIÉTUDES ET BESOINS

Deux jours plus tard, je sillonne la région alémanique de Fribourg avec Marie-Louise, secrétaire régionale. Arrivées dans une première épicerie, nous sommes autorisées à nous installer dans la salle de repos au sous-sol. Peu après, une première vendeuse nous rejoint et nous raconte: «Le patron me donne souvent trop peu d'heures, alors que je pourrais travailler. Nous devons économiser en matière de personnel. Je ne sais pas comment je vais compenser les heures négatives avec ma charge de travail à plein temps. À la maison, je dois prendre soin de mon mari.»

Les conversations sont intenses – nous ressentons un fort besoin de se confier. Dans certains cas, Marie-Louise peut apporter une aide directe.

### RIEN N'EST ACQUIS

À la fin de la visite, Mme S. entre. Elle travaille au même endroit depuis des années. En colère, elle nous confie ne plus croire en une amélioration: «Le problème est que mes collègues se déchargent de leur frustration pendant les pauses et retournent ensuite au travail comme si de rien n'était.» Heureusement, elles peuvent exprimer leurs souhaits et leurs préoccupations de manière anonyme en ligne sur «Syna Voice».

Fatiguée de toutes ces conversations et impressions, je repars pour la maison. J'avais toujours considéré normal que les rayons soient toujours parfaitement remplis et que le personnel de vente soit prêt à me renseigner. Maintenant, je comprends mieux.

### SYNA VOICE

Sur le site [www.syna.ch/veritables-reines](http://www.syna.ch/veritables-reines), toutes les photos sont affichées. En outre, «Syna Voice» te permet d'indiquer tes souhaits pour améliorer tes conditions de travail dans ton secteur d'activité.

**Sabri Schumacher**  
Service de l'égalité  
[sabri.schumacher@syna.ch](mailto:sabri.schumacher@syna.ch)





## Discriminations racistes

# HARCÈLEMENT AU TRAVAIL? C'EST «NON»!

**Le mobbing et la discrimination raciale sur le lieu de travail sont une triste réalité, en Suisse également.**

**Beaucoup de nos membres en ont fait l'expérience, à l'instar de S.**

**A**u début, le poste semblait idéal pour S. Sans formation reconnue en Suisse – S. vient de Bulgarie – l'emploi fixe que lui avait proposé une grande entreprise de transport représentait une chance à saisir. S. se déplaçait beaucoup en Suisse, était en contact direct avec les clients et pouvait travailler en équipe.

Rétrospectivement, S. ne peut plus dire exactement quand et pourquoi l'ambiance dans l'équipe a basculé. Cependant, il a remarqué que ses collègues s'étaient mis à faire des blagues entre eux sur son accent. Lorsqu'ils discutaient durant les pauses, ils faisaient des remarques désobligeantes sur «ces Bogdan». Le chef d'équipe était toujours là, riait de ces blagues, encourageait son équipe. Lors de son entretien d'évaluation, S. s'est par la suite vu reprocher une attitude négligée et la lenteur de son travail. Impossible pour S. d'accepter ce jugement. Il se sentait impuissant face aux remarques injustifiées de son supérieur.

## LA SITUATION S'AGGRAVE

S. s'est opposé à ce traitement injuste. Il a bien réagi: à plusieurs reprises, il a calmement fait remarquer à ses collègues que leurs plaisanteries lui faisaient mal. Il leur a demandé d'arrêter. Lors de l'entretien d'évaluation, il a également informé son supérieur de ses difficultés. Lorsque la situation est devenue intenable pour S. dans les semaines qui ont suivi, il a demandé un entretien avec le service du personnel de l'entreprise. Cependant, le responsable des ressources humaines n'a pris aucune mesure, et cet entretien n'a donc pas non plus apporté d'amélioration.

## L'EMPLOYEUR A UN DEVOIR DE DILIGENCE

L'employeur de S. a failli à plusieurs reprises dans cette affaire: en effet, il existe une base juridique claire contre la discrimination sur le lieu de travail! Le supérieur de S. aurait dû prendre au sérieux les informations de son employé concernant les brimades et la discrimination dont il était victime. Parce que le mobbing affecte la santé de tout un chacun sur le long terme. C'est pourquoi les employeurs sont tenus, en vertu de l'art. 328 CO, de protéger l'intégrité personnelle de leurs employés et de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour les protéger contre les agressions. Si l'affaire avait été portée devant les prud'hommes, l'employeur aurait dû prouver qu'il n'était pas en faute dans cette situation et qu'il avait pris les mesures nécessaires pour empêcher ce mobbing.

Dans le cas de S. cependant, l'entreprise de transport aurait eu du mal à apporter les preuves nécessaires.

## DES MESURES UTILES

Les personnes touchées comme S. ont intérêt à tenir un journal dès le début et à consigner par écrit les informations importantes sur la malveillance dont elles font l'objet. Car en cas d'audience au tribunal, il ne s'agit pas seulement de la parole de l'un contre celle de l'autre: la date, le choix des mots et les témoins éventuels contribuent à clarifier les faits.

Lorsqu'une évaluation leur semble injuste, les employés doivent insister pour que toutes les questions abordées soient consignées dans le procès-verbal de l'évaluation, qui devra également indiquer si l'employée ou l'employé est d'accord avec l'évaluation de son comportement et de ses performances.

Lors des discussions avec le service du personnel, il est conseillé de consigner ce qui a été discuté dans une courte note ensuite signée par toutes les personnes présentes.

**Selina Tribbia**  
Service migration  
[selina.tribbia@syna.ch](mailto:selina.tribbia@syna.ch)



## SYNA TE SOUTIENT!

Tu vis une situation similaire sur ton lieu de travail? Tu fais l'objet de mobbing ou de traitements injustes? Alors prends contact avec ton secrétariat régional, nous t'aiderons à résoudre tes problèmes au travail.



## MON TRAVAIL ET MOI

## «DONNER AUX AUTRES CE QUE J'AI REÇU»

**Mario est arrivé en Suisse en 2002. Après divers emplois dans la construction et les transports, il est actuellement employé par une entreprise de marbrerie. Ayant tissé des liens forts avec Syna depuis 15 ans, il s'implique aujourd'hui dans la vie du syndicat.**

## MON TRAVAIL

Ma première expérience professionnelle en Suisse, c'était à Fribourg, en 2002. Mais cela n'a duré que quelques mois, et j'ai dû rentrer au pays. Peu après, un oncle m'a appelé et m'a proposé un travail à Genève. Je suis donc revenu en 2003. Pendant plus de trois ans, j'ai travaillé dans les façades. Par la suite, j'ai travaillé dans la taille de pierre, puis dans les transports, comme chauffeur de limousine notamment, avant de revenir dans la marbrerie. Certaines de ces expériences ont été très positives, d'autres plus difficiles. La taille de pierre par exemple est un travail que j'aime faire, mais les conditions y sont pénibles, en particulier parce que l'on respire beaucoup de poussière. Mon expérience de chauffeur de limousine pour sa part a été courte, car elle a mis en danger ma vie de famille. En effet, on exigeait de moi une disponibilité 24h/24h en fonction de l'emploi du temps de la personne dont j'étais le chauffeur. Je n'avais donc plus de vie privée... Aujourd'hui, je travaille pour l'entreprise Lardi Marbrerie, une société familiale où le patron me laisse beaucoup d'autonomie pour mes engagements extra-professionnels. Je suis donc très satisfait.

## MON SYNDICAT

Durant mes premières années de travail à Genève, tout se passait bien. Malheureusement, l'entreprise pour laquelle je travaillais a été vendue, et mon nouveau patron n'a pas versé l'intégralité de mon salaire. C'est à ce moment-là que je me suis rapproché de Syna, et en particulier de José Engenheiro qui était responsable de mon dossier. Cela a été une période difficile pour moi, durant laquelle j'ai eu le sentiment que tout le monde me laissait tomber. C'est pourquoi j'ai autant de reconnaissance envers José, qui est resté à mes côtés pendant presque deux ans, jusqu'à ce que nous obtenions gain de cause. C'était il y a plus de dix ans, et depuis Syna est devenu comme une deuxième famille pour moi. Après avoir retrouvé une situation stable, j'ai souhaité moi-aussi m'impliquer. J'aime aider, et cela me permet de redonner aux autres un peu de ce que j'ai reçu. J'ai donc rejoint le comité régional de Syna, je participe aux événements,



*Au fil du temps, Mario (à droite) et José ont tissé des liens humains forts.*

je donne un coup de mains lorsqu'il y a des manifestations. J'ai également eu l'occasion de participer aux négociations entourant la convention collective de travail. Je trouve que les travailleurs oublient trop souvent que ces conventions, qui améliorent nos conditions de travail, n'existeraient pas sans les syndicats. Et depuis 2018, je suis juge aux Prud'hommes comme représentant des salariés. Je suis actuellement une formation pour renforcer mes compétences dans ce domaine que j'apprécie beaucoup! Cela me prend bien sûr du temps, les audiences ayant lieu entre 18h et 21h, mais je trouve important de m'impliquer pour soutenir d'autres travailleurs.

## S'AFFILIER, POURQUOI?

Il arrive que des collègues me demandent pourquoi payer une cotisation alors qu'ils

peuvent souscrire à une assurance de protection juridique moins coûteuse. Pour moi, ce n'est pas la même chose. En effet, le syndicat est à nos côtés au quotidien, pour les gros comme pour les petits problèmes – qu'il s'agisse d'un conflit avec un employeur ou d'un courrier à rédiger. Il y a aussi, en tout cas à Genève, un côté beaucoup plus personnalisé, et des liens humains forts se tissent au fil du temps. Des liens qui m'ont enrichi. Depuis 15 ans, Syna m'a fait grandir, m'a permis d'évoluer et de me construire, m'a ouvert des portes et m'a permis de découvrir de nouveaux horizons.

**Tania Séverin**  
Rédactrice régions Romandes  
tania.severin@syna.ch

# STRESS! STRESS?

L'augmentation du stress dans le monde du travail n'est pas juste une impression.

Des études confirment le phénomène. Et nous savons aussi que c'est malsain.

Mais qu'est-ce qui cause le stress? Et comment pouvons-nous y faire face?



La charge de travail et la pression ne sont pas les seuls facteurs de stress. La psychologie définit le stress comme un déséquilibre entre les exigences imposées à une personne et les moyens et possibilités d'y faire face. Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement?

## PERTE DE CONTRÔLE

Lorsque les exigences qui me sont imposées augmentent, j'essaie de travailler de façon plus rapide ou plus ciblée, de mieux planifier ou d'acquérir les connaissances manquantes. Ou alors mon responsable me donne moins de tâches à accomplir, ou m'octroie plus de temps. Si aucune de ces deux possibilités n'entre en ligne de compte, le stress interviendra. Je ressens alors une perte de maîtrise, me sens incapable de résoudre les problèmes.

## PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

Le stress n'est pas seulement déclenché par des facteurs au travail: les conflits familiaux ou une relation difficile, par exemple, sont aussi une source de stress, et rendent le travail plus stressant. Des symptômes comme la nervosité ou la multiplication des erreurs, surviennent au travail. Mais d'autres signes interviennent également: le stress entraîne souvent divers types de douleurs, de lassitude, d'apathie et de doute, jusqu'à la dépression, qui continuent de nous tourmenter même après la fin du travail.

## INFORMATION COMPLÉMENTAIRES

Vous pouvez trouver des informations utiles sur le stress et un simple test de stress sur le site de la société savante

[www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)

## QUE FAIRE?

La première étape consiste à reconnaître le stress – et à admettre que l'on est stressé. Il n'existe pas de solution miracle. Toutefois, certains conseils peuvent aider à réduire ou à éviter le stress:

- Faire une courte pause et identifier la cause de son stress.
- Effectuer une tâche après l'autre, ne pas vouloir tout faire en même temps.
- S'octroyer des pauses malgré la pression, de préférence en faisant de l'exercice à l'air libre.
- Faire de l'ordre et se fixer des horaires – structurer son travail soulage.
- Être honnête avec soi-même, poser des exigences réalistes
- Demander de l'aide quand on n'y arrive plus seul, il n'y a pas de honte à cela.

Se connaître et faire quelque chose pour soi-même est un moyen efficace d'éviter le stress. Le programme d'ARC offre une variété de cours qui renforcent la compétence et la confiance en soi. L'heure est donc à la formation continue!

## formation-ARC.Suisse

### COURS PRÉVUS

Exécution due au Coronavirus ouverte, veuillez visiter notre site web!

#### Prendre soin de soi au travail

Vendredi 8 mai 2020, de 9h à 17h, Fribourg

La pression au travail est élevée, vous répondez à toutes les sollicitations, et vous n'avez plus de temps pour vous? Bienvenu-e à bord!

#### Comment positiver au quotidien lors de situation de contraintes professionnelles ou autres

Mercredi 27 mai 2020, de 9h à 17h, Sion

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 et oser changer de lunettes et rêver le possible.

#### Motivation et confiance en soi: secrets de l'anti-burnout

Mercredi 24 juin 2020, de 9h à 17h, Delémont

Repérer les facteurs importants pour expliquer la motivation ou la démotivation humaine, reconnaître les symptômes, questionner les liens entre la motivation, le rapport à l'autorité et la relation à l'autre, se motiver, motiver quelqu'un, se faire motiver et reprendre le contrôle et la responsabilité de son existence.

#### Autrement: apprendre des stratégies qui permettent d'accéder à un bien-être dans mon travail

Jeudi 3 septembre et vendredi 4 septembre 2020, de 9h à 17h, Montilier

Il n'est pas toujours possible de changer d'activité professionnelle, mais il est possible de mettre en place des stratégies qui permettent d'accéder à un bien-être dans son travail. Atelier de découvertes de vos talents et désirs enfouis, Autrement vous offre de l'espace pour vous retrouver, les outils pour mettre en acte vos objectifs et atteindre un bien-être sur votre lieu de travail.

### INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC

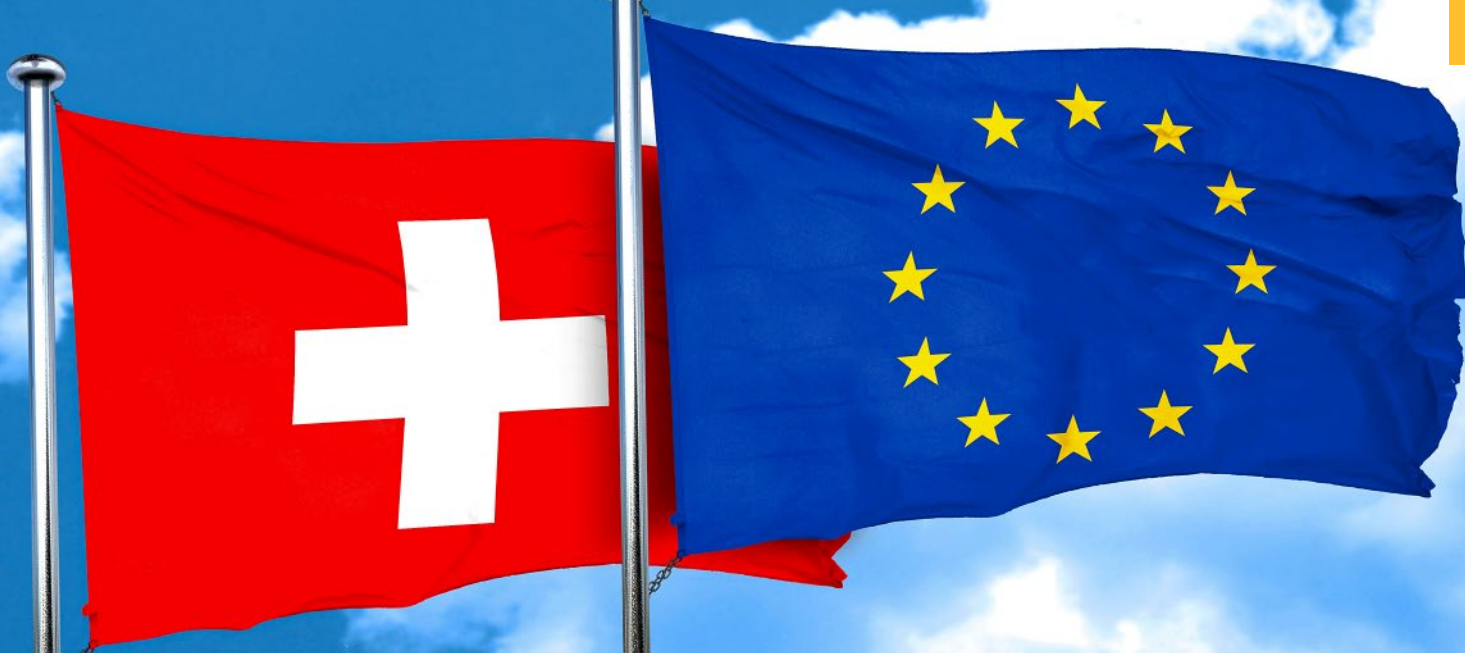
Tél. 031 370 21 11

E-Mail: [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch)

[www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)







Iniziativa per la limitazione (Iniziativa per la disdetta)

# PROMESSE NON MANTENUTE

L'iniziativa per la limitazione su cui siamo chiamati a votare il prossimo 17 maggio non risolverebbe un solo problema per l'economia – e ancor meno per i dipendenti. Piuttosto, causerebbe ulteriori incertezze.

**Ma soprattutto: non ci sarebbe più alcuna protezione dei salari e delle condizioni d'impiego.**

**L**e associazioni economiche, i sindacati, i partiti politici, i movimenti – tutti si oppongono all'iniziativa per la limitazione dell'UDC, che promette di risolvere i problemi del mercato del lavoro limitando l'immigrazione. Ma è vero il contrario: la Svizzera abbandonerebbe la «via bilaterale» dalla quale trae beneficio l'economia – e, con essa, le lavoratrici e i lavoratori. I principali argomenti in un colpo d'occhio.

## L'INIZIATIVA PER LA LIMITAZIONE...

### ...danneggia i salari e le condizioni di lavoro in Svizzera

Senza la libera circolazione delle persone, niente misure di accompagnamento. Ma sono proprio queste ultime a garantire che in Svizzera a tutti siano pagati salari svizzeri e si applichino condizioni di impiego svizzere. Senza misure di accompagnamento si spalanca la porta al dumping salariale e sociale – anche per i lavoratori indigeni.

### ...non cambia nulla in termini di immigrazione

Non è la libera circolazione delle persone ad essere responsabile dell'immigrazione, ma l'economia, che necessita di lavoratrici e lavoratori provenienti dal mercato dell'UE. Senza libera circolazione delle persone le cose non cambierebbero – ma non ci sarebbero più i meccanismi di protezione. Vi sarebbero discriminazioni e condizioni di lavoro indegne.

### ...intende porre fine alla via bilaterale

La libera circolazione delle persone rientra nel pacchetto di Accordi bilaterali che disciplinano i nostri rapporti con l'UE. Si tratta di un blocco di misure buono e importante. Ma gli accordi non possono essere rescissi individualmente. Se l'iniziativa per la limitazione

venisse accolta, tutti gli accordi cadrebbero in blocco – un esito disastroso!

### ...è un male per l'economia

La libera circolazione delle persone porta in Svizzera manodopera specializzata di cui c'è urgente bisogno. Queste persone lavorano, pagano le imposte e contribuiscono a finanziare la previdenza per la vecchiaia. La libera circolazione delle persone stimola l'economia e crea nuovi posti di lavoro – per tutti, anche per le cittadine e i cittadini svizzeri.

### ...svaluta le cittadine e i cittadini dell'UE ben integrati

I cittadini dell'UE sono nostri vicini, amici e parte delle nostre famiglie. Costruiscono le nostre case e si prendono cura di noi in ospedale. Militano in sindacati e associazioni sportive e arricchiscono le nostre feste di quartiere. Non c'è motivo di trattarli come cittadini di seconda categoria!

**Linda Rosenkranz**  
responsabile della comunicazione Travail.Suisse  
rosenkranz@travailsuisse.ch

## DIFENDERE IMPIEGHI E SALARI DI QUALITÀ

Impegnati con i sindacati contro la dannosa iniziativa contro i bilaterali. Tutte le informazioni e gli argomenti alla pagina [www.lavoroesalari.ch](http://www.lavoroesalari.ch)

# ... Y EL GANADOR ES: ¡EL CCT!

**Una encuesta lo confirma: Los hospitales con el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) tienen la mayor satisfacción entre sus trabajadores. ¡Y tres de nuestros partners del CCT están en el top 10 de los empleadores preferidos en el Sector Salud!**

¡Felicitaciones al Hôpital du Jura por su premio como el mejor empleador del sistema de salud suizo 2020! También felicitamos al Kantonsspital Baden por su 5º puesto y al Zuger Kantonsspital por su 8º. En los tres hospitales Syna colabora hace mucho tiempo, y por ende, ha podido ayudar a establecer buenas condiciones de trabajo para los trabajadores. Y esto va creciendo.

### ¡LA INTERLOCUCIÓN SOCIAL ES CLAVE!

Los resultados de la encuesta muestran que la interlocución social es beneficiosa tanto para los trabajadores como para los hospitales. Una mayor satisfacción entre los empleados reduce la gravosa rotación de personal. Implica una mejor calidad en la atención y asegura que los pacientes vuelvan al hospital para seguir su tratamiento. La interlocución social es beneficiosa para todos,



¡El Convenio Colectivo de Trabajo lo hizo!

incluyendo los hospitales. Estamos confiados en que pronto los hospitales negociaran un buen CCT con Syna.

**Marco Geu**  
secretario Central Sector Salud  
marco.geu@syna.ch

### ¡SALUD CON SYNA!

Syna es un interlocutor social en casi todos los convenios colectivos del sistema de salud suizo. Con el CCT estamos comprometidos con los mejores salarios y condiciones laborales para todos los trabajadores del cuidado y la enfermería, tanto en hospitales como en las residencias de ancianos y Spitex.

### Permiso de paternidad

# ¡NUESTROS ARGUMENTOS SON CATEGÓRICOS!

**Se espera que en septiembre se vote el permiso de paternidad. Así que nuestro compromiso es necesario para que esta iniciativa fructifique en beneficio de los futuros padres y sus familias.**

Cuando el Parlamento suizo aprobó un permiso de paternidad de dos semanas el pasado otoño, todos nos alegramos; nuestra iniciativa popular había funcionado. También en Suiza los padres deben tener la oportunidad de estar con sus hijos durante los primeros y más importantes momentos. Es verdad que las cuatro semanas que solicitamos no fueron aprobadas. No obstante, honramos nuestra palabra y retiramos la iniciativa. Porque el primer paso es importante, y porque queremos la baja por paternidad ahora.

### LA MAYORÍA QUIERE UN PERMISO DE PATERNIDAD

Lamentablemente, se ha convocado un referéndum en contra de este pequeño y modesto paso para nuestras familias. Un comité quiere que Suiza no tenga ni permiso de paternidad ni de maternidad. Así que habrá un referéndum. Estamos seguros de que nuestros argumentos también convencerán a los votantes. Una encuesta ha demostrado que una gran mayoría quiere la baja por paternidad. ¡Ahora!

### ¿Y QUE VIENE A CONTINUACIÓN?

La campaña de votación probablemente comenzará en junio. Haremos pancartas con las que todos puedan mostrar su apoyo al permiso de paternidad. También habrá eventos públicos e información continua online.

Después de las vacaciones de verano comenzará el punto álgido del referéndum. Somos todos necesarios en la calle, en el barrio y en los mítines. Confiamos en tu apoyo y estaremos informando continuamente en nuestra revista.



**Dieter Egli**  
director de comunicación  
dieter.egli@syna.ch



Dia Mundial das Mulheres\*, 8 de março

# À PROCURA DE RAINHAS

**Ao trabalhar para a nossa campanha «Verdadeiras Rainhas» andei a viajar pelo comércio de retalho em várias regiões. Nesta viagem conheci muitas vendedoras e aprendi bastante sobre a suas condições de trabalho.**

**N**uma quinta-feira de manhã no fevereiro: hoje ando a viajar com a secretária regional Camille em Neuenburg. Por ocasião do dia mundial das mulheres\* no dia 8 de março – um domingo – visitamos colaboradoras no comércio de retalho. Queremos demonstrá-lhes o nosso apreço que elas merecem para o seu trabalho árduo. Simbolicamente, tiramos-lhes fotos como «verdadeiras rainhas», com coroa. Durante as nossas visitas queremos também dar ânimo às mulheres para, em conjunto connosco, lutar para melhores condições de trabalho e recolher os seus desejos de melhoramento para o setor. Encontro-me com Camille na estação de comboios. Começamos numa loja dentro do edifício da estação – aqui o trabalho aos domingos é uma obrigação. Falamos com a primeira vendedora. Mas ela recusa: «Sorry, não tenho tempo. Neste momento temos muitos clientes e ainda tenho de reabastecer uma estante inteira.» Claro, pressão de tempo – muitas as empregadas nas vendas conhecem isto bem demais.

## CLIENTELA MAL-EDUCADA

No Denner, um pouco mais à frente temos mais sorte. A loja é bem iluminada e música pop sai dos altifalantes. Justine, uma mulher jovem, está sentada na caixa. Ela fala-nos do seu dia-a-dia: «Há clientes que não cumprimentam, porque estão com tanta pressa. Alguns/algumas insultam-te sem motivo. Isto é difícil.» À parte disto, a Justine está muito satisfeita com o seu trabalho: ela tem uma fantástica equipa e o horário laboral é justo. As primeiras duas rainhas estão fotografadas.

Continuamos até à rua comercial no centro de cidade. Todas as vendedoras são muito jovens e acessíveis. A conversa tem de ser rápida, porque a roupa deve ser arrumada – e alguém tem de ficar na caixa. «Queres ser uma rainha?» – «Hmm, sim, porque não.» Colocar a coroa, sorrir... Tirar a foto. Também nos quiosques, as mulheres

são rapidamente dispostas de participar na nossa ação. Um jovem vendedora conta-nos que quase já não vê as suas colegas devido ao trabalho nos domingos. Com oito fotos no meu telemóvel vou para casa

## PREOCUPAÇÕES E DIFICULDADES

Dois dias mais tarde viajo com a secretária regional Marie-Louise por Deutschfreiburg. Ao chegar na primeira mercearia é nos permitido de ficar na sala de descanso. Pouco tempo depois junta-se a nós a primeira vendedora e conta: «Com regularidade, o chefe inclui-me raramente nos planos, mesmo quando poderia trabalhar. Bem, temos poupar no pessoal. Não sei como posso compensar as horas que faltam com a minha carga horária a tempo inteiro. Em casa tenha ainda o meu marido que tenho de cuidar.»

As conversas são intensas – a necessidade é grande de falar sobre problemas. Em alguns casos, a Marie-Louise pode ajudar diretamente.

## NADA É EVIDENTE

No fim da visita entra a senhora S. Ela trabalha por muitos anos no mesmo local. Visivelmente chateada conta-nos que já não acredita em melhorias: «O problema é que as minhas colegas soltam a sua frustração entre si durante as pausas, mas depois continuam trabalhar como nada estivesse.» Por sorte, podem inserir os seus desejos e preocupações, de forma anónima, na nossa «Syna Voice». Cansada de todas estas conversas e impressões volto para casa. Para mim era normal que as estantes estão sempre perfeitamente cheias e que as vendedoras/os vendedores têm sempre tempo para dar informações. Agora sei mais e melhor.

**Sabri Schumacher**  
serviço especializado Igualdade  
sabri.schumacher@syna.ch





## Sens du travail

## «DIS, POURQUOI TU TRAVAILLES?»

Le «Baromètre conditions de travail», de Travail.Suisse, le montre année après année: stress, angoisse, souffrance au travail et burn-out sont des maux de plus en plus répandus. Pierre Farron, auteur de l'ouvrage «Dis, pourquoi tu travailles?», nous livre ses réflexions.

**Pierre Farron, pasteur, aumônier dans le monde du travail jusqu'en 2017, vous avez accompagné de nombreuses personnes en souffrance dans leur travail, notamment dans le cadre de la Permanence Trav'aïe à Lausanne. Depuis votre retraite, vous vous engagez dans l'association œcuménique Chrétiens au travail ([www.chretiensautravaille.ch](http://www.chretiensautravaille.ch)). Quel regard portez-vous sur le monde du travail d'aujourd'hui?**

J'observe une accélération dans tous les domaines. Traditionnellement, un métier était développé au fil des générations. Il s'améliorait peu à peu, grâce aux échanges entre les professionnels et à la transmission entre les générations. Nous sommes aujourd'hui dans un culte de la nouveauté, où les repères et les compétences qu'acquissent les travailleurs et les travailleuses deviennent très vite obsolètes. Le transfert de connaissances ne se fait plus de la même manière de génération en génération, et le savoir du personnel plus expérimenté est souvent déconsidéré.

**Quelles sont les conséquences de cette accélération pour les travailleurs?**

Les travailleurs ont souvent l'impression d'être des bouchons dérivant sur l'océan, reliés à rien. Pour donner un sens à sa vie, il faut pouvoir donner du sens à ce que l'on fait. Or, aujourd'hui ce n'est souvent pas le cas. Notre société tend à séparer travail et sens. Le travail est tellement morcelé que l'on ne voit plus le produit final, le résultat, de son travail. Souvent, ce morcellement prive le travailleur de

trouver un sens à son travail. Par ailleurs, la recherche de rendement immédiat contribue à instrumentaliser les travailleurs.

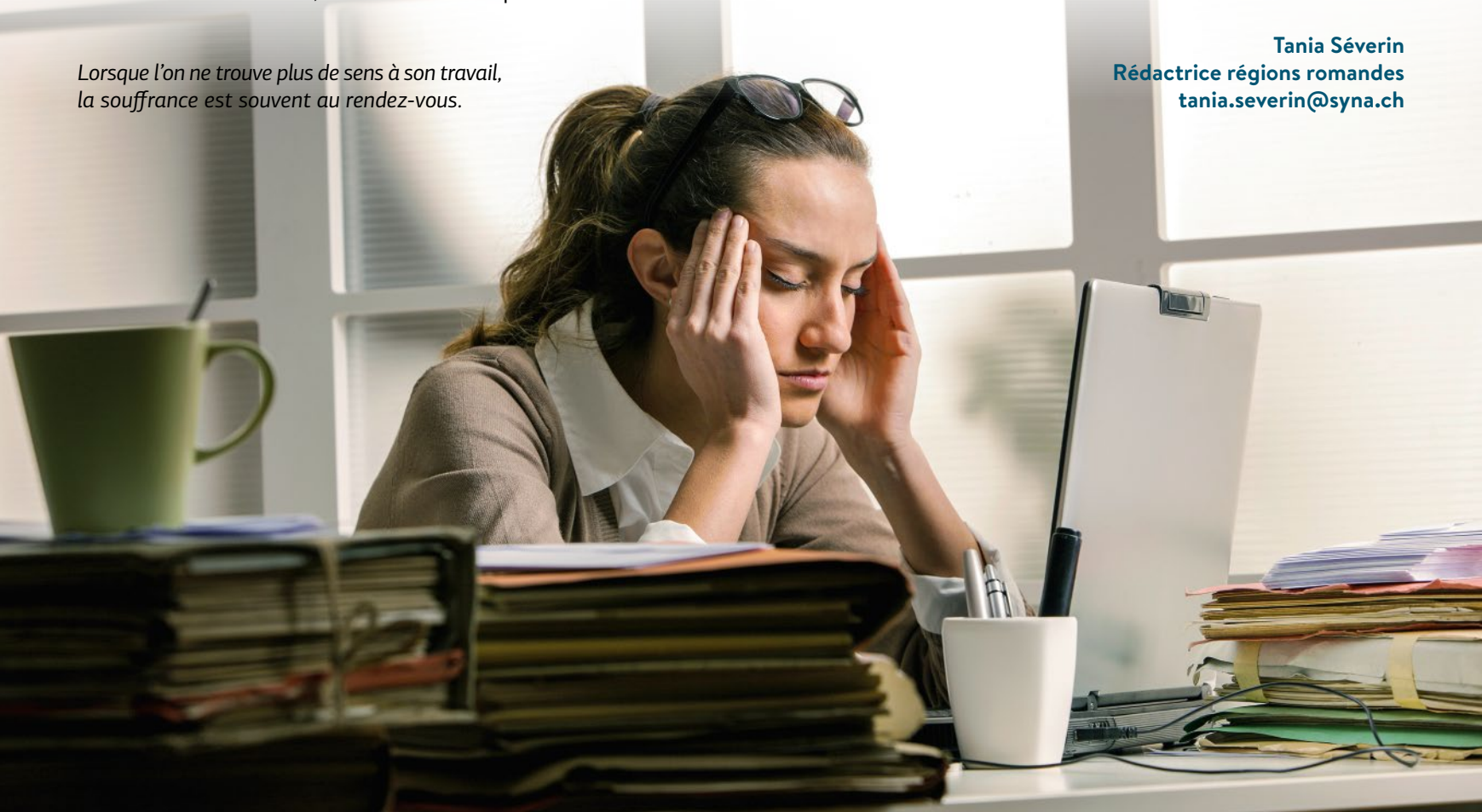
En fait, le travail est une source de développement s'il se passe dans de bonnes conditions. Pour le travailleur, il doit faire sens et être source de reconnaissance. Dans le cas contraire, il est source de dégradation et de souffrance. Au départ, personne ne souhaite travailler uniquement pour un salaire. On travaille bien sûr pour subvenir à ses besoins, mais aussi pour rencontrer, échanger, apprendre, participer à la société, construire, créer et faire des découvertes. Lorsque le salaire devient le seul ressort du travail, c'est qu'il y a un problème.

**Comment peut-on contrer cette accélération et redonner un sens à son travail?**

Pour pouvoir changer, il faut commencer par s'arrêter, par faire une pause. Pour que le travail reste source de plaisir et de développement, il doit faire l'objet d'interruptions régulières. Ceci est d'autant plus important à l'heure où les outils numériques suppriment la frontière entre vie professionnelle et vie privée, et où seul le travailleur peut appuyer sur «pause». Ce droit à la déconnexion est essentiel. Au-delà de ça, l'écoute est essentielle lorsqu'une personne est en souffrance à son travail. Nous en faisons l'expérience depuis plus de 15 ans à la Permanence Trav'aïe. Les syndicats comme Syna ont ici également un rôle important à jouer car ils sont en lien direct avec leurs membres.

*Lorsque l'on ne trouve plus de sens à son travail, la souffrance est souvent au rendez-vous.*

**Tania Séverin**  
Rédactrice régions romandes  
[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch)





## Commerce de détail Vaud

# BIENTÔT UNE CCT ET DES HORAIRES HARMONISÉS?

Verrons-nous bientôt la fin de la jungle des horaires d'ouverture des magasins dans le canton de Vaud?

C'est en tout cas ce qu'espère Ensemble à Gauche (EàG), qui a déposé un projet de loi au Grand Conseil.

Contrairement à la plupart des autres cantons, Vaud ne dispose d'aucune loi cantonale régulant les horaires d'ouvertures des commerces. Chaque commune fixe ainsi ses propres horaires, et les pressions pour une extension sont parfois fortes. Avec une proposition d'ouverture de 7h à 18h30 en semaine et de 7h à 17h le samedi ainsi que les veilles de jours fériés, le projet de loi vise ainsi d'une part à harmoniser ces horaires à travers tout le canton, mais aussi à les resserrer, «afin de protéger la santé des travailleurs et la conciliation entre travail et famille». Des exceptions seraient néanmoins possibles, notamment dans les zones touristiques. Et les communes conserveraient la possibilité de fixer des fermetures plus tardives, jusqu'à 19h en semaine et 18h le samedi, ainsi qu'une nocturne au mois de décembre jusqu'à 21h. Mais ce changement n'est pas pour demain: il faudra attendre encore au moins une année avant que le Grand Conseil n'examine le projet.

Sur le terrain syndical aussi les choses bougent, et des discussions préliminaires pour introduire une convention collective de travail (CCT) cantonale ont eu lieu. Derrière cette idée, on retrouve non pas les syndicats, mais la structure Trade Club qui réunit plusieurs grandes enseignes. Pascal Vandenberghe, patron de Payot à l'origine de cette initiative, estime que «les CCT, ce n'est pas un truc de gauche»... cette main tendue est-elle une occasion à saisir au bond, ou un piège dans lequel il ne faut pas tomber? Le point avec Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud.

**Thierry, que penses-tu de ces deux initiatives, sont-elles concurrentes ou complémentaires?**

**Thierry Lambelet:** Je pense qu'elles peuvent être complémentaires. Se concentrer uniquement sur les aspects d'horaires d'ouverture par la voie législative ne résout pas tous les problèmes du commerce de détail, loin de là. L'avantage d'une CCT est de pouvoir régler

aussi notamment des questions de salaire, de congé maternité, de congé paternité, ou encore de formation – un élément essentiel si l'on réfléchit à l'évolution du commerce de détail. Mais il est vrai qu'une harmonisation et un resserrement des horaires d'ouverture représenterait déjà un bol d'air bienvenu pour le personnel de vente, car cela lui permettrait de mieux concilier travail et vie privée.

**On voit que ce projet de loi mettra beaucoup de temps pour avancer, car le Grand Conseil n'en discutera pas avant une année. Si l'on privilégie la piste de la CCT, quelles seront les étapes à franchir?**

Dans les deux cas il faudra du temps. Concernant l'élaboration d'une CCT, il semble qu'il y ait dans un premier temps la volonté de dresser un état des lieux du commerce de détail dans le canton, en consultant tous les acteurs concernés. Le canton soutient cette idée. Mais ce ne sera pas évident, car pour que le projet ait une chance d'aboutir, il faudra qu'il parvienne à fédérer non seulement quelques grands groupes, mais aussi les plus petits commerces. Et qu'il tienne la route sur le plan syndical. Ensuite, et seulement ensuite, des négociations avec les comités d'associations de commerçants et les syndicats pourront débiter.

**Quel rôle Syna et ses membres peuvent-ils jouer dans ce dossier?**

Nous suivons actuellement la situation avec attention. Pour nous, il est important que nos membres qui travaillent dans le secteur nous fassent part de leurs préoccupations et de leurs attentes et qu'ils incitent leurs collègues à nous rejoindre.

**Tania Séverin**  
Rédactrice régions romandes  
[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch)



Une CCT et des horaires harmonisés permettraient de mieux protéger le personnel de vent, souvent vulnérable.

## SYNA INVESTIT DANS LES BRANCHES FÉMININES

Dans notre blog régional, nous présentons des branches typiquement féminines: accueil de jour des enfants, commerce de détail et hôtellerie-restauration. Extrait:

«Ne pourriez-vous pas contacter une autre crèche pour votre interview? Ici, il y a trop de pression.» Réponse typique que nous avons reçue aux demandes envoyées pour notre rapport. Les conditions de travail précaires et l'insatisfaction croissante dans le domaine de la petite enfance montrent clairement qu'une CCT est nécessaire.

«De nombreuses collaboratrices craignent de faire de la résistance car elles ont besoin de leur emploi et ne veulent pas risquer d'être licenciées», explique Sarah, une cuisinière de la région. Son dernier employeur l'obligeait à travailler gratuitement trois heures par semaine.

Lorsque Tamara a décidé de se lancer dans le commerce de détail il y a plus de cinq ans, elle se réjouissait de pouvoir entrer en contact avec les clients. Mais elle a été déçue: «Aux caisses, la plupart des clients ne disent pas bonjour. Je réagis en me montrant encore plus gentille.» Mais dans ces moments, elle a le sentiment qu'on ne l'apprécie pas beaucoup.

Tu veux en lire plus? [deutschfreiburg.syna.ch/dfr-aktuell](https://deutschfreiburg.syna.ch/dfr-aktuell)

## GENÈVE

CONTRE LA PRÉCARITÉ

**23.-**

C'EST UN MINIMUM



## CONFÉRENCE PUBLIQUE

**Salaires minimum légal – catastrophe ou avantage pour l'économie et les salariés?**

Le 17 mai 2020, la population genevoise se prononcera sur l'initiative populaire cantonale «23 fr., c'est un minimum!». Cette initiative, lancée par les syndicats genevois en 2018, propose d'introduire à Genève un salaire minimum légal de 23 francs de l'heure.

Pour les syndicats, cette initiative permettrait de lutter contre la précarité résultant des bas salaires en instaurant un minimum en dessous duquel les employeurs ne pourraient plus aller, qu'il existe ou non une convention collective dans le secteur.

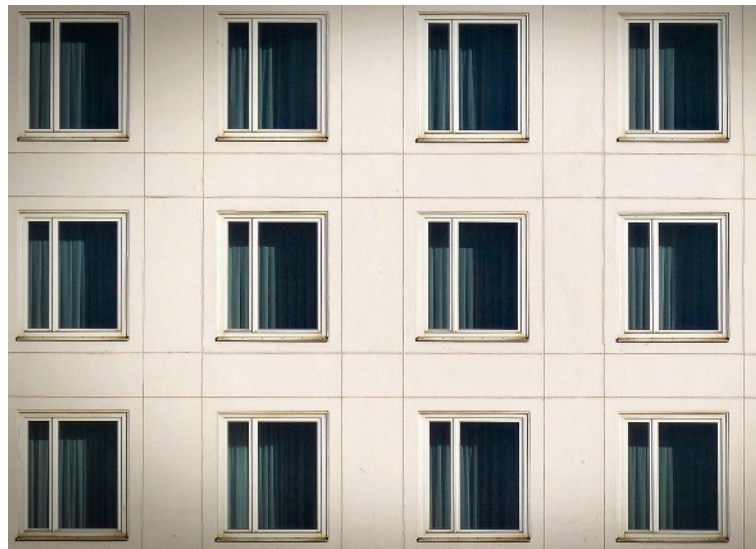
Pour ses opposants, un salaire minimum légal aurait pour conséquences de détruire des emplois et de pousser l'ensemble des salaires vers le bas.

### QU'EN EST-IL VRAIMENT?

Venez le découvrir et débattre des effets économiques d'un salaire minimum légal avec Samuel Bendahan, professeur d'économie à l'École polytechnique fédérale de Lausanne, et conseiller national PS.

**JEUDI 26 MARS 2020, 20H, SALLE DU FAUBOURG**

Conférence publique organisée par la Communauté genevoise d'action syndicale CGAS/Entrée libre



## UN CAS RÉVÉLATEUR DANS LE SECOND-ŒUVRE À FRIBOURG

**La société Favorol Papaux était dans une situation financière alarmante depuis plusieurs mois. Mi-mars, le spécialiste fenêtres et stores a communiqué son dépôt de bilan et le début de la procédure de mise en faillite. 95 emplois sont touchés.**

Les personnes concernées ont été informées que l'aventure de Favorol Papaux SA était terminée. Malgré plusieurs tentatives de reprise et des efforts déployés par la direction, le dépôt de bilan n'a pas pu être évité.

Les salariés peuvent être libérés sur le champ s'ils trouvent un autre emploi. Les ressources humaines de Favorol Papaux ont établi une liste des postes libres dans la branche, et la priorité est accordée au remplacement des jeunes en formation.

**Depuis près de deux mois maintenant, le personnel est soutenu par Marie-José Leibzig et Ernesto Suarez de Syna. Actuellement, Syna les accompagne dans les démarches administratives et personnelles pour faire face à cette situation compliquée.**

Après de nombreuses séances entre la direction et le personnel, nous sommes enfin fixés sur le sort de Favorol Papaux SA. Nous appelons les créanciers de l'entreprise à honorer les factures ouvertes, à penser aux employés et à leurs familles pour mettre un terme, ensemble, à cette situation passablement difficile et médiatisée avec professionnalisme et humanisme.

**Marie-José Leibzig**  
Secrétaire régionale

## HAUT-VALAIS

### CÉRÉMONIE POUR LES JUBILAIRES REPORTÉE

Les incertitudes provoquées par le Coronavirus affectent aussi notre région. Le Comité régional de Syna Haut-Valais avait décidé **d'annuler l'Assemblée des Délégués du 7 mars 2020**. Il aurait en effet été irresponsable de maintenir une manifestation de cette ampleur. Nous souhaitons ici nous excuser auprès des délégués, des invités et, surtout, des jubilaires, pour les désagréments causés. Le Comité régional réfléchit maintenant à la suite des événements.

La célébration des jubilaires n'est dans tous les cas que reportée. Nous n'avons en revanche pas encore décidé si une date sera fixée cette année ou si les jubilaires seront à nouveau invités l'an prochain.

Nous vous informerons prochainement des décisions prises. D'ici là, nous vous souhaitons à toutes et à tous de rester en bonne santé!

**Juri Theler**  
Responsable régional





## CONTRAT-TYPE DANS LA VENTE: DES SALAIRES INDÉCENTS INACCEPTABLES

Il y a de cela plusieurs années, la République et Canton du Jura a instauré un contrat-type de travail (CTT) dans le secteur du commerce de détail. Ce CTT a pour but de limiter la pression sur les salaires. Il est une mesure d'accompagnement prévue dans le cadre de l'accord sur la libre-circulation des personnes. Il ne peut y être dérogé au détriment des travailleuses et travailleurs.

Récemment, l'État jurassien a indiqué vouloir maintenir ce CTT pour les trois prochaines années dans le canton. Si les syndicats, Syna compris, saluent cette volonté du canton du Jura, ils regrettent en revanche le niveau des salaires prévus.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, le canton du Jura applique un salaire minimum social de 20 francs par heure qui fait suite à l'acceptation d'une initiative populaire. Or, le CTT présenté prévoit des salaires en-dessous de ce montant. Chose que Syna Jura ne peut accepter. Il en va de même des autres organisations syndicales.

Aussi, les syndicats jurassiens invitent le Gouvernement jurassien à corriger les salaires inférieurs à 20 francs par heure. Une autre décision devrait malheureusement péjorer le climat social jurassien.

Loïc Dobler  
Responsable régional



## LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLICITE

Commission de surveillance contre le travail illicite dans  
le secteur des métiers de bouche et activités analogues –  
rapport d'activité 2019.

Les inspecteurs du service de l'emploi spécialisés pour les contrôles des cafés-restaurant, hôtels, boulangeries, tea-rooms et traiteurs ont effectué 270 contrôles en 2019, qui ont concerné 2708 employés.

Durant l'année écoulée, le pourcentage des infractions est resté important malgré quelques améliorations, par exemple:

9% d'infractions sur les assurances sociales (-1% par rapport à 2018), 26% sur les impôts à la source (-8%). Pour leur part, les infractions à la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration sont restées stables (21%).

Elles ont en revanche connu une hausse par rapport à l'année précédente dans les domaines suivants: loi sur le travail, 67% (+2%); loi sur la sécurité et la santé au travail, 22% (+10%) et infractions aux conventions collectives, 46% (+7%).

Malgré la surveillance soutenue dans ce secteur, le nombre d'infractions reste très élevé et les conditions de travail sont trop régulièrement bafouées par les employeurs. Syna suit de très près l'évolution des contrôles effectués dans le canton de Vaud car, malheureusement, trop souvent nos membres n'osent pas réclamer directement leur dû.

Thierry Lambelet  
Secrétaire régional

## IMPRESSUM

**Syna Magazine**  
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 8 éditions par année

Tirage 7 746 exemplaires (REMP 2019)

Éditeur Syna – le syndicat  
Secrétariat central, case postale 1668  
4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

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

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

Impression/expédition Merkur Zeitungsdruck AG

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

**Prochaine édition** 30 avril 2020

Clôture de la rédaction 15 avril 2020, 12h00

### Crédits photographiques

Première page Syna

Page 2 Conditions de travail: Syna  
Politique: Adobe Stock  
Personnalités: Tania Séverin/Syndicat: Adobe Stock

Page 3 Adobe Stock

Pages 4+5 Adobe Stock, Travail.Suisse

Page 6 Adobe Stock

Page 7 Fabian Lütolf, Setrunners

Pages 8+9 Syna

Page 10 Adobe Stock

Page 11 Tania Séverin

Page 12 Adobe Stock

Page 13 Adobe Stock

Page 14 En haut: Universitätsspital Zürich (Gregor Stäubli)

Page 15 Syna

Page 16 Adobe Stock

Page 17 mäd

Page 18 En haut: pixabay/en bas: mäd

Page 19 Adobe Stock/Getty Images

Page 20 Shutterstock





# NOUS SOMMES SOLIDAIRES!

Les mesures prises par la Confédération et les cantons contre le coronavirus sont justes et nécessaires. Syna s'adapte lui aussi à la situation:

## LES SECRÉTARIATS RÉGIONAUX RESTENT JOIGNABLES PAR TÉLÉPHONE

Tous les secrétariats régionaux Syna sont fermés au public pour le moment.

Mais nous restons là pour nos membres! Tu peux nous joindre par téléphone et par e-mail et, si vraiment nécessaire, tu peux prendre rendez-vous pour un entretien au secrétariat.

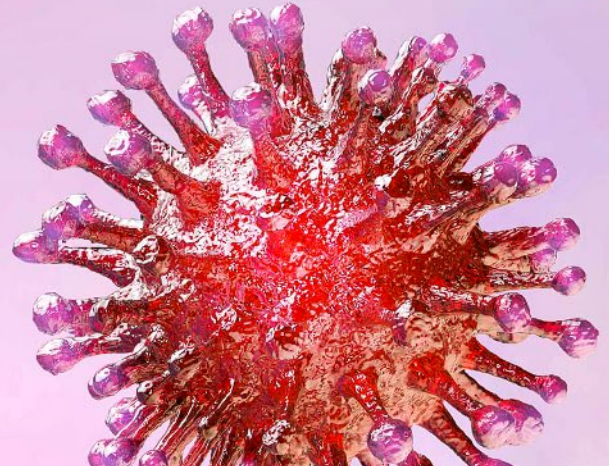
Informe-toi sur la permanence téléphonique de ton secrétariat sur:

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

## LES ÉVÉNEMENTS SONT ANNULÉS

Tous les événements prévus – en particulier les assemblées de sections et régionales, mais aussi les séances d'information – sont annulés dans un premier temps. Les régions informeront ensuite sur les événements repoussés à une date ultérieure.

Nous protégeons notre santé pour rester en mesure de travailler pour nos membres et nos assurés. En cette période difficile, nous sommes prudents et solidaires. Merci pour votre compréhension!



## VU SUR LE NET

[facebook.com/syna.ch](https://facebook.com/syna.ch)  
[twitter.com/syna\\_syndicat](https://twitter.com/syna_syndicat)

[linkedin.com/company/syna-ch](https://linkedin.com/company/syna-ch)  
[instagram.com/syna\\_ch](https://instagram.com/syna_ch)

