

SEMAINE D'ACTION SYNA

«JE RÉSISTE! ET TOI?»

La nouvelle classe ouvrière est majoritairement féminine et travaille dans les services, dans des conditions de travail souvent précaires. Bas salaires, horaires étendus, pression croissante. Cela ne peut changer que si les travailleuses se soulèvent et se battent pour leurs droits. Six femmes racontent leur histoire.

Pages 4 à 8 et 15



AD extraordinaire 2020

L'année dernière, l'Assemblée des délégués ordinaire n'a pu avoir lieu en raison des mesures de protection contre le coronavirus. Cette assemblée a été rattrapée en ligne en avril. Les déléguées et délégués ont pris des décisions importantes pour l'avenir de Syna.

Page 9

Falegnami lottano per un CCL forte

Con una petizione, i falegnami esigono dalla loro associazione padronale che riprenda le trattative per un nuovo contratto collettivo di lavoro. Chiedono condizioni di lavoro al passo con i tempi e soluzioni a tempo parziale negli ultimi anni d'attività prima del pensionamento.

Pagina 13

BRANCHES

- 10 MAÎTRES MENUISIERS:**
retour à la table
des négociations!
- 10 SECTEUR PRINCIPAL
DE LA CONSTRUCTION**
Pénurie de main d'œuvre
qualifiée
- 11 INDUSTRIE MEM**
GE a clos la procédure
de consultation

SYNDICAT

- 9 ASSEMBLÉE DES
DÉLÉGUÉ-E-S 2020**
Des décisions qui définissent
les tendances de demain
- 12 CONGÉ PATERNITÉ**
Avis de droit: le congé paternité
dans la CCT

LANGUES

- 13 ITALIANO**
Falegnameria
Edilizia principale
Carenza di lavoratori qualificati
- 14 ESPAÑOL**
Reunión de Delegados 2020
- 15 PORTUGUÊS**
«Eu vou-me reerguer! E tu?»
Teresa Bras

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Migmar Dhakyel,
secrétaire centrale

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Mobbing sur le lieu de travail
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 FORMATION CONTINUE/
COURS**
VU SUR LE NET

SYNDICAT

«Je résiste! Et toi?»

SIX FEMMES RACONTENT LEUR HISTOIRE

Pages 4 à 8 et 15



POLITIQUE



Votations 13 juin 2021 – 2 × OUI:

LOI COVID-19 ET LOI CO₂

Page 20

de résiste! Et toi?

Lorsque nous pensons aux travailleurs, nous imaginons un homme faisant tourner une machine dans une usine. Oui, c'est là que l'histoire des syndicats a commencé, il y a plus de 200 ans! Depuis lors, le mouvement syndical a connu des succès historiques. Mais le monde du travail d'aujourd'hui s'est modifié, et nous devons actualiser notre image. Deux évolutions historiques se sont produites. Premièrement, nous vivons désormais dans une société de services. Deuxièmement, les femmes sont entrées en masse sur le marché du travail. Or, dans les services, les conditions sont particulièrement précaires: les salaires sont faibles et une flexibilité de tous les instants est exigée du personnel.

EXPLOITATION ET PERSPECTIVES QUASI NULLES

Et c'est bien dans les services que travaillent de nombreuses femmes. La nouvelle travailleuse est donc une femme que l'on trouve derrière la caisse de la Migros dans une gare, un dimanche soir à 20 heures. La femme qui nettoie notre bureau le soir venu, qui gagne à peine le minimum vital et sombre dans la pauvreté une fois à la retraite. La femme qui nous coupe les cheveux et qui ne touche pas de 13^e salaire. La femme qui s'occupe de nos parents en EMS et qui doit être de garde 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

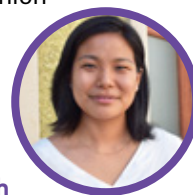
La proportion de femmes issues de l'immigration est élevée dans les services. Beaucoup sont considérées comme «non-qualifiées» parce qu'elles n'ont pas la chance de faire un apprentissage en Suisse. Certaines ont fait un apprentissage dans ces branches. Pourtant, leur carrière n'évolue pas. Elles sont considérées comme interchangeables, ce qu'on leur fait bien comprendre au quotidien. On rencontre des coiffeuses et des vendeuses qui travaillent pour la même entreprise depuis plus de dix ans et qui doivent encore s'en sortir avec moins de 3500 francs par mois. Avec ce salaire, il est impossible de subvenir à ses besoins en Suisse aujourd'hui. Le terme d'exploitation n'est pas usurpé ici, car les travailleuses les plus vulnérables ne peuvent pas se défendre. Elles sont dépendantes de leur emploi et des salaires qu'elles touchent, aussi bas soient-ils. À la moindre critique, elles sont menacées de licenciement, beaucoup subissent un harcèlement moral. La dignité de ces femmes est violée.

LAISSER LA PEUR DERRIÈRE SOI, FAIRE PREUVE DE COURAGE!

Mais comment pouvons-nous mettre un terme à ces abus? La réponse se trouve du côté des femmes elles-mêmes. L'histoire des syndicats et des femmes dans le monde a clairement montré que ce n'est qu'en se battant que nous pourrions faire la différence! Il faut laisser la peur derrière soi et lutter ensemble pour des améliorations. Dans ce magazine, nous présentons six femmes qui expriment leur opinion. Avec aplomb, elles font face à leurs employeurs, même dans des situations délicates. Elles font preuve du courage dont nous avons besoin pour faire la différence.

SEMAINE D'ACTION

En juin, nous prévoyons une semaine d'actions pour les femmes travaillant dans les services. Nous allons parcourir toute la Suisse pour mobiliser les femmes dans ce secteur. Laissez-vous inspirer par ces femmes, racontez leur histoire et convainquez vos collègues de rejoindre Syna. Parce que seule l'union fait la force.

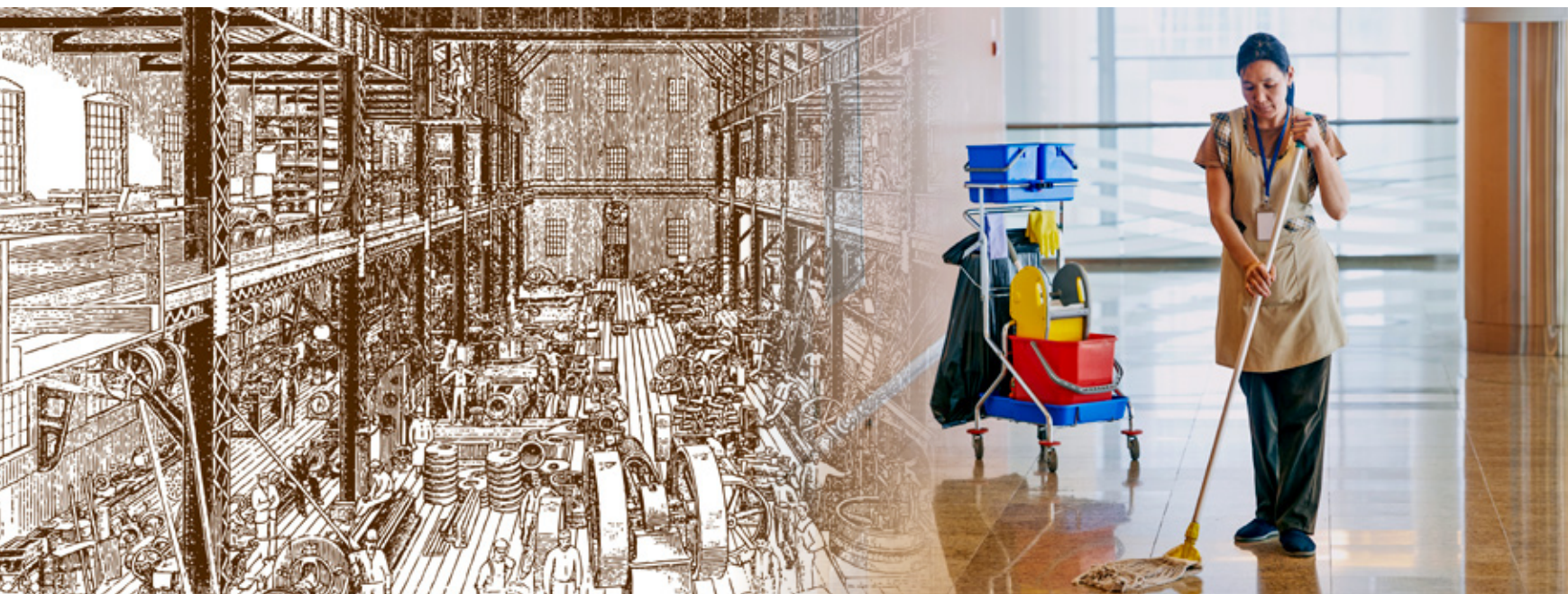


Migmar Dhakyl
Secrétaire centrale secteur tertiaire
migmar.dhakyl@syna.ch

SEMAINE D'ACTION «JE RÉSISTE! ET TOI?»

Pour en savoir plus sur la semaine d'action et son contexte, consultez notre site Internet:

www.syna.ch/je-resiste





«Je résiste! Et toi?»

«LE SALAIRE EST UNE HONTE!»

Suely Ludovica Alves travaille dans le nettoyage depuis son arrivée en Suisse en 1999. Malheureusement, cette sexagénaire à la double nationalité brésilienne et portugaise n'a pas fait que des bonnes expériences dans son travail.

J'ai obtenu mon premier emploi dans le nettoyage peu après mon arrivée en Suisse. Je voulais juste travailler – n'importe où – pour soutenir mes enfants au Brésil. Mon patron avait toutefois quelque chose contre les Brésiliennes. Un jour, il est venu me prendre en photo pour ma carte d'identité. Il a exigé qu'on prenne la photo dans les toilettes. J'ai dit que je préférais être photographiée devant un mur neutre. Mais il a répondu: «il faut que les gens voient que tu nettoies les W-C!» Il voulait juste me dénigrer.

OBTENIR GAIN DE CAUSE

Je travaillais de 9 heures à 14 h 30. Un jour, j'ai remarqué qu'ils ne me payaient pas pour toutes mes heures, mais seulement de 9 à 11 heures! Heureusement, j'avais toujours noté mes heures. J'ai demandé à mes collègues s'il leur manquait aussi des heures dans leur décompte. Pour certains, c'était le cas. Mais la plupart n'ont pas voulu se défendre: par peur et parce qu'ils se satisfaisaient de toucher un peu d'argent. J'ai demandé l'aide d'une connaissance qui parlait bien l'allemand. Elle m'a accompagné chez le patron pour réclamer les salaires manquants. Au début, il a prétendu que ma paie était correcte. Mais lorsque mon amie a mentionné le cabinet d'avocats pour lequel elle travaillait, il a cédé ... Toutes les heures en retard ont été payées – 3343 francs! Et pas seulement à moi, mais aussi aux autres qui avaient accepté de se plaindre.

UN SYSTÈME DYSFONCTIONNEL

Aujourd'hui, je travaille pour une entreprise de nettoyage, je m'y plais. J'aime faire ce travail parce qu'il offre une certaine liberté et de l'autonomie. J'ai une responsabilité conjointe avec une collègue pour l'objet que je nettoie. Mais je sais que les conditions de travail ne sont pas bonnes partout. C'est le système qui est mauvais: dans les grandes entreprises de nettoyage, il y a des «gestionnaires d'objets». Ce sont des personnes de l'équipe qui ont exactement



«
Demande de l'aide à Syna! Si tu es malade, tu vas chez le médecin. Pour le droit du travail, le spécialiste, c'est le syndicat.

Suely Alves

les mêmes qualifications que nous. Tout à coup, elles sont nommées responsables, et souvent cela leur monte à la tête. Elles traitent ensuite mal leur équipe et la forcent à faire des heures supplémentaires. Nous sommes à leur merci car elles rédigent des rapports à l'intention de la direction. Elles peuvent prétendre ce qu'elles veulent, même si ce n'est pas vrai du tout.

LUTTER POUR UN SALAIRE ÉQUITABLE

Autre problème: il y a régulièrement de nouvelles embauches à des salaires très bas pour remplacer les personnes plus âgées qui travaillent depuis plus longtemps et gagnent plus. Les nouveaux arrivants acceptent les bas salaires. Ils sont heureux d'avoir du travail. De manière générale, les salaires sont beaucoup trop bas dans notre branche. Dans les entreprises de nettoyage notamment, les gens gagnent parfois moins de 20 francs de l'heure. Si je nettoiais dans le privé, je gagnerais plus. Ce n'est pas logique! Beaucoup ont honte du fait qu'ils nettoient. Pourtant, il n'y a pas de raison! C'est le salaire qui est une

honte! Nous faisons un travail aussi important que n'importe qui d'autre. Nous méritons le respect. Et un salaire équitable – Syna se bat à nos côtés pour cela.

L'AIDE D'UN SPÉCIALISTE

C'est une autre raison pour laquelle je suis membre de Syna depuis cinq ans maintenant. Les femmes du monde entier sont pénalisées: nous travaillons non seulement sur notre lieu de travail, mais aussi à la maison – gratuitement. Il est important que Syna prenne des mesures contre cette injustice. En plus, le syndicat, c'est une organisation qui nous soutient. Quand je parle à une autre femme, je lui dis: défends-toi si tu as des problèmes au travail. Demande de l'aide à Syna! Si tu es malade, tu vas chez le médecin. Pour le droit du travail, le spécialiste, c'est le syndicat.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

«Je résiste! Et toi?»

«LA SANTÉ EST UN CHANTIER GÉANT»

Karin Grossniklaus travaille dans les soins depuis sa formation et ne peut imaginer faire autre chose.

Pourtant, elle estime que sa branche doit évoluer.

J'aime mon travail – sinon je ne le ferais pas depuis 35 ans! Mais parfois, c'est difficile. En tant qu'infirmière dans un EMS, il n'est pas aisé de répondre à toutes les demandes. Il y a les résidents, à qui nous voulons donner les soins et l'attention dont ils ont besoin. Leurs proches, dont certains ont des opinions différentes et qui se défoulent souvent sur nous. Et puis il y a les médecins, nos supérieurs, et bien sûr nos propres attentes. Prendre tout en compte est presque impossible. Cela nécessiterait beaucoup plus de personnel; un souhait malheureusement utopique dans le système actuel.

FAIBLE RECONNAISSANCE

Au départ, j'ai suivi une formation d'assistante maternelle, mais cette profession n'existe plus. C'est pourquoi ma carrière m'a conduite à l'autre extrémité de la vie: aux soins gériatriques et palliatifs. Cela peut paraître étrange, mais je peux y appliquer beaucoup de choses apprises durant ma formation: les personnes atteintes de démence, en particulier, retombent souvent dans des schémas enfantins.

Malgré toute l'expérience acquise et de nombreuses formations continues, mon salaire n'a pratiquement pas changé au cours de toutes ces années. C'est frustrant. Bien sûr, par rapport à d'autres professions, nos salaires ne sont pas si mauvais. Mais notre travail concerne la vie des gens. Quand on voit l'énorme responsabilité que nous portons, ce n'est tout simplement pas approprié! Je pense que c'est aussi parce que les gens préfèrent ne pas avoir affaire à nous du tout. Personne ne souhaite être dépendant de soins, et certainement pas dans un EMS. La plupart des gens préfèrent ne pas y penser et ne sont donc pas très intéressés par la situation du personnel soignant. Mais c'est dangereux. Parfois, je souhaite presque qu'un incident se produise parce que je dois faire trop de choses à la fois. Évidemment, sans que personne ne soit blessé, mais pour que les gens réalisent enfin que ça ne peut pas continuer comme ça.



Il serait bénéfique pour tout le monde que nous soyons en bonne santé – physiquement et psychologiquement.



Karin Grossniklaus



ENSEMBLE, C'EST PLUS FACILE

Dans mon emploi précédent, j'ai pu constater que se défendre en vaut la peine. Nous formions une équipe soudée – aujourd'hui encore, deux ans plus tard, nous nous retrouvons tous de temps en temps. Mais ensuite, la cheffe de service a commencé à nous monter les uns contre les autres et à dénigrer certains membres de l'équipe sans raison, c'était vraiment du mobbing. Personnellement, elle m'a laissée tranquille, car elle a vite compris que je ne me laisserais pas faire. Mais certains collègues et l'ambiance au sein de l'équipe ont beaucoup souffert de la situation. J'ai donc décidé d'agir. Ensemble, nous avons écrit une lettre anonyme qui mentionnait tous les incidents. La direction s'est penchée sur la problématique et la cheffe de service a quitté l'entreprise.

UN IMMENSE CHANTIER

Même sans ces histoires, la pression sur nous est déjà assez forte: beaucoup de mes collègues ont besoin d'un soutien psychologique, et j'ai moi-même été un jour au bord

du burn-out. La santé est un chantier géant. J'aimerais que mes collègues se défendent davantage pour que nos besoins soient mieux pris en compte. Parce qu'au bout du compte, il ne s'agit pas seulement de nous: si nous allons bien, nous pouvons également fournir de meilleurs soins aux résidents et aux patients. Il serait bénéfique pour tout le monde que nous soyons en bonne santé – physiquement et psychologiquement. Si je suis membre de Syna, c'est aussi pour faire évoluer ma profession.

Melanie Nobs
Collaboratrice communication
melanie.nobs@syna.ch



«Je résiste! Et toi?»

«SI NOUS RESTONS SOLIDAIRES, RIEN NE POURRA NOUS ARRIVER!»

Encore en début de carrière, Aurore Schulz s'est déjà familiarisée avec beaucoup de domaines différents.

À l'issue de son apprentissage de commerce, elle a rejoint l'hôtellerie via le tourisme.

Dans son travail, il lui manque avant tout la reconnaissance et la cohésion.

Ce que j'aime le plus dans mon travail, c'est le contact avec les gens. Déjà pendant mon apprentissage de commerce à la Poste, ce qui me plaisait le plus, c'était les missions au guichet, où l'on rencontre chaque jour toutes sortes de gens. Je n'ai par contre jamais particulièrement aimé le back-office. C'est pourquoi je me suis tournée vers le tourisme après mon apprentissage. J'ai travaillé pour une grande entreprise suisse comme guide, dans un magasin d'usine, un restaurant et à la caisse. J'ai aimé cette grande variété, et j'ai eu l'occasion d'utiliser mes compétences linguistiques dans les échanges avec les clients.

LES APPARENCES SONT PARFOIS TROMPEUSES

Malheureusement, les conditions de travail étaient moins bonnes. Par exemple, à part pendant les pauses, nous n'avions jamais le droit de nous asseoir durant nos neuf heures de travail, même lorsqu'il n'y avait aucun client. On nous disait que ça n'était pas professionnel. Même pour ma collègue enceinte, ils n'ont pas fait d'exception! En outre, il y avait toujours des accusations et des critiques inappropriées. Une fois, ils m'ont même dit que je souriais trop rarement. Mais c'est complètement absurde – je ris presque toujours. Et ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. Les commentaires positifs étaient rares, ils ont toujours tout déformé pour nous prendre en défaut. Je pense que c'est aussi parce qu'ils ne voulaient pas nous payer plus: une note supérieure à trois lors de l'évaluation annuelle – sur une échelle de 1 à 5 – donnait automatiquement droit à une augmentation. Mais cela ne s'est jamais produit.

IL EST DIFFICILE DE SE BATTRE SEUL

Je trouvais cela injuste et je l'ai dit à mes supérieurs. Mais ils ne s'en souciaient pas vraiment et n'ont jamais réagi. Pour faire bouger les choses, j'ai tenté de mobiliser mes



«
Beaucoup de gens
ne voient pas tout ce que
nous faisons pour
qu'ils puissent partir en
vacances et passer un
séjour agréable!»

Aurore Schulz

collègues. Je voulais les motiver pour que nous nous engagions ensemble pour obtenir de meilleures conditions de travail – ou, si nécessaire, pour que nous nous mettions en grève si rien ne se passait. C'est vrai: si nous restons solidaires, rien ne pourra nous arriver! Mais la plupart avaient trop peur, ou ne connaissaient peut-être pas assez bien leurs droits. C'est dommage, car si tes collègues acceptent tout tacitement et que tu es la seule à vouloir te battre, c'est difficile d'être convaincante. C'est pourquoi je me suis tournée vers le syndicat Syna, qui s'est battu pour moi, ou plutôt, pour nous. J'avais pris note de toutes les accusations et critiques injustifiées. Cela a donné à Syna assez de matière pour approcher mon employeur de l'époque. Et Syna a finalement au moins obtenu que le travail sur appel soit supprimé.

MANQUE DE RECONNAISSANCE

Aujourd'hui, je travaille comme réceptionniste dans un hôtel et j'étudie également pour ma maturité. Je m'entends très bien avec ma

chefe actuelle. Je sais qu'elle fera tout ce qu'elle peut pour nous, qui travaillons sous sa responsabilité. Mais comme elle n'est qu'un maillon dans une grande chaîne, elle a peu de marge de manœuvre; tout se décide en haut lieu. J'aime mon travail, même si les horaires me dérangent parfois un peu. Dans l'hôtellerie, nous travaillons en fait tout le temps, que ce soit le week-end, le soir ou pendant les vacances. Pourtant, la rémunération y est absurde: même à plein temps, je toucherais moins de 4000 francs! Si nous avions des heures de bureau normales, cela ne me dérangerait pas autant. Je trouve cela très injuste. Je pense que beaucoup de gens ne voient pas tout ce que nous faisons pour qu'ils puissent partir en vacances et passer un séjour agréable. Je sais que ça fait partie du boulot, mais j'aimerais bien qu'on nous accorde davantage d'attention et de considération.

Melanie Nobs
Collaboratrice communication
melanie.nobs@syna.ch

«Je résiste! Et toi?»

«QUAND ON ME MENACE, JE ME BATS!»

Silvia Kiener a 60 ans et est vendeuse de formation. Lorsqu'elle s'est séparée de son mari, elle a eu désespérément besoin d'un emploi pour subvenir à ses besoins et à ceux de son fils. Elle a alors trouvé un emploi chez un boulanger. Elle travaille aujourd'hui pour une grande entreprise du commerce de détail.

Lorsque mon fils est né, j'ai pris une pause maternité de dix ans – chose que je ne recommanderais à aucune femme aujourd'hui! J'ai été interpellée de constater qu'après dix ans, rien ne s'était amélioré. Les salaires étaient exactement les mêmes, et les heures de travail avaient même empiré. À l'époque, nous avions une vraie pause de midi car les magasins étaient fermés entre midi et deux heures. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

SYNDICALISTE CONVAINCUE

Je suis membre d'un syndicat depuis mon apprentissage. J'ai toujours eu besoin d'une organisation qui me soutienne. Dans ma branche, cependant, je fais malheureusement partie d'une minorité. En effet, dans le commerce de détail, on embauche délibérément des personnes qui dépendent de leur emploi. Comme ça, on peut les faire taire. Mes collègues me contactent toujours lorsqu'ils ont des questions ou veulent simplement se défouler. Je travaille à la caisse – quand je les vois venir vers moi, je sais déjà que quelque chose ne va pas. Grâce aux cours de Syna, je suis très bien informée sur le droit du travail. Je me plais à dire que je suis un service de conseil gratuit à la caisse! Mais j'aime faire ça, parce que je réalise que mon aide donne de la force. Mes collègues me disent: «J'ai besoin de cet argent. Je ne peux pas payer des cotisations au syndicat.» Mais ils ne comprennent pas que l'adhésion en vaut la peine. Parce qu'un syndicat avec 1000 membres peut faire plus qu'un syndicat avec seulement 10 membres!

MENACER, ÇA NE MARCHE PAS!

Il y a quatre ans, j'ai vécu le pire moment de ma vie au travail. La gérante de notre magasin intimidait le personnel et n'était jamais satisfaite de nos performances. Quand elle était de mauvaise humeur, elle s'en prenait à quelqu'un. Un jour, elle m'a fait venir dans son bureau, a fermé la porte et

«
Mais ça ne fonctionne pas si seules quelques personnes s'engagent systématiquement. J'aimerais que plus de gens osent se défendre.

Silvia Kiener



a commencé à s'en prendre à moi. Alors j'ai pensé: «Maintenant, ça suffit!» J'ai contacté le secrétariat régional de Syna et ensemble nous avons formulé une lettre à l'intention du service du personnel du siège social. J'ai été convoquée, mais les deux hommes présents n'ont pas été tendres avec moi. Je dois être honnête: je n'aurais pas été capable d'aller de l'avant sans l'aide du syndicat. Ils ont probablement pensé: «Cette petite vendeuse ose s'opposer à nous.» C'est comme ça qu'ils m'ont traitée. J'ai été menacée de licenciement et de transfert dans une autre succursale. C'en était trop. Quand on me menace, je me bats! Je ne me laisse pas intimider, surtout par des hommes. Je leur ai répondu que je ne me laisserai pas faire. Leur ton est alors devenu plus conciliant. J'ai finalement été transférée dans une autre succursale, ce dont je suis rétrospectivement très contente. Maintenant, j'ai un bon chef

qui nous traite équitablement. Il ne nous contrôle pas, contrairement à l'ancienne responsable qui nous surveillait constamment sur les écrans de son bureau.

LAISSER LA PEUR DERRIÈRE SOI

Mes collègues comptent sur moi. Quand ils ont un problème, ils viennent toujours me voir et me disent: «Dis quelque chose! S'il-te-plaît, s'il-te-plaît. Dis-le toi!» Très souvent, je prends la parole. Mais ça ne fonctionne pas si seules quelques personnes s'engagent systématiquement. J'aimerais que plus de gens osent se défendre. Les patrons menaceront toujours de nous virer. Mais si nous ne laissons pas cette peur derrière nous, nous sommes perdus.

Migmar Dhakyel
Secrétaire centrale Secteur tertiaire
migmar.dhakyel@syna.ch



«Je résiste! Et toi?»

«SE PLAINDRE NE SERT À RIEN»

Vanessa Cabral ne se laisse pas faire. Si elle n'exerce plus sa profession de coiffeuse, ce n'est pas parce qu'elle ne l'aimait pas, mais plutôt en raison des conditions de travail difficiles.

Enfant, je coiffais déjà ma Barbie. J'ai su très tôt que je voulais devenir coiffeuse. Même si j'ai quitté cette branche, je continue de penser que la profession elle-même est formidable. Le travail est très varié, avec beaucoup de contacts avec des personnes différentes. Il s'agit d'une activité créative qui nécessite beaucoup de connaissances: palettes de couleurs, techniques de coupe, dernières tendances ... Et il faut aussi être psychologue: beaucoup de clientes et de clients nous confient leurs problèmes. Ils nous font confiance et reviennent vers nous parce que nous connaissons leur histoire.

LES CÔTÉS SOMBRES

Malheureusement, la profession a une mauvaise image: les gens pensent que les coiffeuses sont bêtes. Qu'elles n'ont appris ce métier que parce qu'elles n'avaient pas d'autre choix. Pourtant, nous effectuons un apprentissage de trois ans avec un certificat fédéral de capacité (CFC)! Les conditions de travail sont très difficiles: les horaires sont étendus, il faut aussi travailler le samedi. Souvent, la pause de midi est inexistante, ou il faut s'interrompre dès qu'un client se présente spontanément. Le pire de tout, cependant, c'est le salaire: un coiffeur a un salaire minimum de 4000 francs bruts – sans 13^e salaire! Comment vivre avec ça? Tous les coiffeurs et les coiffeuses que je connais sont à court d'argent le 30 du mois – à partir de ce moment-là, ils vivent des pourboires. Ce qui est aussi très injuste: après un apprentissage de trois ans, on gagne la même chose que quelqu'un qui n'a fait qu'un apprentissage de deux ans avec une attestation professionnelle. Même un intérimaire qui range les étagères dans la vente gagne plus.

La branche offre également trop peu de possibilités de développement. C'est pourquoi beaucoup se mettent à leur compte ou changent de profession. J'ai voulu gérer une succursale peu de temps après avoir terminé ma formation. À l'époque, je gagnais 4000 francs – le salaire minimum. On m'a proposé de prendre en charge un plus grand salon pour 4500 francs par mois. Mais je n'allais pas prendre une si grande responsabilité pour



«
Je veux dire aux femmes: Restez dans votre branche et œuvrez à améliorer vos conditions de travail.

Vanessa Cabral

seulement 500 francs de plus! J'ai réalisé que peu importe comment j'allais évoluer, ça ne s'améliorerait pas sur le plan financier. Si je continuais à cotiser comme ça à la caisse de pension, je n'aurais que quelques centimes à ma retraite.

RÉSISTER AVEC SUCCÈS

Quand Syna m'a demandé de travailler pour le syndicat, j'ai accepté. Depuis 2019, je suis sur le terrain pour Syna et je motive d'autres professionnels à rejoindre le syndicat. Je suis membre d'un syndicat depuis ma première année d'apprentissage. Le déclencheur a été une expérience au travail: Tous les apprentis devaient travailler pendant les vacances de Noël. Même le jour où nous aurions été à l'école. Je savais que ce n'était pas autorisé! C'est pourquoi je me suis battue. J'ai dit à mes supérieurs «Vous avez beau me planifier, je ne viendrai pas. Et j'informerai l'office des apprentissages!» Cela a fonctionné – à partir de ce moment-là, tous les apprentis ont eu congé pendant les Fêtes.

SE CONTENTER DE SE PLAINDRE NE SERT À RIEN

Je le dis toujours à mes collègues: «Pendant l'apprentissage, l'office des apprentissages est là pour t'aider. Mais après ça, tu te débrouilles tout seul!» C'est pourquoi il est important d'être membre du syndicat. Parce que si nous sommes nombreux, nous pouvons accomplir beaucoup plus! Je veux encourager d'autres femmes à œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Se plaindre ne sert à rien. Je veux dire aux femmes: «Restez dans votre branche et faites votre possible pour améliorer vos conditions de travail. Engagez-vous pour obtenir des augmentations qui vous permettront de vivre de votre salaire de coiffeuse.»

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

AD extraordinaire 2020

DES DÉCISIONS QUI DÉFINISSENT LES TENDANCES DE DEMAIN

Ce fut la première assemblée des déléguées et délégués (AD) virtuelle de l'histoire de Syna: en raison des mesures sanitaires, l'AD 2020 avait été annulée. Lors de l'Assemblée «de rattrapage» du 24 avril 2021, Arno Kerst a annoncé qu'il ne se représenterait pas pour un nouveau mandat à la présidence de Syna. Mandy Zeckra a été élue vice-présidente. Une résolution sur le renforcement du partenariat social a en outre été adoptée.

Cette première AD en ligne a réuni 107 déléguées et délégués ayant le droit de vote. Une partie du personnel ainsi que d'autres membres de Syna se sont également connectés pour suivre l'événement en direct. Seuls le comité directeur, les scrutateurs et les interprètes étaient physiquement présents – dans un studio d'enregistrement à Berne. Sans oublier l'équipe technique, bien sûr, qui a veillé à une diffusion de l'événement fluide et de qualité. Le président de Syna, Arno Kerst, n'était pas présent: ayant été mis en quarantaine peu de temps auparavant il a dû conduire l'assemblée depuis chez lui.

LANCEMENT DE LA SUCCESSION À LA PRÉSIDENTIE



L'année dernière, Arno Kerst avait déjà informé le Comité qu'il ne se représenterait pas pour un troisième mandat. Dans son discours, il a relevé qu'il s'était imaginé l'annonce officielle à l'AD différemment. Les échanges personnels et le contact direct ont toujours été importants pour lui. «J'espère que les circonstances sanitaires nous permettront bientôt de nous rencontrer à nouveau physiquement. En effet, une organisation comme Syna se nourrit des rencontres entre ses membres.» Après huit années d'un engagement fructueux en faveur d'une réglementation équitable du temps de travail, d'un partenariat social constructif, d'une égalité renforcée et après l'introduction réussie d'un congé paternité ancré dans

la loi, Arno Kerst souhaite transmettre le flambeau. Il a ajouté que son attachement à son travail de président de Syna l'avait conduit à annoncer son départ dès maintenant, permettant ainsi de commencer la recherche de candidates et candidats suffisamment tôt. La nouvelle présidence sera élue par environ 400 délégués lors du congrès Syna des 21/22 octobre 2022.

MANDY ZECKRA NOUVELLE VICE-PRÉSIDENTE

Les déléguées et délégués ont élu Mandy Zeckra nouvelle vice-présidente. Politologue de formation, elle cumule plus de 15 ans d'expérience dans la coopération internationale. Dans son dernier emploi, elle était responsable de la coopération internationale pour Caritas Suisse, chez qui elle a coordonné la réponse aux catastrophes et aux crises dans le monde entier.



Depuis 2020, Mandy Zeckra est membre du Comité directeur de Syna et responsable des domaines juridique et exécution CCT. La chance a voulu que le service égalité de Syna soit lui aussi placé sous la responsabilité de cette dirigeante avisée. Elle a grandi à Berlin-Est, et pour elle, l'activité professionnelle des femmes a toujours été une évidence. Les femmes qui lui ont servi de modèles travaillaient à plein temps dans des métiers sociaux et techniques, mais aussi à l'usine. «En Suisse, nous avons fort

à faire en matière d'égalité», déclare Mandy Zeckra «ce qui rend l'engagement de Syna à l'occasion des 50 ans du droit de vote des femmes d'autant plus important.»

RENFORCER LA PAIX SOCIALE EN TEMPS DE CRISE

Enfin, l'AD a adopté une résolution appelant au renforcement du partenariat social en temps de crise. Elle a demandé que les conventions collectives de travail (CCT) existantes ne soient pas démantelées, mais que des solutions d'égal à égal soient trouvées. Pour la menuiserie en particulier, elle demande des négociations contraignantes sur une solution de retraite anticipée et le rétablissement de la CCT. Travailleuses et travailleurs sont appelés à rejoindre Syna et à œuvrer ensemble pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail.

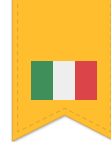
Flurina Hoffmann
Responsable de la communication
flurina.hoffmann@syna.ch

CHANGEMENT AU SEIN DU COMITÉ

Pietro Di Martino et Andi Trefz ont quitté le Comité, ils ont été chaleureusement remerciés lors de l'AD. Les deux sièges vacants sont désormais occupés par:

- Monica Aponte, membre de la commission de la migration, région de la Suisse du Nord-Ouest
- Barbara André, région de Zurich/Schaffhouse

Les 13 autres représentantes et représentants de la base ont été réélus.



Maîtres menuisiers:

RETOUR À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS!

Dans une pétition, les menuisiers et menuisières demandent à leur association patronale de reprendre les négociations en vue d'une nouvelle CCT. Ils réclament des conditions de travail modernes permettant de mieux concilier vie professionnelle et familiale, ainsi qu'une possibilité de temps partiel pour les années précédant la retraite.

Afin de mettre en lumière les préoccupations des menuisiers et menuisières, Syna a lancé une pétition en collaboration avec Unia – une action très bien accueillie par le personnel. Il est en effet incompréhensible que l'association des maîtres menuisiers ne veuille pas d'une nouvelle convention collective de travail (CCT) et que son directeur estime qu'elle pourrait très bien s'en passer. Par ces déclarations et son comportement, l'association met en danger la paix sociale dans la menuiserie.

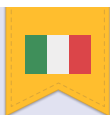
PÉJORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL N'EST PAS UNE OPTION

Il est probable qu'une partie des patrons et des patronnes s'attaqueront prochainement aux conditions de travail en vigueur, l'absence de CCT le permettant. Ils baisseront les salaires et augmenteront les heures de travail. En outre, la pression exercée par les entreprises étrangères va s'accroître: comme il n'y a pas de contrôle sans CCT, plus rien n'empêche le dumping salarial.

Cela ne peut et ne doit pas se passer ainsi! Les menuisiers et menuisières n'accepteront aucune détérioration de leurs conditions de travail. Ils ont droit à des salaires décentes et à des conditions de travail modernes.

Lors de diverses actions régionales, ils ont montré leur mécontentement face au comportement de l'Association des maîtres menuisiers et ont répété leurs revendications. Si celle-ci ignore leur appel et ne reprend pas les négociations, des actions de protestation plus importantes suivront.

Johann Tscherrig
Secrétaire central de la menuiserie
johann.tscherrig@syna.ch



Construction

DES MÉTIERS ATTRAYANTS?

Début avril, le président de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a reçu une lettre ouverte co-signée par Syna. Syna, l'association Cadres de la Construction Suisse et Unia y demandent instamment à la SSE de renforcer la profession de contremaître, menacée d'une pénurie aiguë de main d'œuvre qualifiée.

Les contremaîtres doivent assumer de plus en plus de tâches et aucune amélioration ne se profile – au contraire – poussant un nombre croissant de contremaîtres à quitter le métier. Certes, la SSE a reconnu qu'il était urgent d'agir pour remédier à cette situation précaire. À cette fin, le projet «Masterplan 2030», qui vise notamment à accroître l'attractivité de la profession en rendant la formation plus performante, a été lancé

l'année dernière. Mais est-ce la bonne façon de s'attaquer aux origines de la pénurie de personnel qualifié? Syna estime que mieux former le personnel actif sur les chantiers ne suffit pas à rendre le secteur plus attractif.

PAS DE RELÈVE, PAS DE CADRES

Dans les 10 à 15 prochaines années, la moitié des postes de contremaîtres devront être repourvus en raison du départ à la retraite des baby-boomers. Une situation d'autant plus sensible que les jeunes sont de moins en moins nombreux s'orienter vers un métier de la construction: au cours des dix dernières années, le nombre d'apprentis et d'apprenties a diminué presque de moitié. Ces deux éléments forment un cocktail toxique qui fera peser un grave péril sur la branche ces prochaines années.

ACCROÎTRE L'ATTRACTIVITÉ

C'est pourquoi Syna demande non seulement la révision de la formation de base, mais aussi et surtout des conditions de travail plus attrayantes grâce à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, des périodes de repos plus longues, une plus grande sécurité de l'emploi, une meilleure répartition des responsabilités des cadres et, enfin, de meilleures conditions de travail grâce à une adaptation des salaires.

Guido Schlupe
Secrétaire central du
secteur principal de la construction
guido.schlupe@syna.ch

Industrie MEM

LE CALME DOIT ENFIN REVENIR

General Electric (GE) a clos la procédure de consultation, confirmant des suppressions de postes sur plusieurs sites argoviens. Syna exige que cette coupe soit la dernière au sein de cette entreprise industrielle.

Le 16 avril, General Electric (GE) a annoncé la fin de la consultation qui avait débuté fin 2020 dans les domaines Steam Power/FieldCore. La réduction prévue de 66 emplois chez Steam Power débouchera en définitive sur 43 suppressions de postes. Quatorze postes ont été sauvés grâce à la précieuse collaboration avec la représentation du personnel (RP) durant la consultation au niveau européen et suisse. La RP a pu à nouveau compter sur le soutien de Syna pour les discussions et négociations avec l'entreprise. Toutefois, le maintien de neuf autres postes n'est dû qu'à des personnes ayant décidé de quitter

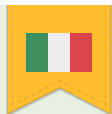
l'entreprise. Comme Syna l'a plusieurs fois dénoncé, les restructurations à répétition ne rendent pas GE très attractive, ce qui réduit encore davantage sa capacité à innover. Un exemple flagrant: malgré la pandémie, 40 postes sont ouverts chez GE.

PROCÉDURE DÉRANGEANTE CHEZ FIELDCORE

En ce qui concerne les 17 emplois de FieldCore, filiale de GE, cette dernière a confirmé sa volonté d'intégrer en son sein 12 postes. Toutefois, la manière de faire de la direction de GE dérange: celle-ci refuse

en effet de traiter ces restructurations de façon groupée, mais souhaite traiter chaque secteur de l'entreprise de manière distincte. Ce procédé non seulement manque de transparence, mais il entrave aussi notre travail durant la consultation. Quand ce chapitre FieldCore sera lui aussi définitivement clôt, nous exigeons de GE une vraie «paix» et pas seulement une «trêve» en matière de réorganisation.

Diego Frieden
Secrétaire central Industrie MEM
diego.frieden@syna.ch



Ton droit

SERVICE

MOBBING SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Où cesse la simple mésentente et où commence le harcèlement psychologique?

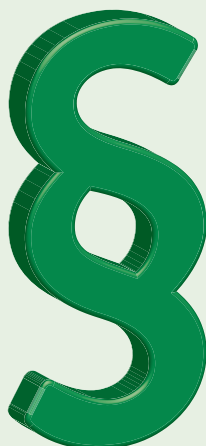
Et comment me défendre si j'en suis victime? Nous répondons aux questions les plus fréquentes:

Qu'est-ce que le mobbing?

La jurisprudence définit le mobbing comme «un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.» C'est un ensemble d'actes qui, pris, ensemble, conduisent à la déstabilisation de la personnalité et l'élimination professionnelle de la victime. Il est souvent difficile de distinguer un conflit interpersonnel ou un mauvais management d'un mobbing.

Que dois-je faire si je pense être victime de mobbing?

Il faut noter tout ce qui t'arrive et ce qui t'est dit, précisément et avec les dates et témoins, pendant plusieurs mois. Ceci permettra de prouver le mobbing plus tard. Ton employeur est censé intervenir pour protéger ta personnalité. Pour cela, l'employeur doit être mis au courant de ce qui se passe (écrit en recommandé et garde une preuve écrite de ta dénonciation). Si tu travailles dans une grande entreprise,



faire appel à la médiatrice ou au médiateur de l'entreprise peut être une bonne idée. Une indemnité pour tort moral pourrait t'être due en raison du mobbing, s'il s'avère être objectivement et subjectivement grave. Une poursuite pénale est aussi envisageable. Contacte ton secrétariat Syna pour obtenir de l'aide. Si tu te sens très mal, n'hésite pas à t'adresser à ton médecin.

Et si j'ai reçu mon congé après avoir été victime de harcèlement?

Le congé est peut-être abusif. Il est important de le contester et d'offrir tes services pendant que le délai de congé court encore. Tu pourrais avoir droit à une autre indemnité, susceptible de se cumuler avec celle pour tort moral, au tribunal.

Julie Picq
Collaboratrice juridique
julie.picq@syna.ch

Avis de droit: le congé paternité dans la CCT

PAS DE TRICHERIE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ!

Un avis de droit confirme la position de Syna: le congé paternité ancré dans la loi ne remplace pas les droits octroyés en vertu des conventions collectives de travail (CCT).

En règle générale, ces droits doivent être cumulés.



Le congé paternité légal est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Tous les pères ont désormais droit à un congé paternité d'au moins 10 jours. Les premières familles ont pu bénéficier de leur nouveau droit, d'autres se battent encore pour l'obtenir. Le principal point de discord porte sur le lien entre les droits ancrés dans une CCT et ceux du congé paternité: faut-il les combiner ou le nouveau congé de paternité remplace-t-il la solution précédemment inscrite dans la CCT?

Un exemple permet d'illustrer le problème: avant l'introduction du congé paternité pour la naissance d'un enfant, une CCT prévoyait quatre «jours de congé usuels». Ceux-ci doivent-ils désormais s'ajouter au congé paternité légal de dix jours? Ou alors le congé légal remplace-t-il la règle inscrite dans la CCT, annulant ainsi les quatre jours de congé octroyés jusqu'alors?

UN AVIS DE DROIT APPORTE DE LA CLARTÉ

Syna était et est clairement d'avis que ces prestations doivent être cumulées. Cependant, de nombreuses entreprises ont hâtivement et unilatéralement décidé que seul le congé paternité légal s'applique et que celui de la CCT sera supprimé. Nous avons donc demandé un avis de droit en collaboration avec notre organisation faîtière Travail.Suisse. L'expertise rejoint en substance Syna sur le fait que les jours de congé inscrits dans la CCT sont des «heures et jours de congé usuels» au sens de l'art. 329 al. 3 du Code des obligations (CO). En conséquence, les jours de congé octroyés jusqu'alors lors d'une naissance doivent continuer à être accordés et payés à 100%. C'est

le cas dans la plupart des CCT de force obligatoire de l'artisanat et dans des branches de services (voir encadré). Si les partenaires sociaux ne se mettent pas d'accord sur une autre solution, les jours de congé de la CCT sont dus en plus.

LES MOUTONS NOIRS DE LA CONSTRUCTION

Certaines entreprises se comportent de manière exemplaire et cumulent les droits comme le veut la loi selon l'avis de droit. Malheureusement, il existe aussi de nombreux moutons noirs parmi les patronnes et les patrons. Nous n'avons pas encore été en mesure de trouver une solution en partenariat social avec eux. La Société suisse des entrepreneurs, déjà extrêmement conservatrice, se comporte de manière particulièrement effrontée: le jour d'absence rémunéré pour la naissance d'un enfant, prévu par la convention nationale, a été supprimé et remplacé par le nouveau congé de paternité légal. Selon l'avis de droit obtenu, c'est illégal.

Syna espère que cet avis de droit encouragera le patronat à appliquer les règles qu'il clarifie. Si les jeunes pères sont obligés d'intenter un procès pour faire valoir leurs droits parce que leur patron ou leur patronne veut les en priver, nous les soutiendrons. Tu es concerné par cette situation? Alors n'hésite pas à t'annoncer auprès de ton secrétariat régional: www.syna.ch/regions

Flurina Hoffmann
Responsable de la communication
flurina.hoffmann@syna.ch

DANS LA MAJORITÉ DES CAS, LES CONGÉS SONT CUMULÉS

Dans ces branches/entreprises, le droit inscrit dans la CCT s'ajoute au congé paternité légal, selon l'avis de droit obtenu:

- Carrosserie
- Électricité
- Construction métallique
- Second-œuvre
- Enveloppe des édifices
- Échafaudages
- Secteur principal de la construction
- Hôtellerie et restauration
- Location de services
- Boulangerie-pâtisserie-confiserie
- Coiffure
- Nettoyage
- Shops de stations-service
- Coop

Falegnameria

L'ASSOCIAZIONE PADRONALE DEI FALEGNAMI TORNI AL TAVOLO DELLE TRATTATIVE!

Con una petizione, le lavoratrici e i lavoratori del ramo della falegnameria esigono dalla loro associazione padronale che riprenda finalmente le trattative per un nuovo contratto collettivo di lavoro. Chiedono condizioni di lavoro al passo con i tempi e soluzioni a tempo parziale negli ultimi anni d'attività prima del pensionamento.

Per dare risalto alle rivendicazioni delle*dei falegnami, Syna ha lanciato insieme a Unia una petizione che sta avendo ampia eco fra le*i dipendenti del ramo. È incomprensibile che l'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti (ASFMS) non voglia un nuovo contratto collettivo di lavoro. Con il suo atteggiamento, l'ASFMS mette a rischio la pace del lavoro nel ramo della falegnameria.

CONDIZIONI DI LAVORO PEGGIORI NON SONO UN'OPZIONE

Nel prossimo futuro, diversi datori di lavoro peggioreranno le condizioni d'impiego – il vuoto contrattuale lo consente. Pagheranno salari inferiori e aumenteranno le ore di lavoro. Inoltre, aumenterà la pressione delle imprese straniere: dato che senza CCL non ci sono controlli, il dumping salariale avrà gioco facile.

Questo non può e non deve accadere! Le*i falegnami non ammetteranno nessun deterioramento delle loro condizioni di lavoro.

Con diverse azioni regionali, le*i falegnami hanno espresso il loro profondo disappunto e hanno ribadito le loro rivendicazioni. Se l'associazione non ascolterà il loro appello, le azioni di protesta future saranno più incisive.

Johann Tscherrig
Segretario centrale Falegnameria
johann.tscherrig@syna.ch

PETIZIONE

Per un CCL solido con pensionamento anticipato

Firma subito anche tu:

 www.syna.ch/falegnameria-petizione

Edilizia principale

UNA PROFESSIONE ATTRATTIVA?

All'inizio di aprile, il presidente della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha ricevuto una lettera aperta nella quale i cofirmatari Syna, organizzazione dei lavoratori Quadri dell'Edilizia Svizzera e Unia sollecitano la SSIC affinché la professione di capo muratore venga rapidamente rivalutata. Infatti, si sta delineando un'acuta carenza di lavoratori qualificati.

I capi muratori devono assumere sempre più compiti e non c'è sgravio in vista, anzi. Ecco perché un numero crescente di edili in questa posizione abbandona la professione. Se è vero che la SSIC ha riconosciuto l'urgenza di fare qualcosa per contrastare questa situazione precaria lanciando, l'anno scorso, il Masterplan «Formazione professionale SSIC 2030» (che mira, fra le altre cose, a migliorare l'attrattiva della professione attraverso una formazione più efficiente), noi ci chiediamo: è davvero il modo migliore per lottare alla base contro la carenza di lavoratori qualificati? Syna ritiene che una migliore formazione del personale di cantiere non sia sufficiente per rendere più attrattiva la professione.

SENZA GIOVANI LEVE, NIENTE QUADRI

Nei prossimi 10–15 anni, la metà delle posizioni di capo muratore dovrà essere riacquisita a causa del pensionamento dei baby boomer. A peggiorare le cose, sempre meno giovani scelgono la professione di edile. Questi due fattori creano una miscela esplosiva che minaccia seriamente l'avvenire del settore.

AUMENTARE L'ATTRATTIVA

Accanto alla revisione della formazione di base, Syna chiede quindi anche e soprattutto condizioni di lavoro più attrattive attraverso un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, periodi di riposo più lunghi, migliore sicurezza del lavoro, una migliore distribuzione delle responsabilità dei quadri e, non da ultimo, migliori condizioni di lavoro mediante adeguamenti salariali.

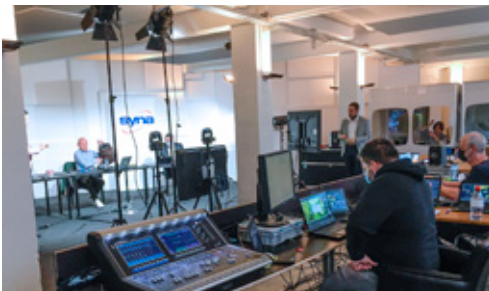
Guido Schlupep
Segretario centrale edilizia principale
guido.schlupep@syna.ch

RD extraordinario 2020

DECISIONES CRUCIALES PARA EL FUTURO

Fue la primera Reunión de Delegados (RD) virtual de la historia de Syna: debido a las medidas por el coronavirus, la RD 2020 se canceló el año anterior. En esta reunión del 24 de abril de 2021, Arno Kerst informó de su dimisión como presidente de Syna, mientras que Mandy Zeckra fue elegida nueva vicepresidenta. Además, los delegados adoptaron una resolución para reforzar la colaboración entre empresarios y trabajadores.

Fueron aceptados 107 delegados con derecho a voto en esta primera RD en línea. También empleados y miembros de Syna se unieron a la transmisión en directo. En un estudio de grabación de Berna estuvieron presentes la dirección, los encargados de contar y certificar los votos y los intérpretes; además del personal técnico que se encargó de que la transmisión se emitiera sin problemas. Sin embargo faltó una persona: Arno Kerst, el Presidente de Syna, no estuvo presente: había sido puesto en cuarentena poco antes y tuvo que dirigir la reunión desde su casa.



SE INICIA LA SUCESIÓN A LA PRESIDENCIA

Arno Kerst el año pasado ya había informado a la Junta Directiva sobre su dimisión como Presidente a finales de 2022. En su discurso dijo que había imaginado que el anuncio en la RD sería diferente, pues el contacto personal y directo siempre ha sido importante para él. «Espero que las circunstancias nos permitan pronto volver a encontrarnos físicamente. Porque una organización como Syna vive directamente de los encuentros interpersonales.» Tras ocho años de exitosa campaña en favor de una normativa más justa sobre la jornada laboral, un partenariado social constructivo, más igualdad y el éxito del permiso de paternidad obligatorio, Kerst desea ceder el cargo a un sucesor. Precisamente porque disfruta trabajando para Syna como Presidente, continuó Kerst,

es importante anunciar ahora su dimisión. Esto permitirá iniciar con tiempo la búsqueda de candidatos. La presidencia será elegida por unos 400 delegados en el Congreso de Syna de los días 21 y 22 de octubre de 2022.



MANDY ZECKRA NUEVA VICEPRESIDENTA

Los delegados han elegido a Mandy Zeckra como nueva vicepresidenta. Esta politóloga de 39 años tiene más de 15 años de experiencia en cooperación internacional. En su último cargo, dirigió la cooperación internacional de Caritas Suiza y coordinó las operaciones de catástrofe y crisis en todo el mundo. Desde 2020, es miembro del Consejo Ejecutivo de Syna, responsable de asuntos jurídicos e implementación de los contratos.

El hecho de que dirija también la Oficina de Igualdad es un golpe de suerte: al haber crecido en Berlín Oriental, la actividad laboral de las mujeres siempre ha sido incuestionable para Zeckra. Sus modelos femeninos trabajaban a tiempo completo en profesiones sociales y técnicas, pero también en fábricas.

«En Suiza, tenemos una gran necesidad de actuar en materia de igualdad», afirma Mandy Zeckra. «Por eso el compromiso de Syna es aún más importante, especialmente en el 50º aniversario de la obtención del sufragio femenino.»



Reforzar la paz social en tiempos de crisis. Para terminar, los delegados adoptaron una resolución en la que abogan por reforzar el partenariado social en tiempos de crisis. Piden que no se desmantelen los contratos colectivos de trabajo (CCT) ya existentes, sino que se busquen soluciones en pie de igualdad. Para el sector de la carpintería se piden reuniones vinculantes para dar una solución a la jubilación anticipada y que se restablezca el CCT. Se llama a los trabajadores a unirse a Syna y a trabajar juntos para conseguir mejores sueldos y condiciones de trabajo.

Flurina Hoffmann
Directora de Comunicación
flurina.hoffmann@syna.ch

CAMBIO EN LA JUNTA DIRECTIVA

Pietro Di Martino y Andi Trefz dimiten de la junta directiva, recibiendo el agradecimiento por su labor en la RD. Los puestos vacantes fueron cubiertos por:

- Mónica Aponte, miembro de la Comisión de Migración, Región Suiza Noroeste
- Barbara André, región de Zúrich/Schaffhausen

Los otros 13 representantes de base fueron reelegidos.



«Eu vou-me reerguer! E tu?»

«AS MULHERES DEVEM DIZER NÃO QUANDO HÁ UMA INJUSTIÇA»

Teresa Bras é natural de Portugal e vive na Suíça há seis anos. O seu sentido de dever quase lhe custou a saúde na sua função como governanta. Agora, com 55 anos, quer encorajar outras mulheres a lutar pelos seus direitos.

Cheguei à Suíça para trabalhar. Primeiro trabalhei nas limpezas especiais. Em seguida, mudei para a limpeza nas casa particulares. Gosto de trabalhar e adapto-me bem. Mas há uma coisa que me incomoda no meu trabalho: a falta de valorização! O pessoal de limpeza é simplesmente ignorado. As pessoas passam, sem sequer cumprimentar. Além disso, neste setor é frequente que os homens ganhem mais fazendo exatamente o mesmo trabalho. A mulher até pode trabalhar mais, mesmo assim ganha menos. Em geral, o salário não é justo! Vejo isto na minha própria situação: como única assalariada com dois filhos, o salário do meu trabalho a tempo inteiro não chegou para viver. Não é justo: devo conseguir ganhar o sustento tal como um homem!

DISPONÍVEL A QUALQUER ALTURA

O meu último emprego foi numa família, que também tinha ainda uma firma e uma empresa de take-away. Lá fazia as limpezas, as lides domésticas e cozinhava. Gostava do trabalho em si: numa casa particular fazes muitos trabalhos diferentes. Mas frequentemente, muito frequentemente mesmo, tinha de trabalhar durante 12 a 15 horas. E tinha de estar disponível a toda a hora – durante 24 horas nos 7 dias da semana. Aguentei durante muito tempo – porque tinha de alimentar as minhas duas filhas. Mas chegou a altura em que não aguentei mais. Os meus empregadores tentaram influenciar-me quando uma vez quis recusar. Diziam: «Mas Teresa, normalmente tu tens um sentido de dever tão apurado!» Senti-me como um robô.

APOIO PELO SYNA

Depois pedi ajuda do sindicato Syna. Tornei-me membro do Syna imediatamente após a minha chegada à Suíça. Porque queria conhecer e saber os meus direitos e o que podia fazer para lutar por eles. Posso sempre ligar para o Syna e as minhas perguntas são respondidas. Contactei o meu secretariado regional em Zurique. Ali explicaram-me que



«
É importante lutar atempadamente. É isto que quero transmitir a outras mulheres na minha situação.»

Teresa Bras

não é permitido trabalhar tanto! É proibido pela lei laboral. O Syna escreveu uma carta ao meu empregador a esclarecer este assunto. Em consequência, os meus empregadores cumpriram os horários de trabalho legais. Ao mesmo tempo despediram-me. Aceitei o despedimento, porque não podia continuar a trabalhar lá. Ficaria doente.

PERDER O MEDO

Com esta experiência aprendi: é melhor não ter emprego que ter um emprego que te destrua. Se ficas doente, também não consegues trabalhar mais, eventualmente mesmo durante um período prolongado. Nenhum emprego vale isto! É importante lutar atempadamente. É isto que quero transmitir a outras mulheres na minha situação. As mulheres devem dizer não quando há uma injustiça. Não têm de aceitar

tudo. Muitas das minhas amigas choram no meu ombro. Aguentam muito para não perder os seus empregos. Dou-lhes força para não ter medo. Se todas lutassem, ninguém mais podia fazer isto connosco.

A LUTA PELA IGUALDADE

Nós, as mulheres, temos de lutar pelo que nos é devido. Não valemos menos que os homens! Para isso, as mulheres tem de alterar também a sua mentalidade: podem ser tão fortes e alcançar algo ao juntar-se. As mulheres têm de aprender a lutar elas próprias pelos seus direitos. O Syna é o ponto de referência certo para o apoio nesta luta.

Patricia Schoch
Colaboradora de comunicação
patricia.schoch@syna.ch

GENÈVE

SORTIR DE L'OMBRE

Les professionnelles et professionnels du nettoyage travaillent souvent dans l'ombre.

En entretien, Sonia nous explique les multiples facettes de son métier, et nous confie son souhait qu'il soit mieux respecté et mis en valeur.

À l'issue d'une scolarité débutée au Portugal et achevée en Suisse, Sonia a débuté sa carrière professionnelle dans le nettoyage. Au fil du temps, elle a appris le métier au contact de ses collègues. Simple remplaçante sous contrat temporaire en début de carrière, elle endosse désormais le rôle de cheffe d'équipe. Des échelons qu'elle a pu gravir pas à pas grâce à sa persévérance et à sa volonté d'apprendre et de se perfectionner sans cesse. «En début de carrière», nous raconte Sonia, «j'effectuais surtout des missions d'entretien. Mais j'avais envie d'apprendre d'autres facettes du métier: nettoyage des vitres, utilisation de machines, nettoyage des sols. Au fil des compétences acquises, j'ai pu intervenir sur des missions plus complexes, sur des grands chantiers notamment. Dans mes derniers postes, en tant que cheffe d'équipe, j'ai aussi beaucoup apprécié le contact humain, la possibilité d'apprendre des autres et d'enseigner mes connaissances à mes collègues moins expérimentées.»

NOUS DEVONS ÊTRE VISIBLES

Sonia, qui apprécie les multiples facettes de son métier, relève cependant que celui-ci est encore très souvent peu valorisé. «Nous sommes des travailleurs et travailleuses de l'ombre», remarque Sonia. «Le plus souvent, nous intervenons dans les entreprises lorsque le personnel est rentré à la maison; dans les magasins quand les clients ne sont pas là; ou encore sur des chantiers déserts. Par conséquent, personne ne nous voit à l'œuvre. C'est comme si nous n'existions pas.» Il est vrai que la crise du coronavirus nous a donné de la visibilité, car le public a compris l'importance d'avoir des espaces communs propres et désinfectés, mais il reste encore bien du chemin à faire. Pour valoriser notre profession, il faut absolument qu'on nous donne plus de visibilité.»

LA FORMATION, UN ATOUT

Autre élément important pour valoriser le métier, la formation. En emploi, Sonia a suivi une formation d'un mois. Au fil de

ses missions, elle a également reçu des formations sur des thèmes très variés qui vont de l'utilisation des machines à la manipulation de produits dangereux en passant par la protection des informations. «La création de la Maison de la propreté a fait grandir le métier: les jeunes sont désormais plus nombreux à s'intéresser à notre profession», se réjouit Sonia. «Mais de manière générale, je souhaiterais que les entreprises employeuses proposent aussi plus de formations continues courtes, sur 1-2 jours, sur des thèmes précis. Ce type de formation permet toujours d'avoir une autre vision, elles ont un effet valorisant et motivant. Et puis elles peuvent parfois nous aider à nous débarrasser d'éventuelles mauvaises habitudes...»

SYNA, UN SOUTIEN PROFESSIONNEL

Sonia a rejoint Syna récemment. «Dans notre branche, la situation est très tendue à cause de la crise sanitaire. J'en ai malheureusement fait les frais, tout comme plusieurs de mes collègues, et nous souhaitons qu'un organisme professionnel nous soutienne dans nos démarches face à nos employeurs. Les contacts avec l'équipe de Syna sont agréables. J'ai apprécié la franchise des personnes rencontrées, qui ont su bien nous expliquer la situation sans nous faire de fausses promesses. Je recommanderais – et d'ailleurs je recommande – à mes connaissances de faire le pas en rejoignant Syna pour bénéficier d'un soutien et d'une écoute.»

Pour l'avenir, Sonia se réjouit de prendre bientôt un nouveau départ, auprès d'un nouvel employeur, avec peut-être une formation à la clé.

Tania Séverin
Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



«Pour valoriser notre profession, il faut absolument qu'on nous donne plus de visibilité.»

Sonia Magalhães
Areias Morim

JURA

SALAIRE MINIMUM CANTONAL: APRÈS UNE ANNÉE, QUEL BILAN?

Le salaire minimum cantonal jurassien est entré en vigueur il y a un peu plus d'une année maintenant.

Ce salaire minimum «social» a été obtenu de haute lutte afin de lutter contre la précarisation et le dumping salarial.

Une année plus tard, quel bilan peut-on tirer de cette expérience?

En février 2020, la loi sur le salaire minimum cantonal jurassien est officiellement en vigueur. Après un délai transitoire permettant aux entreprises de se mettre à niveau, il était (enfin!) temps de mettre en application la volonté des Jurassiennes et Jurassiens...après sept ans!

D'un montant de 20 francs par heure de travail, ce salaire minimum ne constitue de loin pas la panacée mais il est à coup sûr une avancée pour les travailleuses et travailleurs et en particulier les plus précaires. Petit tour d'horizon des principaux points positifs et négatifs.

POINTS POSITIFS

- + À partir du 1^{er} février 2020, tous les salaires en dessous de 20 francs de l'heure sont illégaux dans le canton du Jura. Précédemment, il n'y avait pas d'indicateurs clairs et on constatait encore régulièrement des salaires en deçà de ce montant pourtant pas très élevé. Désormais les travailleuses et travailleurs dont le salaire est inférieur à ce montant pourront demander réparation devant la justice et ce de manière rétroactive sur les cinq dernières années.
- + L'introduction du salaire minimum cantonal a également permis une clarification quant à une pratique qui prend de plus en plus d'ampleur: les stages. Si ceux-ci se font dans le cadre d'une formation certifiante, ils peuvent bien évidemment être payés sous ce montant de 20 francs de l'heure. En revanche, l'époque des stages visant à employer de la main d'œuvre bon marché en dehors de toute formation professionnelle est révolue. On pense notamment ici aux jeunes déjà au bénéfice d'une formation qui se voient proposer des stages en chaîne et qui ne trouvent que rarement un véritable emploi stable offrant des perspectives.
- + Le contrat-type de la vente dans le canton du Jura a été revu à la hausse suite à l'introduction du salaire minimum cantonal. Un vrai plus pour un secteur dans lequel la précarité n'est pas toujours l'exception.

POINTS NÉGATIFS

- L'État jurassien a renoncé à pratiquer des contrôles concernant cette loi sur le salaire minimum. Seuls les travailleurs et les travailleuses peuvent faire valoir leurs droits auprès de la justice jurassienne. Pas toujours une évidence lorsqu'on travaille toujours dans l'entreprise qui ne respecte pas ledit salaire minimum.
- Le plus gros point noir est bien évidemment le niveau du salaire minimum cantonal qui est aujourd'hui basé sur les minimas sociaux. L'exemple du canton de Genève et son salaire minimum de plus de 4000 francs le démontre: il est possible d'augmenter le salaire minimum cantonal jurassien.

À PEINE EN VIGUEUR, DÉJÀ CONTESTÉ

Après de nombreuses années de débats politiques sur la question du salaire minimum, il est à noter que le groupe PDC a déjà déposé une intervention au Parlement jurassien afin d'introduire des dérogations à ce salaire minimum notamment pour les jeunes. Si un salaire minimum ne s'applique pas à une des franges les plus précaires des travailleuses et travailleurs, le législatif jurassien n'irait-il pas à l'encontre de la volonté populaire? Nous pensons que oui et suivrons ce dossier avec une attention particulière dans les mois à venir.

Loïc Dobler, Responsable régional
loic.dobler@syna.ch

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans l'article «Un nouveau trésorier pour Syna-Genève» de notre dernière édition. Nous précisons qu'à Genève, la candidature d'Erol Salih au poste de trésorier sera examinée prochainement par le comité régional.



GENÈVE

LANCEMENT DE L'INITIATIVE «1000 EMPLOIS»

À Genève, la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) qui regroupe plusieurs syndicats, dont Syna, lance une initiative cantonale «1000 emplois» pour la création d'emplois sociaux et écologiques et la réduction de la durée du travail.

À Genève, environ 30 000 personnes sont actuellement à la recherche d'un emploi ou dans une situation de sous-emploi. Et ce chiffre augmente rapidement, notamment chez les femmes et les jeunes: plus 50% en une année! À cela s'ajoute le sous-emploi, soit les personnes employées à temps partiel – bien souvent des femmes – souhaitant travailler à un taux plus élevé mais n'y parvenant pas.

CLIMAT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La gravité de la crise climatique nécessite une accélération de la transition vers une société durable, et des modes de production et de consommation plus respectueux du climat. Pour y parvenir, l'initiative entend favoriser la création de milliers d'emplois, dans des domaines aussi divers que l'énergie, les transports, la planification territoriale, la gestion des déchets, la formation ou encore l'approvisionnement alimentaire.

En effet, alors que la transition climatique exige la réduction des industries et services polluants, ce n'est pas aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs voués à réduire leurs activités ou à disparaître de payer ce tournant. «À titre d'exemple, la crise du Covid a réduit de manière abrupte l'activité de l'aéroport et du tourisme d'affaires. Il ne faut pas attendre les faillites et les licenciements collectifs qui menacent le personnel de l'aéroport, des hôtels ou de l'industrie, pour créer des emplois stables, durables et rémunérés correctement pour assurer les prestations à la population, dans une perspective de développement durable. En créant des débouchés professionnels vers de nouveaux secteurs d'activités, l'initiative favorise les reconversions professionnelles pour les personnes dont l'emploi est menacé», relève Fabrice Chaperon, responsable régional à Genève.

INITIATIVE «1000 EMPLOIS»

L'initiative populaire cantonale législative propose:

- la création de 1000 emplois par an dans les domaines sanitaires, sociaux, du «care» et de la transition écologique, dans les collectivités publiques cantonale et municipales et les institutions à but non lucratif poursuivant des buts d'intérêt public, tant que le chômage reste élevé;
- l'encouragement à la réduction de la durée du travail sans réduction de salaire de 41 à 32 heures hebdomadaires d'ici à 2030.

Informations et fiches de signatures sur

www.1000emplois.ch



Fabrice Chaperon (à droite) et Komla Kpogli lors du lancement de l'initiative «1000 emplois»

RENFORCER LES SERVICES PUBLICS

L'initiative relève également que les services publics et parapublics n'ont pas suivi l'augmentation de la population genevoise ces 25 dernières années. Crèches, EMS, hôpital, aide à domicile, enseignement, secteurs sociaux ou encore transports publics: des milliers d'emplois pourraient être créés sous l'impulsion de l'État. La crise sanitaire a en outre mis en lumière les fragilités du système de santé. Or, les virologues mettent en garde: le Covid-19 pourrait ne pas être un cas isolé si les causes profondes des zoonoses ne sont pas combattues. Les emplois créés dans les services de santé doivent permettre de répondre aux besoins courants de la population et en suffisance lors de pics tels que les pandémies et les catastrophes. En outre, créer des emplois de «care» permettrait de valoriser le travail gratuit que les femmes assument massivement auprès de leurs proches.

PARTAGER L'EMPLOI ET VIVRE MIEUX

Enfin, l'initiative préconise d'encourager la réduction de la durée du travail pour créer des emplois et vivre mieux. «Réduire la durée hebdomadaire du travail de 41 à 32 heures, passer à la semaine de 4 jours, sans réduction de salaire – afin de répartir les gains de productivité – permettrait d'agir sur plusieurs plans: réduire le chômage actuel, pallier les pertes d'emploi à venir, partager l'emploi», souligne Fabrice en conclusion.

Tania Séverin
Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

VAUD

PRIME COVID: LA DÉSILLUSION

Fin février 2021, l'État de Vaud annonçait en grande pompe l'octroi d'une prime de 900 francs au personnel des institutions socio-sanitaires publiques, parapubliques et privées pour le remercier de sa mobilisation hors-norme durant la pandémie de Covid-19. Aujourd'hui, c'est la désillusion.

Un peu plus d'un mois après cette annonce, le Conseil d'État a précisé les critères d'attribution de cette prime. Or, ils s'avèrent bien plus restrictifs que ce qui avait été annoncé lors des discussions avec les syndicats et associations professionnelles et dans la communication de février.

Tout d'abord, il apparaît que le choix d'octroi ou non est laissé au bien plaire des employeurs. «Pour Syna, c'est inadmissible», note Thierry Lambelet, responsable régional de Syna Vaud. «En effet, il s'agit d'une mesure cantonale, financée par les deniers publics, et elle doit donc être appliquée de la même manière par l'ensemble des institutions concernées.»

Autre critère, seule la période de la deuxième vague doit être prise en compte. «Inacceptable», poursuit Thierry, «car le personnel a été confronté de manière tout aussi forte, si ce n'est davantage, aux risques liés à la pandémie pendant la première vague. Pour nous la période concernée doit partir du 1^{er} mars 2020.»

PRIME DE RISQUE

Enfin, l'État note qu'il faut avoir été confronté frontalement au virus pour avoir droit à la prime – un critère bien trop restrictif qui implique par exemple que le personnel d'un EMS qui aurait réussi à préserver l'ensemble de ses résidents ne touchera aucune prime,

contrairement à celui des EMS touchés par la pandémie. «Il s'agit au final d'une prime de risque, pas de reconnaissance», constate Thierry. Au Centre Médical d'Yverdon, c'est aussi l'incompréhension qui domine chez Océane Thorens, assistante médicale, et ses collègues, qui ont interpellé le Conseil d'État. «Nous travaillons en contact quotidien avec des patients, le centre a été réorganisé pour faire des dépistages, des vaccinations, en plus d'accueillir sa patientèle habituelle. Ce faisant nous avons déchargé le secteur public. À aucun moment nos pourcentages de travail n'ont diminué, le centre n'a pas recouru aux RHT. Il est profondément injuste que cette prime ne nous concerne pas», témoigne cette jeune professionnelle dynamique.

Syna, qui soutient la revendication d'Océane et de ses collègues, souligne également que tout le personnel engagé sur le terrain a pris des risques et a été soumis à un danger réel. Cette prime devrait donc être octroyée à toutes les personnes actives sur le terrain pendant les douze derniers mois. À ce titre, les acteurs privés comme publics devraient être intégrés à cet octroi de prime.

Les acteurs syndicaux, dont Syna, ont donc interpellé le Conseil d'État pour ouvrir rapidement de nouvelles négociations sur le périmètre et les modalités d'octroi de la prime. Les associations professionnelles et syndicales actives au CHUV et dans le secteur

sanitaire parapublic tiendront des assemblées du personnel fin mai afin de statuer sur les suites à donner à cette situation, notamment en termes de mobilisation.

Tania Séverin
Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



L'équipe paramédicale du Centre Médical d'Yverdon, fortement mobilisée face à la pandémie de Covid-19, interpelle le Conseil d'État.

IMPRESSUM

Syna Magazine
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 8 éditions par année
Tirage 7327 exemplaires (REMP 2020)
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
Modification d'adresses info@syna.ch

Prochaine édition 2 juillet 2021
Clôture de la rédaction 14 juin 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 3, p. 12, p. 17, p. 20 en haut)
Fabio, CM Yverdon (p. 19)
Màd (p. 16)
Syna (p. 1, p. 4-10, p. 14-15, p. 18)



13 JUIN 2021

VOTATIONS FÉDÉRALES

OUI À LA LOI COVID-19

Le rejet de la loi Covid-19 provoquerait un grand chaos et remettrait en cause les instruments destinés à atténuer les conséquences économiques de la pandémie. Les incertitudes qui en découleraient quant à la poursuite des mesures de soutien augmenteraient les inquiétudes existentielles des employés et employées. Si le chômage partiel devait être supprimé, des milliers de salariées et salariés perdraient leur emploi et se retrouveraient au chômage. Nous recommandons donc un oui clair au projet de loi Covid-19.

OUI À LA LOI CO₂

La loi sur le CO₂, qui sera soumise au vote le 13 juin 2021, est l'instrument le plus important de la politique climatique suisse. Avec elle, la Suisse veut atteindre les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat et apporter sa contribution à la lutte mondiale contre le réchauffement climatique. Les investissements ne renforceront pas seulement la protection du climat, mais créeront également des commandes et donc des emplois. De plus, la loi révisée sur le CO₂ est sociale: grâce à la taxe incitative, les personnes ou les familles à faibles et moyens revenus sont prises en compte, ce qui est essentiel pour un changement climatique prudent. C'est pourquoi nous recommandons également de dire oui à la loi sur le CO₂.

formation-ARC.Suisse

COURS ACTUELS

INFORMATIQUE: MAINTENANCE DE MON PC
Vendredi 4 juin de 9h à 17h, Yverdon-les-Bains
 Les paramètres du PC, les options régionales, programmes et fonctionnalités.

LES CLÉS D'UNE COMMUNICATION EFFICACE
Jeudi et vendredi 10 et 11 juin de 9h à 17h, avec nuitée, Delémont
 Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication, pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

GÉRER SON STRESS AU TRAVAIL OU EN TÉLÉTRAVAIL
Lundi et mardi 21 et 22 juin de 9h à 17h avec nuitée, Chexbres
 Cette formation présente des moyens concrets de vivre avec plus de joie, d'énergie, de calme, de clarté ou encore de positivité et de renforcer ses capacités d'adaptation à travers des exercices simples et facilement reproductibles.

SENIORS: DONATIONS ET FISCALITÉ – CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR BIEN TRANSMETTRE MON PATRIMOINE EN 2021
Mercredi 16 juin de 14h à 17h, Villars-sur-Glâne
 1^e partie: conférence/présentation par l'intervenant, 2^e partie: échange de questions

INFORMATIONS ET INSCRIPTION
 Institut de formation ARC, Tél. 031 370 21 11
 ✉ arc@travaillsuisse.ch
 🌐 www.formation-arc.ch

VU SUR LE NET



SYNA FRIBOURG/NEUCHÂTEL
 📘 www.facebook.com/synafribourg
 📷 www.instagram.com/syna_fr_ne/

SYNA JURA
 📘 www.facebook.com/synajura

SYNA GENÈVE
 📘 www.facebook.com/synageneve