

verso

LE SYNA MAGAZINE

02/26



**30 ans de la loi
sur l'égalité**

Mathilde Crevoisier
Crelier en interview

Johann Tscherrig

Plus de trois décennies
au service de Syna



SUJET BRÛLANT

Initiative du chaos

L'égalité des droits sous pression



Pour moi, l'égalité n'est pas un objectif abstrait. Elle est au cœur même du travail syndical et n'a rien d'une évidence. Cette année en particulier montre à quelle vitesse les acquis peuvent être remis en cause et à quel point il est important de les défendre.

Le 14 juin, nous voterons sur la soi-disant «initiative pour la durabilité» de l'UDC. Ce qui sonne comme une prise de responsabilité constitue en réalité un pas en arrière. Cette initiative met en péril la libre circulation des personnes, la protection des salaires et, par conséquent, les conditions de travail de nombreuses personnes en Suisse. Elle mise sur le repli sur soi plutôt que sur des solutions, et accepte que des droits différents s'appliquent à nouveau aux travailleurs. Un regard en arrière montre où cela peut mener: à la dépendance vis-à-vis de l'employeur, à des statuts de séjour précaires et à une détérioration des conditions de travail pour les travailleurs étrangers. Pour moi, c'est évident: de telles conditions ne doivent pas revenir. C'est pourquoi je dis clairement «non!» à cette initiative du chaos.

Dans le même temps, nous célébrons les 30 ans de la loi sur l'égalité. Une étape importante, mais dont nous ne pouvons pas nous satisfaire. Les femmes gagnent toujours moins que les hommes pour un travail de valeur égale, le travail de soins aux proches est trop peu reconnu et la protection contre la discrimination reste lacunaire. Je trouve particulièrement choquant que de nombreux employeurs ne respectent pas systématiquement leur obligation d'analyse de l'égalité salariale – et que cette négligence reste sans conséquences. Je suis convaincue que le volontariat ne suffit pas à lui seul. Il faut des règles contraignantes, des contrôles réguliers et des sanctions là où elles sont nécessaires. L'égalité ne doit pas dépendre de la bonne volonté de certaines entreprises.

Ces deux exemples me montrent que l'égalité n'est pas un objectif que l'on atteint une fois pour toutes. Elle est un processus continu et elle fait l'objet de luttes politiques. Des progrès sont possibles, mais ils restent fragiles. C'est pourquoi il faut une position syndicale claire en faveur de bonnes conditions de travail, de la sécurité sociale et d'une véritable égalité. Nous devons être attentifs, dénoncer les abus et persévérer, tant au niveau des entreprises qu'en politique. L'égalité des droits pour toutes et tous ne doit pas rester lettre morte, elle doit se concrétiser au quotidien.

Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Verso – Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 éditions par année
Tirage 6531 exemplaires (REMP 2023)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Rédaction kommunikation@syna.ch
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition merkur zeitungsdruk ag
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 4 septembre 2026
Clôture de la rédaction 29 juillet 2026
Crédits photographiques Adobe (p.19), Continue (p.1 et p.12), Hans Krebs (p.3 en bas), SBB-Historic (p.8), Syna (p.3 en haut, p.4, p.7, p.10 et p.16), m.a.d. (p.14)



04

POLITIQUE

Initiative du chaos

Thomas Bauer, responsable de la politique économique chez Travail.Suisse explique les dangers de l'initiative «Pas de Suisse à 10 millions!» de l'UDC, parmi lesquels la perte de la protection des salaires et le retour à une société à deux vitesses.

MON TRAVAIL ET MOI

07 «Je suis fier de ce que j'ai accompli.»

De saisonnier à chef de chantier: le portrait de Biagio Raona.

SYNDICAT

10 Une vie de travail pour les travailleurs

Après plus de 30 ans au syndicat, Johann Tscherrig, directeur de Syna, prend sa retraite.

DROIT

12 Loi sur les travailleurs détachés

Lorsque des entreprises étrangères effectuent des travaux en Suisse, elles doivent respecter les conditions de travail en vigueur dans le pays.

ÉGALITÉ

14 30 ans de loi sur l'égalité

Entretien avec la conseillère aux États Mathilde Crevoisier Crelier.

SYNDICAT

16 Une journée en service externe

Visites chez Lidl et entretiens avec le personnel sur son quotidien, ses difficultés, ses inquiétudes.

HORS CADRE

18 Des perspectives plutôt qu'une radicalisation

Un projet au Bénin montre comment des initiatives telles que «Karité», de Brücke Le Pont, peuvent contribuer à lutter contre une radicalisation croissante.



08

POLITIQUE

Le statut de saisonnier – une sombre histoire

Pendant des décennies, la Suisse a misé sur les travailleurs saisonniers pour assurer sa croissance économique, sans leur accorder de droits élémentaires. Ce système a marqué des milliers de vies et ses répercussions se font encore sentir aujourd'hui.

SUJET BRÛLANT

«Un «oui» serait catastrophique pour des travailleurs»

Le 14 juin, la Suisse votera sur l'initiative «Pas de Suisse à 10 millions! (initiative pour la durabilité)». Mais quelles conséquences concrètes pourrait-elle entraîner pour les travailleurs, l'économie, et plus globalement, la vie en Suisse? Pour le comprendre, nous avons rencontré Thomas Bauer, responsable de la politique économique chez Travail.Suisse.

Michael Steinke



Nous nous trouvons devant l'hôpital universitaire de Berne, sans lien évident avec l'initiative. Est-ce un hasard?

Tom Bauer: Pas du tout! C'est un lieu où un «oui» à l'initiative entraînerait de lourdes conséquences. Notre système de santé emploie une très nombreuse main d'œuvre étrangère, tant dans le domaine des soins que parmi les médecins. Dans certains cantons, plus de la moitié du personnel soignant a été formé à l'étranger. La volonté de garantir des soins de qualité et le vieillissement de la population entraînent des besoins importants en personnel. Or, la population Suisse ne suffit pas à les couvrir, malgré des formations nombreuses.

Si moins d'étrangers sont autorisés à venir en Suisse, cela deviendra vite problématique. Et pas uniquement pour notre système de santé: l'initiative affectera des domaines très divers.

Que demande précisément cette initiative?

Bauer: Elle veut fixer un plafond démographique en limitant la population résidente permanente à 10 millions de personnes au maximum. C'est une mesure extrême et, compte tenu du vieillissement de la population, une mauvaise solution. Dès que la barre des 9,5 millions sera atteinte, le Conseil fédéral devra prendre des mesures pour freiner l'immigration.

Et quelles pourraient être ces mesures?

Bauer: Pour commencer, restreindre le regroupement familial (y compris pour les travailleurs originaires d'Allemagne, d'Italie ou de France) ou le droit de séjour. La Suisse enfreindrait ainsi les accords conclus avec l'UE. L'UDC parle beaucoup de l'asile, mais des mesures dans ce domaine seraient loin d'être suffisantes, puisque les réfugiés et réfugiées ne constituent qu'une toute petite partie de l'immigration en Suisse. En effet, 93 % des immigrants et immigrantes sont des personnes venues travailler en Suisse accompagnées de leurs proches. Ces personnes viennent en grande partie des pays de l'UE et de l'AELE, pour répondre au besoin de main d'œuvre de notre économie.

Il n'est donc pas possible de réduire significativement l'immigration en Suisse sans résilier les accords de libre circulation des personnes avec l'UE. Selon les calculs actuels, le plafond imposé par l'initiative sera atteint vers 2031, dans environ 5 ans.

En bref

Que veut l'initiative?

L'initiative «Pas de Suisse à 10 millions!» veut limiter la population à 10 millions d'habitants au maximum. Le seuil des 9,5 millions pourrait être atteint d'ici quelques années déjà. Cela forcerait le Conseil fédéral à restreindre l'immigration, par exemple en durcissant les règles relatives au regroupement familial et aux personnes admises à titre provisoire. Mais ces mesures ne suffiront pas et la Suisse sera aussi contrainte de dénoncer l'accord de libre circulation des personnes avec l'UE, ce qui sonnerait probablement le glas des bilatérales, avec de graves conséquences pour l'économie, le marché du travail et la société.

Protection des salaires amoindrie

Une suppression de la libre circulation des personnes affaiblira la protection salariale. Au lieu d'accorder des contrats de travail stables, les entreprises feront davantage appel à des frontaliers, à des travailleurs détachés et à des titulaires d'un permis de séjour de courte durée qui bénéficient souvent d'une protection moindre. Cela accroîtra la pression sur les salaires. Les instruments existants, tels que les conventions collectives de travail, les contrôles et les sanctions, perdront de leur efficacité.

Emplois et prospérité menacés

Les accords bilatéraux garantissent à la Suisse l'accès au marché de son principal partenaire commercial, l'UE. Leur disparition représenterait une entrave aux exportations et rendrait la planification plus difficile pour les entreprises. Cela mettrait en péril les emplois, les investissements et la prospérité dans notre pays.

Mise en danger du système de santé et hausse des coûts

La population suisse vieillit. Sans immigration, il y a moins de travailleurs et plus de retraités. Cela met en péril le système de santé, pèse sur l'AVS en raison de la perte de cotisants et entraîne une hausse des primes d'assurance maladie.

Le statut de saisonnier: plus jamais ça!

Autrefois, les droits de nombreux travailleurs étrangers étaient très limités. Cette initiative risque d'entraîner une régression vers plus de précarité, moins de protection et une plus grande inégalité de traitement.

Et cela pose un grand problème?

Bauer: Oui. La libre circulation des personnes est un élément central des accords bilatéraux. Et l'UE l'a dit, ce point n'est pas négociable: si la Suisse y contrevient, cela remet en cause l'ensemble des bilatérales.

Quelles en seraient les conséquences pour l'économie?

Bauer: Il y a deux points importants à retenir. Le premier est assez évident: l'accès au marché intérieur de l'UE serait considérablement entravé.

L'UE est de loin notre principal partenaire commercial. La Suisse est très orientée vers l'exportation, notamment pour l'industrie: environ deux tiers des exportations de la branche MEM sont destinées à l'UE. Une disparition ou une complication de ces relations commerciales menacerait des emplois. Les entreprises risquent de délocaliser davantage leur production et leur recherche à l'étranger. Pour beaucoup de grandes entreprises, peu importe qu'elles produisent en Suisse ou dans l'UE – pour les emplois en revanche, cela fait toute la différence. Et l'UE, tout comme les

États-Unis, tente de protéger davantage son industrie. Si la Suisse entre en conflit avec l'UE, elle sera visée par ses mesures protectionnistes.

Et le deuxième point?

Bauer: Il est moins évident, mais très important: il s'agit de la protection des salaires et des conditions de travail. La libre circulation des personnes a été négociée avec des mesures d'accompagnement, dont fait partie la loi sur le détachement de travailleurs. Cette loi oblige les entreprises étrangères à respecter les salaires et les conditions de travail en vigueur en Suisse, habituelles selon le lieu, la profession et le secteur concernés.

Ce qu'on oublie souvent, c'est que ces règles s'appliquent aussi aux entreprises suisses: environ 35 000 contrôles sont effectués chaque année pour vérifier qu'elle s'y conforme.

Si les accords bilatéraux disparaissent, ce système de protection disparaîtra avec. Cela concernera toutes les entreprises, étrangères et suisses. Les contrôles seront supprimés, et avec eux une protection essentielle contre le dumping salarial. Cela accroîtra la pression vers une baisse des salaires et une détérioration des conditions de travail.

Ne pourrait-on pas simplement introduire de nouvelles réglementations?

Bauer: En théorie, oui. Mais dans la pratique, c'est très difficile. Si l'initiative était acceptée, nous nous retrouverions dans une situation inédite. Il y aurait probablement très peu de contrôles et un affaiblissement considérable de la protection des salaires.

D'autant plus que l'UDC a toujours dit être opposé aux conventions collectives de travail et aux contrôles. Son objectif est d'affaiblir ces mécanismes de protection. Selon sa logique, chaque salarié devrait négocier lui-même son salaire avec son employeur. Mais les syndicats le savent bien: ce n'est qu'ensemble que nous sommes forts. Le risque est donc grand que de nouvelles règles soient moins efficaces – ou qu'elles ne voient jamais le jour.

Comment était-ce avant les réglementations liées à la libre circulation des personnes?

Bauer: C'était bien moins efficace: Les autorités vérifiaient les salaires lors de l'immigration, mais plus du tout ensuite. Les employeurs pouvaient donc sans problème

verser d'autres salaires que ceux qu'ils avaient déclarés aux autorités. Il en a résulté une baisse des salaires des travailleurs suisses aussi, due à ce dumping salarial. Cela a montré à quel point il est important d'imposer un salaire égal pour un travail égal au même endroit. Si les employeurs peuvent faire baisser les salaires des travailleurs étrangers, cela a des répercussions négatives sur l'ensemble des travailleurs.

Le statut de saisonnier auquel étaient soumis les travailleurs étrangers leur accordait peu de droits, imposait des séjours de courte durée, une forte dépendance vis-à-vis de l'employeur, et a longtemps interdit le regroupement familial. Les conséquences ont été dramatiques: des familles ont été séparées, des enfants ont parfois vécu cachés en Suisse pendant des années. Les employeurs avaient beaucoup plus de pouvoir sur leurs employés. Ce fut une période très difficile, voire traumatisante pour beaucoup de travailleurs étrangers.

Cela montre l'importance de règles strictes et des mécanismes de protection. Et c'est pourquoi les critiques abondent lorsque qu'une initiative cherche à les affaiblir.

Cela ne révèle-t-il pas aussi la dépendance du marché du travail suisse vis-à-vis de l'immigration, surtout compte tenu de l'évolution démographique?

Bauer: Si, tout à fait. Depuis des décennies, la main-d'œuvre étrangère est un élément central de notre économie – et de notre société. Sans elle, qui se chargerait en Suisse des travaux pénibles? Qui construirait nos maisons, nos rues, qui servirait dans la restauration et soignerait nos personnes âgées? À cela s'ajoute le fait qu'en Suisse, la génération nombreuse des baby-boomers part à la retraite et que la pyramide des âges s'inverse: sans une immigration modérée, la population active diminuera donc à long terme, tandis que la proportion de personnes âgées augmentera. Cela aura des répercussions directes sur nos systèmes sociaux et les primes d'assurance maladie. Nous avons besoin d'une main-d'œuvre suffisante pour que le système fonctionne. Par conséquent, nous avons besoin d'une immigration modérée.

L'initiative met cependant le doigt sur des craintes bien réelles, comme la hausse des loyers.

«NON à l'initiative du chaos»

Autre avis?

Thomas Bauer se réjouit d'échanger sur la votation.

Thomas Bauer

bauer@travailsuisse.ch
031 370 21 46

Bauer: La hausse des loyers et la pression sur les infrastructures sont des problèmes réels, qu'il faut prendre au sérieux. Mais la question à se poser est: l'initiative résout-elle ces problèmes ou en crée-t-elle de plus graves encore? La réponse est claire: elle crée surtout des problèmes encore plus graves. Sur le marché du logement, par exemple, de nombreux facteurs entrent en jeu. Parmi lesquels les gros profits réalisés par les investisseurs, notamment grâce à une réglementation plutôt laxiste. Dans certaines régions, il y a toujours plus de logements loués à des touristes; une activité très lucrative exercée au détriment de la population locale. Enfin, les taux d'intérêt, qui jouent également un rôle déterminant dans les loyers, n'ont aucun lien avec l'immigration. Ceux qui croient qu'un arrêt de l'immigration ferait automatiquement baisser les loyers seront donc amèrement déçus. Cette initiative paresseuse s'attaque au mauvais problème. L'UDC, qui, à plusieurs reprises, s'est opposé à une régulation plus stricte des loyers, ne cherche pas de solutions concrètes.

Si l'on récapitule, quel est l'enjeu de la votation du 14 juin?

Bauer: Il ne s'agit pas seulement d'un chiffre (10 millions). Cette initiative est source d'incertitude, d'instabilité et de coûts très élevés. Elle met en péril les emplois, les salaires, les conditions de travail et la stabilité des relations économiques. Dans le contexte mondial actuel, remettre en question nos relations avec nos partenaires européens serait désastreux. Or, ce serait la conséquence directe de cette initiative. ■

«Je suis fier de ce que j'ai accompli.»

Mon parcours professionnel

J'ai grandi à Corsano, dans les Pouilles, où la situation économique était difficile. À 17 ans, je suis venu en Suisse, grâce à une connaissance. Comme j'étais encore trop jeune pour travailler officiellement, j'ai d'abord vécu et travaillé pendant cinq mois dans une ferme. Dès que j'ai eu 18 ans, j'ai pris mon premier emploi dans une entreprise de construction.

Les premières années, j'ai travaillé comme maçon dans différentes entreprises. Je suis ensuite retourné en Italie pendant un an pour effectuer mon service militaire. Après l'armée, je suis revenu travailler en Suisse, d'abord comme manœuvre. Après un apprentissage de maçon, j'ai gravi les échelons jusqu'à devenir contremaître. J'ai exercé ce métier pendant 33 ans et je l'ai toujours aimé, même si le travail sur les chantiers est dur.

Ma nouvelle patrie

Je n'avais pas prévu de revenir en Suisse après l'armée, mais mon ancien patron m'a contacté, et je me suis dit: pourquoi ne pas travailler encore une saison et gagner un peu d'argent? Et puis, j'ai rencontré ma femme. Elle a voulu voir comment je vivais et travaillais en Suisse, et nous sommes donc restés une année de plus. Cette année s'est transformée en plusieurs autres, et avec le temps, notre famille s'est construite ici, avec trois filles. Aujourd'hui, je me sens chez moi au bord du lac des Quatre-Cantons. L'eau me rappelle la mer des Pouilles.

Mon syndicat

Je suis syndiqué depuis 1979. À l'époque, c'était une évidence dans le secteur de la construction. Personnellement, je n'ai jamais eu de gros problèmes avec mes employeurs. Mais les conditions de travail sur les chantiers étaient souvent difficiles, avec de longues journées, de longs trajets vers les chantiers et un travail physique éprouvant, par tous les temps.

Et il y avait les conditions de vie difficiles de nombreux saisonniers. Beaucoup vivaient loin de leur famille et avaient du mal à trouver un logement décent. Je me souviens encore très bien d'un logement à Stansstad, où 20 personnes vivaient dans une seule pièce au sous-sol. Les lits étaient tellement serrés les uns contre les autres qu'il fallait presque les enjamber pour pouvoir sortir.

Aujourd'hui, beaucoup de choses se sont améliorées, entre autres grâce aux syndicats. C'est pourquoi je trouve important de continuer à lutter pour de bonnes conditions de travail et de défendre ce qui a été acquis au fil du temps. ■

Biagio Raona

a travaillé plus de 40 ans sur des chantiers suisses.



POLITIQUE

Statut de saisonnier: une prospérité bâtie sur l'inégalité

Pendant des décennies, la Suisse a fait appel à des saisonniers et saisonnières pour soutenir son développement économique, tout en leur refusant des droits fondamentaux. Ce système, aujourd'hui aboli, a profondément marqué des milliers de parcours de vie.

Adeline Jungo



A partir des années 1950, en pleine croissance économique, la Suisse recrute massivement des travailleurs et travailleuses étrangers, principalement en provenance d'Italie, puis d'Espagne et du Portugal. Leur statut est clair: venir travailler, puis repartir. Le permis de saisonnier, limité à quelques mois par an, permet de répondre aux besoins urgents de secteurs entiers (construction, agriculture, hôtellerie-restauration, industrie). Sans ces travailleurs et travailleuses, le développement économique du pays n'aurait pas été le même. Mais cette contribution essentielle s'accompagne d'une réalité beaucoup plus dure: ces personnes sont considérées avant tout comme une force de travail, interchangeable et temporaire.

Une vie sous contrôle

Le statut de saisonnier impose une dépendance totale à l'employeur. Impossible de changer librement de travail. Perdre son emploi, c'est perdre son droit de séjour. À cela s'ajoute une règle particulièrement brutale: l'interdiction du regroupement familial. Pendant des années, des milliers de personnes ont vécu séparées de leurs proches, contraintes de laisser leurs enfants dans leur pays d'origine. Certain-e-s ont malgré tout tenté de contourner cette interdiction. C'est ainsi qu'apparaît la réalité des «enfants cachés»: des enfants vivant en Suisse sans statut légal, souvent privés d'école et de toute reconnaissance officielle.

Dans certains cas, cette dépendance allait encore plus loin. Le rapport de dépendance envers l'employeur était exploité de manière particulièrement cynique. Certains employeurs allaient jusqu'à surveiller précisément le nombre de jours travaillés, notamment lors de la dernière année du permis, afin d'éviter de devoir transformer un permis L en permis B. En engageant les saisonniers quelques jours de moins que le seuil requis, ils maintenaient délibérément ces travailleurs et travailleuses dans la précarité et la dépendance. Ces pratiques illustrent une réalité que nous ne pouvons pas ignorer: un système qui permet de tirer profit de personnes sans leur garantir des droits équivalents. Aujourd'hui, une chose doit rester claire: nous ne voulons pas être complices de mécanismes qui institutionnalisent la précarisation humaine.

Des conditions de vie en marge

Dans de nombreux cas, les saisonniers et saisonnières vivent dans des logements collectifs précaires, des baraquements ou des installations provisoires. Leur quotidien est rythmé par un travail exigeant, souvent physique, avec peu de protections sociales. Mais au-delà des conditions matérielles, c'est surtout l'absence d'intégration qui marque. Ces travailleurs et travailleuses restent à l'écart du reste de la société, malgré leur rôle central dans l'économie. Un paradoxe qui interroge encore aujourd'hui: comment une société peut-elle dépendre autant de certaines personnes tout en les maintenant à distance?

Un système remis en cause puis aboli

Dès les années 1970, les critiques se multiplient. Syndicats, associations et acteurs politiques dénoncent un système incompatible avec les droits fondamentaux. Il faudra pourtant attendre les années 1990 et le rapprochement avec l'Europe pour que la situation évolue réellement. Avec l'introduction progressive de la libre circulation des personnes, le statut de saisonnier est aboli en 2002. Sa disparition marque une avancée importante mais tardive.

Un héritage qui ne disparaît pas

Mettre fin au statut ne suffit pas à effacer ses conséquences. Pour de nombreux anciens saisonniers et saisonnières les années passées dans ce système ont laissé des traces durables: parcours professionnels fragilisés, vies familiales marquées par la séparation, intégration rendue difficile. Aujourd'hui encore, certaines formes de travail précaire posent des questions similaires: dépendance à l'employeur, conditions de logement, accès aux droits. Le contexte a changé, mais les enjeux restent.

Une histoire qui éclaire les choix d'aujourd'hui

Se souvenir du statut de saisonnier, ce n'est pas seulement regarder en arrière. C'est interroger les choix politiques d'hier pour éclairer ceux d'aujourd'hui. Dans un contexte où les questions migratoires et les relations avec l'Europe reviennent au centre du débat, cette mémoire est essentielle. Reconnaître cette réalité, c'est aussi poser une exigence: celle de ne plus construire la prospérité sur des droits limités.

Cette réalité historique résonne particulièrement avec les débats actuels. À travers l'initiative « Pas de Suisse à 10 millions », l'UDC propose aujourd'hui de remettre en question les accords qui garantissent des conditions de travail et de séjour plus justes. Derrière les discours sur la maîtrise de l'immigration, une question demeure: à quelles conditions voulons-nous que des personnes viennent travailler en Suisse? Le statut de saisonnier nous a déjà apporté une réponse. Une réponse fondée sur la précarité, la dépendance et l'inégalité. L'histoire des saisonniers nous a montré ce que produit une immigration sans droits. Reproduire ce modèle aujourd'hui, ce serait revenir en arrière et accepter à nouveau l'inacceptable. ■



Une vie de travail pour les travailleurs et travailleuses

En juin, Johann Tscherrig participera à sa dernière Assemblée des délégués en tant que membre de la Direction de Syna, avant de prendre sa retraite – du moins officiellement.

Car qui l'écoute s'en rend vite compte: il ne quittera pas l'action syndicale de sitôt.

Michael Steinke

«Johann, un pilier de Syna» – ça te définit bien?

Johann Tscherrig: (Il rit) Oui, on peut le dire ainsi. Je suis arrivé à la FCTC en 1995, trois ans avant le congrès de fusion de différents syndicats dont allait naître Syna. J'y ai donc participé dès le début, et ce fut une période passionnante. Cet élan, cette vision que nous avions, c'était vraiment quelque chose d'unique. J'en retiens surtout les contacts humains: que ce soit à la FCTC, chez Syna ou dans le cadre du partenariat social, j'ai eu la chance de travailler avec des personnes engagées et passionnantes. Ce fut un immense privilège.

Tu as une formation de géomaticien et en marketing – pas vraiment un parcours classique pour rejoindre un syndicat.

Tscherrig: C'est vrai. J'ai monté une agence de marketing avec un ami, après quoi j'ai travaillé dans une compagnie d'assurance, puis occupé un poste de direction dans une banque régionale. Pour être honnête, les syndicats n'étaient pas ma priorité à l'époque.

Je suis arrivé chez Syna plutôt par hasard, grâce à une offre d'emploi. Avec le recul, ce fut un coup de chance. À l'époque, il n'était pas si rare que des syndicalistes aient une expérience dans les assurances ou la finance. C'est utile parce que beaucoup de problèmes des travailleurs et de nos membres ont justement un lien avec les assurances ou des questions financières.

Qu'est-ce qui t'a particulièrement fasciné dans le travail syndical?

Tscherrig: La proximité avec les gens, c'est sûr. En tant que secrétaire régional, j'étais très proche des membres, j'ai pu apporter une aide directe, conseiller et accompagner. J'ai traité de nombreux dossiers juridiques, et j'ai adoré ce travail. Quand une personne subit une injustice et que tu peux l'aider à obtenir justice, c'est très gratifiant.

J'ai vu tant de choses dans le domaine des assurances sociales, des cas de maladie et invalidité, et ça a beaucoup augmenté. De nombreuses personnes sont ballottées d'une assurance à l'autre, et la tendance aux refus a nettement augmenté. Cela génère des situations très pénibles pour les gens.

As-tu vu des changements au fil des années?

Tscherrig: Absolument. J'ai l'impression qu'aujourd'hui, on se concentre trop sur des cas particuliers. Il y a eu une lutte intense

contre la fraude aux assurances sociales, avec des détectives et un grand retentissement médiatique. Avant, il y avait plus de confiance. Bien sûr, il y a des abus, mais nous ne devons pas perdre de vue l'ensemble des assurés. Parce que les durcissements affectent souvent les innocents.

La politique aussi doit nous faire réfléchir. Lorsque des travailleurs votent pour des partis qui ne défendent pas prioritairement leurs intérêts, nous devons nous demander comment améliorer notre travail. Il faut revenir à plus de solutions concrètes, pour que des approches apparemment simples, mais hostiles aux travailleurs, telles que l'initiative «Pas de Suisse à 10 millions», n'aient plus aucun attrait.

En plus de 30 ans chez Syna, quels événements t'ont marqué?

Tscherrig: À mes débuts, j'ai coorganisé une action de protestation près d'un tunnel autoroutier à Sierre. Ce blocage a eu un énorme retentissement, je ne suis pas près de l'oublier.

Un autre moment marquant a été un conflit syndical au sujet de Lonza, qui a entre autres généré des tensions avec Unia. Ça fait partie du métier, mais ce n'est pas toujours facile à gérer.

Mais ce que je retiens le plus, ce sont les destins individuels: des personnes qui traversent des moments difficiles, se relèvent et continuent de se battre. Cela me touche énormément. En même temps, il faut apprendre à garder une certaine distance.

Ces dernières années, tu as travaillé au siège. Comment as-tu vécu ce changement?

Tscherrig: En tant que responsable de branches, j'étais moins proche des membres individuels et un peu plus éloigné des régions, mais je jouais un rôle plus stratégique et j'étais

impliqué dans les négociations de CCT nationales. C'était une approche très différente: dans le cadre du partenariat social, il s'agit de trouver des solutions communes avec les employeurs malgré des intérêts divergents – c'est exigeant, mais très enrichissant.

En juin, tu participeras à ta dernière Assemblée des délégués en tant que directeur. Que ressens-tu en te remémorant ton parcours chez Syna?

Tscherrig: Une émotion très positive. Si c'était à refaire, je ne changerais rien à ma carrière professionnelle. Pouvoir aider les gens et lutter pour la justice... il n'y a rien de plus beau.

C'est aussi un moment spécial, parce qu'il y aura des changements dans la composition du Comité cette année: plusieurs compagnons de route avec lesquels j'ai étroitement collaboré pendant des années s'en vont eux aussi. Vivre cet adieu ensemble me semble harmonieux et cohérent. En même temps, c'est beau de voir les responsabilités passer aux mains d'une génération plus jeune.

Mais tu n'arrêteras pas tout à fait, n'est-ce pas?

Tscherrig: En aucun cas. Être syndicaliste, ce n'est pas juste un métier, c'est un mode de vie. Je me réjouis de lever un peu le pied, mais je continuerai de m'engager – surtout au niveau régional, dans le Haut-Valais.

Je suis toujours aussi convaincu de l'importance du travail syndical – pas seulement pour moi, mais pour la Suisse tout entière. Parce que pour qu'une société fonctionne, elle a besoin de voix fortes qui défendent les travailleurs. Et c'est précisément là que Syna a sa place: en tant que porte-voix, dans la recherche du dialogue et de solutions – et si nécessaire, dans la lutte aussi. ■

«Être syndicaliste,
ce n'est pas juste un métier,
c'est un mode de vie.»

Johann Tscherrig, président de la direction Syna

Détachement de travailleurs en Suisse

De plus en plus souvent, des salariées et salariés d'entreprises étrangères sont détachés temporairement en Suisse. Quelles sont les règles applicables pendant leur mission dans notre pays? Et comment garantit-on des conditions de travail équitables?

Katarina Duzanic



La loi sur les travailleurs détachés garantit que ceux-ci bénéficient des mêmes conditions de travail que leurs collègues suisses. Elle assure la protection de leurs droits et garantit des conditions de concurrence équitables en fixant des normes minimales en matière de temps de travail, de salaire et de protection sociale. Elle régit aussi les contrôles et les sanctions en cas de non-respect des règles par les employeurs.

Avant le début de la mission, les employeurs doivent communiquer par écrit à l'autorité cantonale compétente les informations nécessaires concernant les personnes détachées, notamment leur identité, leur salaire, leur activité et leur lieu de travail. Les infractions à la loi sur le détachement peuvent entraîner des sanctions administratives et des demandes de paiement rétroactif.

1^{er} cas: Salaire minimum

Benedikt vit à Fribourg-en-Brisgau (Allemagne) où il travaille depuis plusieurs années comme menuisier dans une entreprise familiale de taille moyenne. Il est spécialisé dans l'aménagement intérieur et la fabrication de meubles sur mesure. Lorsque son employeur remporte un important projet à Bâle-Ville – l'aménagement intérieur d'un nouvel immeuble de bureaux –, Benedikt est envoyé en Suisse pour une durée de trois mois.

Du 15 janvier au 15 avril 2026, il travaille sur le chantier avec une équipe internationale. Benedikt apprécie cette nouvelle expérience et la possibilité de développer ses compétences professionnelles. Au fil du temps, il remarque toutefois que son salaire reste inchangé malgré le coût de la vie plus élevé en Suisse. En comparant sa situation à celle de ses collègues locaux, il soupçonne que sa rémunération ne correspond pas aux normes minimales en vigueur en Suisse.

Benedikt se demande quelles sont les dispositions du droit du travail applicables pendant son détachement et s'il a droit à un ajustement de son salaire.

En Suisse s'applique la convention collective de travail (CCT) pour la branche de la menuiserie, déclarée de force obligatoire. Elle impose pour les travailleurs détachés les normes minimales suisses, telles que le salaire, la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires. La CCT menuiserie s'applique donc également à Benedikt pendant la durée de son détachement.

Benedikt a droit à une fiche de paie correcte, conforme aux dispositions de la CCT. Benedikt devrait commencer par vérifier que ses fiches de paie sont correctes. Il pourra ensuite solliciter un entretien avec son supérieur et avec les ressources humaines pour clarifier de possibles erreurs de calcul. Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, Benedikt peut s'adresser à l'organe de contrôle de la CCT ou à l'autorité cantonale pour faire valoir ses droits. Avec une documentation minutieuse, une clarification interne et, le

cas échéant, à l'intervention d'organes de contrôle externes, Benedikt pourra obtenir gain de cause. Pour sa part, l'employeur doit veiller à respecter toutes les exigences légales.

2^e cas: Heures supplémentaires

Thérèse vit à Cernay, en Alsace (France), et travaille depuis plusieurs années comme agent d'entretien pour une grande entreprise française de nettoyage. En France, sa durée hebdomadaire de travail prévue par contrat est de 35 heures. Dans le cadre d'un vaste projet de nettoyage, elle est envoyée à Bâle-Ville du 1^{er} février au 31 mars 2026. En raison d'un calendrier serré, son employeur lui demande régulièrement de travailler plus longtemps – certains jours, elle travaille même plus de dix heures. Elle effectue ces heures supplémentaires sans percevoir de rémunération supplémentaire ni bénéficier d'un repos compensatoire. Lorsqu'elle s'adresse à l'entreprise, celle-ci répond de manière évasive et donne l'impression que de telles pratiques sont «courantes lors des missions à l'étranger». En réalité, l'employeur mise apparemment sur le fait que Thérèse ne connaît pas ses droits.

Thérèse est inquiète. Elle se demande quelle législation s'applique à son cas et ce qu'elle peut faire.

Pendant son détachement en Suisse, les dispositions relatives au temps de travail prévues par la loi suisse sur le travail (LTr) et la CCT nettoyage doivent être respectées. Thérèse a droit à une rémunération des heures supplémentaires, soit sous forme d'une majoration de 25 %, soit sous forme de compensation en temps libre. Bien que Thérèse réside à Cernay (France), c'est le droit du travail suisse qui s'applique à son engagement en Suisse. Conformément au chiffre 7.3 de la CCT nettoyage, la loi sur le travail s'applique en outre aux heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale hebdomadaire de travail de 50 heures.

Pour régler la question en bonne et due forme, Thérèse devrait d'abord chercher à s'entretenir avec son supérieur hiérarchique ainsi qu'avec le service des ressources humaines et leur rappeler les dispositions légales en vigueur. Si cela ne donne aucun résultat, elle peut saisir la commission paritaire ainsi que l'autorité cantonale, qui peuvent examiner d'éventuelles infractions à la loi et, le cas échéant, prononcer des sanctions. Thérèse peut engager une procédure judiciaire.

Conclusion

Ces deux cas illustrent comment le droit du travail suisse et les conventions collectives de travail s'appliquent non seulement aux travailleuses et travailleurs domiciliés en Suisse, mais aussi aux travailleurs détachés. Ces derniers peuvent se prévaloir du droit du travail suisse, par exemple en matière de salaire ou d'horaires de travail. Si les employeurs ne respectent pas ces dispositions, les salariées et salariés concernés peuvent engager des poursuites judiciaires. ■

«Il est temps de passer des intentions aux résultats.»

À l'occasion des 30 ans de la loi sur l'égalité, nous avons interrogé la conseillère aux États jurassienne Mathilde Crevoisier Crelieu. Alors que les inégalités salariales persistent, elle revient sur les blocages politiques et les mesures nécessaires pour faire enfin progresser l'égalité en Suisse.

Adeline Jungo



La loi sur l'égalité fête ses 30 ans en juillet 2026. Quel bilan tires-tu aujourd'hui?

Mathilde Crevoisier Crelier: La loi sur l'égalité a constitué une avancée importante. Elle a permis d'inscrire dans le droit un principe fondamental: celui de l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans le monde du travail. Mais 30 ans plus tard, force est de constater que l'égalité de fait n'a pas suivi l'égalité de droit. Il reste du pain sur la planche!

Les chiffres sont connus: les femmes gagnent en moyenne nettement moins que les hommes, et si l'écart global tend à se réduire, la part inexplicée a plutôt tendance à augmenter. En d'autres termes: la discrimination salariale reste un problème structurel tenace. Or on ne peut pas se satisfaire d'un cadre légal alors que, dans la pratique, les inégalités persistent.

En 2024, ton postulat demandant un bilan a été refusé par le Conseil des États. Comment avais-tu perçu cette décision?

Crevoisier Crelier: J'ai été déçue, car il s'agissait d'une démarche de bon sens. Après 30 ans, il est légitime de procéder à un état des lieux complet pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place. Pour être efficace, une politique publique doit reposer sur une vision d'ensemble claire et un plan d'action global et coordonné. Or, sans diagnostic clair, il est difficile de proposer des solutions adaptées. Reporter ce bilan à 2030, comme le propose le Conseil fédéral, est trop tardif au vu des enjeux. Le bilan intermédiaire de la LEg, publié l'an dernier, a mis en lumière d'importantes lacunes dans la mise en œuvre de la loi. Il est impératif de corriger le tir au plus vite.

«J'espère que les 30 ans de la loi sur l'égalité seront l'occasion d'un véritable tournant politique. Il est temps de passer des intentions aux résultats.»

Mathilde Crevoisier Crelier, Conseillère aux États et membre de Syna

Qu'est-ce qui, selon toi, ne fonctionne pas aujourd'hui dans la lutte contre les inégalités salariales?

Crevoisier Crelier: Le principal problème, c'est le manque de contraintes. Aujourd'hui, on mise encore trop sur des instruments volontaires ou peu contraignants – sans compter le fait que seules les entreprises de plus de 100 salariés et salariées sont concernées par l'analyse de l'égalité salariale. Les contrôles sont rares et il n'existe pratiquement pas de sanctions en cas de non-respect des obligations. Dans ces conditions, il est difficile d'obtenir des résultats concrets.

Les recommandations internationales, notamment celles du comité CEDAW, pointent aussi ces lacunes. La Suisse est-elle en retard?

Crevoisier Crelier: La Suisse a pris des engagements internationaux importants, notamment dans le cadre de la Déclaration de Beijing. Mais il y a un décalage entre ces engagements et leur mise en œuvre.

Les recommandations du comité CEDAW sont claires: il faut renforcer les mécanismes de contrôle, fixer des objectifs mesurables et s'assurer que toutes les entreprises sont concernées. Aujourd'hui, nous en sommes loin.

Concrètement, quelles mesures faudrait-il introduire pour faire évoluer la situation?

Crevoisier Crelier: Il faut passer à une approche plus systématique et plus contraignante. Cela signifie notamment:

- généraliser les analyses salariales à toutes les entreprises,
- introduire des contrôles réguliers et indépendants,
- prévoir des sanctions en cas de non-respect.

Sans mécanismes contraignants, l'égalité restera un vœu pieu.

Que souhaites-tu voir changer dans les prochaines années?

Crevoisier Crelier: J'espère que les 30 ans de la loi sur l'égalité seront l'occasion d'un véritable tournant politique. Il est temps de passer des intentions aux résultats. L'égalité n'est pas seulement une question de justice, c'est aussi une question économique et sociale. Une société qui tolère des discriminations aussi importantes se prive de ressources et de compétences essentielles. Après 30 ans, nous ne pouvons plus rester les bras ballants face aux inégalités. Nous devons agir de manière efficace et mesurable. ■

Bref portrait

Mathilde Crevoisier (1980 à Delémont) est membre du PS et conseillère aux États du canton du Jura depuis 2022. Auparavant, elle a travaillé comme traductrice au DFI et s'est engagée dans la politique locale à Porrentruy. Membre de Syna elle est également la tante de Laurent Crevoisier, secrétaire régional de Syna dans le Jura.

HORS CADRE

«Le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale créent un terrain propice à la radicalisation.»»

Elise Tama est la directrice de l'organisation partenaire l'AFVA dans le nord du Bénin. Depuis plusieurs années, les groupes radicaux y sont de plus en plus présents. Cela rend le travail pour le projet Karité difficile, mais d'autant plus important.

Pascal Studer



Rares sont les jours où le Conseil de sécurité de l'ONU prend position de façon unanime. Pourtant, le 24 janvier de cette année a été une exception. Les membres de cet organe puissant ont «fermement condamné les attaques terroristes dans la zone de Point Triple au Bénin». Dans cette région du nord du pays, des groupes armés venus du Niger et du Burkina Faso ont mené une attaque contre une base militaire béninoise bien équipée au début de l'année. Le groupe Jama'at Nusrat al-Islam wal Muslimin (JNIM), affilié à Al-Qaïda, a revendiqué l'attaque. Environ 30 personnes ont perdu la vie lors de cet assaut.

À quelques kilomètres du lieu de l'attentat, dans la commune de Kandi, se trouve un lieu de rencontre de l'Association des Femmes Vaillantes et Actives (AFVA). Depuis début 2021, Brücke Le Pont travaille en étroite collaboration avec cette ONG locale et avec Elise Tama, sa directrice, dans le cadre du projet Karité. Elle observe depuis longtemps l'insécurité croissante dans la zone du projet. «La dynamique du conflit a une grande influence sur notre travail sur le terrain», explique-t-elle.

Elise Tama, les médias suisses parlent peu du nord du Bénin. Que se passe-t-il?

Elise Tama: La violence trouve son origine dans les zones frontalières avec le Burkina Faso et le Niger, où des groupes armés déstabilisent la région. Il y a plusieurs raisons à cela. Ces groupes attisent la peur et créent de la méfiance et des tensions. Ils en tirent profit, car ils se présentent ensuite comme les protecteurs de la population.

Qu'est-ce que cela signifie pour votre travail?

Tama: Il existe d'importantes restrictions. L'insécurité croissante empêche l'accès à certaines zones rurales, en particulier celles situées près des frontières avec le Burkina Faso et le Niger. Il est extrêmement dangereux de s'y rendre en raison du risque élevé d'attaques armées, d'engins explosifs improvisés et d'embuscades. Dans ces zones rouges, les activités du projet sont souvent reportées ou nécessitent une escorte militaire. Cela entrave notre travail.

L'État est-il trop peu présent dans le nord?

Dans certaines zones rurales, oui. Mais les autorités ne sont pas restées inactives. Avec l'opération militaire «Mirador», leur présence dans la région en conflit a été considérablement renforcée depuis 2021. Plus de 12 000 soldats y sont stationnés, et les troupes sont

équipées de manière professionnelle. Cependant, la géographie de la région joue en faveur des groupes radicalisés du Sahel. Les frontières avec le Burkina Faso et le Niger sont perméables, et le terrain accidenté. Ils profitent également des vastes parcs nationaux, difficiles à contrôler pour les forces béninoises. Tout cela complique la lutte contre ces groupes.

Le nord est pauvre, même selon les normes béninoises. Quel impact cela a-t-il sur la sécurité?

Tama: Le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale créent un terrain propice pour la radicalisation. C'est pourquoi notre projet est si important dans ce contexte tendu. En misant sur la promotion des revenus, la formation professionnelle, en particulier chez les jeunes, et l'amélioration des conditions de vie des ménages vulnérables, nous réduisons considéra-

blement la tendance à prendre les armes. De plus, notre projet favorise la cohésion sociale en réduisant la stigmatisation de certains groupes. Je pense ici principalement aux Peuls.

Comment vois-tu l'avenir du projet?

Tama: Il est important de continuer à intégrer une dimension sociale et participative dans le projet. La situation dans le nord du Bénin est tellement complexe qu'il n'y a pas d'autre solution. Les populations doivent contribuer activement à la résolution des conflits. Cela signifie avant tout qu'il faut donner un rôle clé aux leaders d'opinion locaux. Une chose est claire: avec le projet Karité, nous ne nous contentons pas de renforcer la situation socio-économique des femmes et de contribuer à l'augmentation des revenus des familles. Nous apportons également une contribution importante à la lutte contre la radicalisation sur place. ■

Le projet en bref

Plus de revenus grâce au beurre de karité

■ Les noix de l'arbre de karité contiennent de la précieuse matière grasse utilisée pour l'alimentation et les soins de la peau. Elles sont transformées en beurre de karité, très apprécié nationalement mais également à l'international. La collecte et la transformation de ces noix constituent l'une des principales activités génératrices de revenus pour de nombreuses femmes du nord du Bénin et façonnent la culture locale. Mais les arbres sont menacés par la déforestation.

Le projet Karité sensibilise la population à l'importance sociale, économique et écologique de ces arbres, renforce les compétences des cueilleuses et des transformatrices grâce à des formations et soutient le reboisement ainsi que les méthodes de production durables. Actuellement, environ 5000 personnes dans cinq communes bénéficient directement du projet, dont environ 3600 femmes.

La cohésion sociale fait désormais partie intégrante du projet. En travaillant au sein de coopératives, les participantes du projet augmentent non seulement leurs revenus, mais réduisent également la méfiance sociale que les groupes radicaux attisent et exploitent. Les Peuls, groupe nomade souvent considéré avec méfiance par les populations sédentaires, ainsi que les réfugiés participent ainsi désormais au projet. En effet, les réfugiés, fuyant l'augmentation de la violence au nord du Bénin, sont d'autant plus vulnérables.





NON !

À L'INITIATIVE DU CHAOS DE L'UDC

LE 14 JUIN 2026

FRAGILISER LES EMPLOIS ET LA PROSPÉRITÉ ?

Avec l'initiative du chaos, les accords bilatéraux avec l'UE seront supprimés. L'accès au marché européen deviendra ainsi beaucoup plus difficile pour les entreprises suisses. Cela met en péril les emplois et la prospérité en Suisse.

NON !

Sans les bilatérales: **2'545** francs
de revenu en moins par an.

ISOLER LA SUISSE ?

Dans un monde incertain, la Suisse a besoin de partenaires fiables. L'initiative du chaos met en péril nos relations avec nos principaux partenaires. Compte tenu de la situation mondiale actuelle, cela représente un risque considérable pour la Suisse.

NON !

50 % du commerce suisse
s'effectue avec l'Europe.

MENACER LES SALAIRES SUISSES ?

Aujourd'hui, des contrôles et des règles claires protègent les salaires et les conditions de travail en Suisse. Si ces mesures de protection venaient à disparaître, cela risquerait d'entraîner une baisse des salaires et une plus grande précarité.

NON !

Pour protéger les salaires suisses :
35'000 contrôles des salaires par an.

METTRE EN PÉRIL LES SOINS POUR LES PERSONNES ÂGÉES ?

Une grande partie du personnel soignant en Suisse vient de l'étranger. Alors que la Suisse manque déjà d'infirmiers et d'infirmières, l'initiative du chaos aggraverait considérablement la pénurie de personnel et met en péril notre système de santé.

NON !

Environ **1/3** du personnel
soignant vient de l'étranger.