

# L'ÉVÉNEMENT

## SYNDICAL

N° 21/22

26<sup>e</sup> année • mercredi 24 mai 2023

l'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • [redaction@evenement.ch](mailto:redaction@evenement.ch) • [www.evenement.ch](http://www.evenement.ch)

JAA CH-1005 Lausanne P.P. / Journal Poste CH SA



THIERRY PORCHET

Quatre employées de l'hôtellerie-restauration ont eu le courage de témoigner à Genève des agissements qu'elles ont subis. Un phénomène récurrent dans la branche. Entre harcèlement sexuel et moral, patrons, chefs, collègues et clients profitent souvent de la précarité du personnel féminin. Une situation dénoncée par Unia au niveau national à la suite d'un sondage éloquent. **PAGE 5**

### POINT DE MIRE

## Face au mépris, la lutte!

Sylviane Herranz

Plus que trois semaines avant la nouvelle Grève des femmes du 14 juin. Partout en Suisse, les militantes féministes et les syndicalistes s'activent. Des manifestations se préparent dans de nombreuses localités. Ça et là, des grèves, des arrêts de travail, des pauses prolongées sont attendues. Des moments pour dire au patronat et aux autorités que ça suffit! Le 14 juin 1981 – il y a 42 ans! – le peuple suisse acceptait largement un nouvel article constitutionnel. Cet article est précis: «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Depuis, le 14 juin est inscrit comme une date repère pour les droits des femmes en Suisse. Mais aussi une date symbolisant l'incurie des autorités et des employeurs dans la mise en œuvre de cette égalité et leur absence totale de volonté

d'y parvenir. Reconnaître dans le texte des droits égaux est une chose, maintenir les femmes dans une situation d'êtres inférieurs, n'ayant pas besoin d'être rémunérées comme leurs collègues masculins, ou pouvant subir toutes les brimades possibles – même si c'est aussi le cas pour des hommes – en est une autre. En 1990, neuf ans après le changement de la Constitution, rien n'avait bougé. Une ouvrière horlogère de la vallée de Joux, Liliane Valceschini, prise de colère face à cette inaction, lance l'idée d'une grève des femmes: «Vous vous rendez compte, si toutes les femmes faisaient grève, les gens verraient enfin le travail qu'elles fournissent», avait-elle déclaré à l'issue d'une assemblée de la FTMH, un des syndicats fondateurs d'Unia. Il y avait été question de non-respect par une entreprise de ses ouvrières et de discrimination des femmes dans l'AVS et le 2<sup>e</sup> pilier. L'idée a été saisie au vol par Christiane Brunner, future présidente du syndicat, qui se battra pour la faire accepter à ses collègues masculins. L'année suivante, le 14 juin 1991, un demi-million de femmes manifestaient dans les rues du pays. Ce n'est que cinq ans plus tard, en 1996, que la Loi sur l'égalité entrait enfin en vigueur, introduisant l'interdiction de discriminer dans les rapports de travail, notamment en matière de salaires, de tâches ou encore de formation. Elle interdit aussi clairement le harcèlement sexuel et moral. Or aujourd'hui, la situation stagne dé-

sespérément. L'égalité salariale n'est toujours pas instaurée, les femmes gagnent encore 18% de moins que les hommes, le harcèlement sexuel est légion dans de nombreux secteurs, comme la restauration. Et le travail des femmes dans les métiers dits «essentiels», comme la vente et la santé, n'est pas reconnu à sa juste valeur. L'égalité et le combat pour les droits des femmes, au travail comme à la maison et dans la société en général, a été remis au centre de la lutte il y a quatre ans, avec la Grève féministe du 14 juin 2019 qui a aussi rassemblé quelque 500 000 femmes. Depuis, rien n'a changé. Ou si peu. Une pseudo-révision de la loi imposant des contrôles des salaires dans les entreprises de plus de 100 employés est entrée en vigueur en 2020. Mais pour l'heure, aucun bilan n'a été effectué. Il serait vain d'en attendre quoi que ce soit. Comme pour le reste de la Loi sur l'égalité, aucune sanction n'est prévue en cas de violation. Les femmes se retrouvent seules face à leur patron lorsqu'elles essaient de faire respecter leurs droits. Il est temps de renverser la vapeur, et que les choses bougent enfin dans le bon sens et non dans celui d'une égalité à rebours comme avec AVS 21! La mobilisation de toutes les travailleuses, et de tous leurs collègues masculins, est nécessaire pour avancer et briser la résistance de politiciens et d'employeurs qui méprisent les femmes depuis trop longtemps. ■

## PROFIL



Pamela Silva Barrientos, dans le secret de la vie.

**PAGE 2**

## SALAIRES

Les femmes, grandes perdantes du système.

**PAGE 3**

## VENTE

Les caissières désormais sur tous les fronts.

**PAGES 6-7**

## VOTATIONS

Objets fiscaux au menu à Genève.

**PAGE 9**



# PERCER LE SECRET DE LA VIE...

Assistante en pharmacie, Pamela Silva Barrientos se bat pour de meilleures conditions de travail même si elle envisage de changer de profession

Sonya Mermoud

Pas question de lâcher les collègues et de tourner le dos au syndicat. Membre du comité vaudois des assistantes en pharmacie, Pamela Silva Barrientos poursuit son engagement, même si elle ne restera pas dans la profession. La jeune femme de 26 ans a en effet décidé de reprendre en septembre des études pour devenir ingénieure en technologie du vivant. Mais dans l'intervalle, elle continue à lutter pour améliorer les conditions de travail dans la branche. «Le métier n'est pas valorisé», dénonce Pamela Silva Barrientos, qui s'est orientée dans cette voie un peu par hasard, mais n'a jamais imaginé y rester sa vie durant. Concrètement, la salariée évoque plusieurs problèmes. Celui d'abord des sous-effectifs permanents – il manque dans chaque officine un à deux employés, affirme-t-elle. Cette situation génère stress, fatigue et surcharge de travail avec, pour conséquences, du retard dans les tâches variées que remplit le personnel, entre activités administratives, commandes, préparation de semainiers... Et bien sûr, les interactions avec la clientèle. A ce propos, la syndiquée chez Unia rapporte les relations souvent compliquées avec cette dernière. «On nous prend généralement pour de simples vendeuses. Mais nous vendons des médicaments. Et devons, dans l'intérêt des personnes, poser des questions pour s'assurer que leur prise ne comporte pas de risques. Nombre de clients le prennent mal et nous demandent si nous sommes de la police. Une situation pesante.»

## INUTILE DE SE PLAINDRE

La pénurie de médicaments suscite également des comportements hostiles et complique encore le travail des collaborateurs appelés à chercher d'autres solutions, des remèdes équivalents, etc. «Epuisant mentalement. Nous méritons davantage de reconnaissance», estime Pamela Silva Barrientos, qui milite pour une augmentation des salaires en tenant aussi compte des années d'expérience. «Aujourd'hui, une assistante en

pharmacie titulaire d'un CFC gagne 4200 francs brut. C'est déjà mieux que quand j'ai commencé, à 3800 francs, mais c'est toujours insuffisant.» Dans tous les cas, celle qui a rejoint le Comité vaudois des assistantes en pharmacie, en 2020, plaide pour la conclusion d'une convention collective de travail dans la branche. Dans ce sens, elle insiste sur l'importance de s'engager pour y parvenir. «Nous plaindre ne sert à rien. A nous d'être acteurs du changement», lance l'employée, qui annonce aussi sa participation à la grève féministe le 14 juin précisant, au passage, que le métier qu'elle exerce compte une majorité de femmes. «Je serai présente. Il est nécessaire de faire entendre notre voix alors que les inégalités entre femmes et hommes persistent, que nous ne disposons toujours pas des mêmes droits dans les faits. Rien ne m'irrite plus que l'injustice.» Cette fibre combative qui contraste avec la douceur et la réserve la caractérisant, Pamela Silva Barrientos dit l'avoir héritée de sa mère. «C'est une battante, un modèle pour lutter contre ses peurs. Elle est parvenue à très bien se débrouiller malgré les difficultés rencontrées dans un pays étranger. Et a toujours répété que "quand on veut, on peut"», indique Pamela Silva Barrientos, précisant que sa maman a quitté la Bolivie pour la Suisse avec elle, alors âgée de 7 ans, et ses deux petites sœurs, avant d'être rejointe par son mari dont elle divorcera peu après. «Elle s'est quasiment occupée seule de nous.»

## SPECTACLE DÉCHIRANT

Aujourd'hui, la native de La Paz souligne se sentir plutôt Suisse. «Je n'ai pas gardé d'attaches particulières avec ma patrie, mis à part la nourriture et la langue que je perds toutefois aussi en raison du manque de pratique.» Une remarque qui n'empêchera pas la Lausannoise d'adoption de partir à la découverte, en 2019, de son pays d'origine, curieuse de se confronter à ses racines. La voyageuse, hypersensible, sera alors frappée par la pauvreté, la mendicité et surtout le travail des enfants. «Ce spectacle m'a déchiré le cœur», note la jeune femme, qui nourrit le projet, en marge de son futur travail, de

créer une ONG en faveur d'orphelins de Bolivie. Et confie encore avoir un intérêt personnel pour l'adoption. Mais auparavant, il s'agira de mener à bien sa prochaine formation. «Il me faudra trois ans pour le bachelier et bien le double pour terminer le doctorat que je vise», calcule la future étudiante, rêvant de travailler par la suite comme chercheuse et «de percer le secret de la vie». «C'est fascinant le nombre d'informations que livrent une cellule, un microbe, etc.», indique Pamela Silva Barrientos, qui se définit comme une personne déterminée et fiable, perfectionniste et impatiente. De nature plutôt optimiste, sociable tout en se montrant discrète et dans la rete-

nue, cette hypersensible, aux rires et aux larmes faciles, se livre surtout avec ses proches. «Je fais clairement la différence entre le cadre professionnel et la vie privée», affirme celle qui se ressource auprès de ses amis, mais aussi dans la solitude et le sport.

## LIBERTÉ AU SOMMET

Fitness et randonnées: Pamela Silva Barrientos cultive le goût de l'effort. Et adore la montagne. «Au sommet, on se sent libre. On a aussi la satisfaction d'accomplissement, de réussite.» Un dernier point important pour la jeune femme qui redoute l'échec, sa plus grande peur. Au rang de ses loisirs, elle cite encore la

lecture et dévore volontiers toutes sortes de livres à l'exception des polars qui l'angoissent. Sensible à l'écologie, Pamela Silva Barrientos note encore fabriquer ses produits ménagers, n'acheter que peu d'habits, utiliser les transports publics et limiter sa consommation de viande. Quant au bonheur, elle le définit par «l'acceptation de soi, comme on est, sans se soucier du jugement des autres». «Si je suis heureuse? Oui, Je vais reprendre des études qui m'intéressent. Et je vis l'existence que j'ai envie de mener», affirme l'assistante en pharmacie, prête à prendre un nouveau départ sans renier les valeurs syndicales qu'elle promet de continuer à défendre... ■



THIERRY PORCHET

Pamela Silva Barrientos veut devenir ingénieure en technologie du vivant. Une ambition qui ne l'éloignera pas des valeurs syndicales défendues.



DE BIAIS

Christophe Gallaz

Nos chères communautés humaines progressent donc d'un degré supplémentaire vers la pratique du déni. Sur les réseaux sociaux, l'agence météorologique espagnole est régulièrement accusée d'avoir fabriqué la sécheresse, son homologue australienne d'avoir trafiqué les thermomètres et Météo-France de surévaluer le réchauffement climatique. Des insultes et des menaces visent évidemment leurs collaborateurs du genre «Assassins!», «Criminels!», «Nous vous surveillons!» ou «Vous allez payer!». Tel est le dernier développement thématique opéré par les complotistes. Après avoir exercé leur dispositif mental à la faveur de la pandémie coronavirale, puis du mandat et de la non-réélection de Trump aux Etats-Unis, puis des publications scientifiques abordant les aspects du désastre environnemental infligé par notre espèce à la planète, ils se tournent donc aujourd'hui, en ciblant les météorolo-

gues, vers les greffiers techniques du processus climatique. Ainsi s'étend le phénomène, mais attention: il ne s'agit pas en l'occurrence de produire ou de stimuler dans l'opinion publique un déni susceptible d'enclencher une dialectique, en forme de contribution à la conversation démocratique générale, mais un déni d'ordre instinctif. D'un déni qui puisse justifier une forme de guerre civile caractérisée dans une première phase par des condamnations professionnelles, comme les météorologues s'en aperçoivent, et dans une seconde phase par des violences physiques à l'encontre de personnes et d'institutions. Pour formuler les choses autrement: avec le déni contemporain, il ne s'agit pas seulement de réfuter intellectuellement des faits et des données, ou des études prospectives fondées sur eux, mais de couper la parole à quiconque les prononce ou les diffuse. Et pas seulement de lui couper la parole, mais de

le faire taire ou de la fracasser en organisant par exemple l'assaut du Capitole à Washington en janvier 2021. Ce phénomène est-il inédit dans l'Histoire de notre espèce? Bien sûr que non. Notre Antiquité d'Européens, puis notre Moyen Age et jusqu'à notre siècle, abondent en propos véridiques ou légendaires illustrant la persistance et les fonctions du «fake» en maintes circonstances. Et confirme à quel point l'humain que nous sommes se tortille de mille manières pour ne pas accueillir ni les informations qui l'effraient, ni leurs porteurs. Au point de faire écrire à Sophocle en l'an 420 avant Jésus-Christ, dans son *Edipe roi*, «Ne tuez pas le messager!»: lui mort, en effet, tout irait mieux. A quoi fit suite un peu différemment, en septembre 2002, la fameuse phrase de Jacques Chirac, président de la République française, en ouverture de son discours devant l'assemblée plénière du IV<sup>e</sup> Sommet de la Terre: «Notre mai-

son brûle et nous regardons ailleurs». L'inéluctabilité de notre mort, pour prendre un cas ultime, et si j'ose aller jusque-là, inspirant d'ailleurs aux croyants religieux le concept suprême de la résurrection: déni suprême... Or, à ce recours au déni qui détermine notre espèce depuis le fond des âges, s'ajoutent quelques facteurs d'amplification typiques de notre époque qui le radicalisent aux degrés supérieurs de la brutalité. Le premier d'entre eux, c'est le «bruit de fond» qui règne au sein de nos sociétés actuelles: puisqu'il faut gueuler pour se faire entendre, le déni devient plus sonore. Le second, c'est la viralité des discours et des rumeurs à la faveur des tuyaux communicationnels actuels: le déni en est plus contagieux. Le troisième, c'est notre entassement démographique: les foules, comme caisses de résonance surdilatées, rendent le déni plus puissant. Et le quatrième de ces facteurs, c'est la dérive des gouvernances vers l'au-

toritarisme soft à la suisse, ou musclé sur le mode répressif comme en France, voire illibéral ailleurs: une chance pour les complotistes pouvant user du déni «contre le système». Et le cinquième, c'est la nouvelle distribution de la richesse: si les pauvres le sont devenus un peu moins depuis 2020 à l'échelle mondiale, les fortunés le sont devenus beaucoup plus – au point qu'en constituant à peine 1% des individus sur la planète, ils y possèdent la moitié des richesses. De quoi dénoncer le complot des nantis! Et voilà, Madame la Marquise, comment notre espèce humaine est la seule animale à sombrer pareillement dans la stupidité collective, exemplairement sur le point climatique: de plus en plus travaillée par le goût et le besoin du faux, elle se ment si puissamment sur l'état du monde réel qu'elle ne le valide même plus, et ne le «sent» plus. Du travail pour les sensibles. ■

## LE DÉNI, LES COMLOTISTES ET NOTRE IMBÉCILLITÉ COLLECTIVE



# LES FEMMES, GRANDES PERDANTES DU SYSTÈME ÉCONOMIQUE

Une analyse de l'Union syndicale suisse confirme des salaires plus bas dans les métiers exercés par une majorité de femme. Une situation inacceptable



Les salaires des métiers typiquement féminins sont à revaloriser de toute urgence. Pour les travailleuses, c'est la garantie de pouvoir mener une existence autonome et d'avancer dans la voie de l'égalité à tous les niveaux.

Aline Andrey

« Pour supprimer la discrimination structurelle, les salaires des femmes doivent progresser! » Vania Alleva, présidente d'Unia et vice-présidente de l'Union syndicale suisse (USS), a rappelé, lors d'une conférence de presse, les inégalités professionnelles subies par les femmes, surtout lorsqu'elles travaillent dans des branches où elles sont majoritaires (commerce de détail, soins, crèches, EMS, hôtellerie-restauration...). Les rémunérations y sont plus basses, la progression salariale plus faible et le 13<sup>e</sup> salaire plus souvent inexistant que dans les branches dites « masculines ». Les différences sont d'autant plus aiguës dans le secteur privé. « Les femmes luttent avec des salaires trop bas et des rentes trop faibles. Elles ont du mal à concilier vie privée et vie professionnelle », résume Vania Alleva, avant d'ajouter: « Tant que les femmes recevront des salaires qui ne leur permettent pas de vivre ou à peine, nous n'aurons pas de véritable égalité. Sans salaire correct, il n'est pas possible de mener une existence autonome et autodéterminée. »

## FORMÉES, MAIS MAL PAYÉES

Une étude de l'USS (voir ci-contre) souligne, en effet, que plus de la moitié des femmes gagnent moins de 4200 francs par mois. Et une sur quatre, moins de 2500 francs. Une situation qui s'explique notamment parce qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, pour s'occuper de leurs enfants et de leurs proches. Et parce que leurs salaires horaires sont nettement plus bas que ceux de leurs homologues masculins. Comme l'indique l'étude de l'USS, elles sont pourtant au bénéfice de bonnes formations et leurs postes sont exigeants et impliquent de grandes responsabilités. C'est notamment ce que met en évidence Fanny Hostettler, copré-

sidente du comité vaudois des assistantes en pharmacie d'Unia: « Notre travail est complexe: contrôler la prise correcte des médicaments, conseiller, connaître nos limites et pouvoir aiguiller les clients vers des spécialistes, être à jour constamment sur l'évolution des connaissances médicales, gérer les stocks, connaître les particularités de chaque produit, notamment leur conservation... Cela représente beaucoup de responsabilités et de charge mentale, car une erreur peut avoir des conséquences graves. Or, le métier est toujours sous-payé, avec des salaires, en sortant de l'apprentissage, qui se situent entre 3800 et 4200 francs brut. » Pour la militante d'Unia, la revalorisation de ce « beau métier » est donc essentielle, en termes de salaire et de progression salariale.

## PROGRESSION SALARIALE TROP FAIBLE

Alma Kaiser, assistante socioéducative dans l'accueil de jour des enfants, membre du Syndicat des services publics (SSP), abonde dans ce sens: « Toutes se lancent dans ce métier avec beaucoup de motivation. Mais après plusieurs années, elles constatent que l'évolution salariale est insuffisante et que le salaire ne correspond pas aux exigences et aux grandes responsabilités. Il n'est donc pas étonnant que beaucoup quittent la profession. » Un constat qui se retrouve aussi dans l'hôtellerie-restauration où les travailleuses expérimentées ne gagnent souvent pas davantage que leurs jeunes collègues. « Les employeurs savent pourtant qu'il est important d'avoir des employées avec une longue expérience dans leurs équipes. Mais ils ne veulent tout simplement pas l'honorer en termes de salaire », déplore Beatriz Gonçalves, employée dans la restauration et membre d'Unia. De surcroît, si le 13<sup>e</sup> salaire concerne environ 80% des travailleuses et des travailleurs en Suisse, seules 8% des coiffeuses et des esthéticiennes en bénéficient, et pas plus de la moitié du

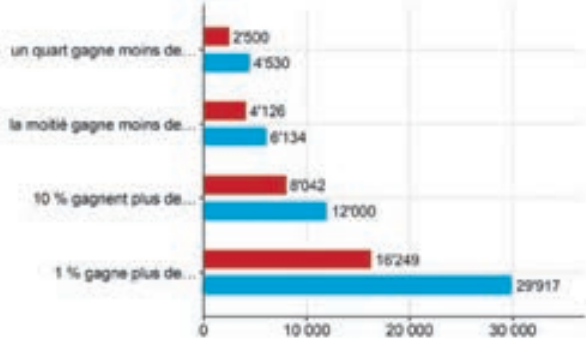
personnel des magasins de vêtements. De nouveau, les femmes sont les grandes perdantes, dénonce Natascha Wey, secrétaire générale du SSP et vice-présidente de l'USS qui rappelle: « Des salaires trop bas aboutissent à l'âge de la retraite à des rentes insuffisantes... »

## REVENDECTIONS SYNDCALES

Face à ces inégalités, l'USS revendique une série de mesures. A commencer par l'instauration d'un salaire d'au moins 5000 francs par mois pour toute personne ayant effectué un apprentissage. Avec l'objectif d'un revenu minimal de 4500 francs pour celles et ceux sans formation, la faïtière demande, dans l'immédiat, au moins 4000 francs (fois 13). Les conventions collectives de travail (CCT) doivent fixer des salaires minimums en conséquence. De plus, de nouvelles CCT doivent couvrir les branches où elles sont inexistantes ou limitées, par exemple dans les crèches et le commerce de détail. Il s'agit d'instaurer un 13<sup>e</sup> salaire pour tout le monde, des analyses des rémunérations dans toutes les entreprises et des sanctions efficaces pour lutter contre la discrimination salariale. L'égalité en matière de salaire et la hausse des revenus des femmes doivent faire partie intégrante de toutes les négociations entre partenaires sociaux; et l'accueil des enfants doit être organisé en tant que service public afin de répartir plus équitablement le travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes. Des investissements plus élevés sont demandés dans le service public afin d'améliorer les conditions de travail dans l'accueil des enfants, la santé et l'action sociale. Autant de revendications qui seront portées par la Grève des femmes le 14 juin: « Du respect, du temps, de l'argent! » ■

Dossier No 156 de l'USS: *De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie*, mai 2023. Disponible sur: [uss.ch/actualite](http://uss.ch/actualite)

## INÉGALITÉS DE REVENUS ENTRE FEMMES ET HOMMES



Revenu soumis à l'AVS, en francs par mois versé 13 fois, 2020.

## SALAIRES BAS ET MÉDIANS CHEZ LES FEMMES AYANT UN CFC



Le salaire médian brut signifie que 50% des employés gagnent moins et 50% gagnent plus. Le salaire bas signifie que 10% gagnent moins. Cet exemple est standardisé sur une semaine de 40 heures et un 13<sup>e</sup> salaire, selon les chiffres de 2020. Cette année-là, selon l'OFS, le salaire médian, hommes et femmes confondus, était de 6665 francs.

# La Suisse a dépassé ses limites

Le 13 mai, des militants de Greenpeace ont déployé une bannière géante à Berne, sur une grue près du Palais fédéral et de la Banque nationale suisse (photo). Dessus, on pouvait lire: « Notre planète a des limites. Ne les dépassons pas. » Il semblerait que c'est déjà trop tard, le 13 mai dernier étant la date à laquelle la Suisse a épuisé toutes les ressources auxquelles elle avait droit pour l'année 2023 en regard des objectifs climatiques. Des activistes ont distribué des flyers et ont discuté avec le public pour échanger sur ce « jour du dépassement ». « Dès aujourd'hui, nous vivons à crédit », interpelle Greenpeace dans son communiqué de presse, ajoutant que « si tous les êtres humains consommaient autant que les habitants, les entreprises et les administrations helvétiques, il faudrait presque trois planètes pour subvenir à leurs besoins ». La Suisse est loin de l'Accord de Paris, alarme l'ONG, qui prévoit un réchauffement de la planète de 1,5 degré maximum. La Suisse pollue 19 fois plus le climat (émissions de CO<sub>2</sub>) que ce qui est autorisé pour atteindre cet objectif. La perte de biodiversité est presque quatre fois supérieure au seuil qui garantit la survie de l'humanité. « Il est grand

temps de rendre la planète viable à long terme. La transformation vers un monde durable et socialement équitable est un gigantesque projet. Nous avons tous un rôle à jouer pour transformer le système », commente Agnès Jezler, experte en transformation socioéconomique chez Greenpeace. Depuis l'été dernier, la Confédération a émis des recommandations volontaires pour économiser de l'énergie. Insuffisant, selon Greenpeace. « La réduction de la consommation personnelle d'énergie ne résout pas la crise environnementale et climatique. Aborder les problèmes en premier lieu au niveau individuel, c'est ignorer la dimension systémique et planétaire de la crise. » Le message en direction du Palais fédéral et de la Banque nationale est clair: se réorienter afin de revenir à temps dans les limites planétaires. « Nous avons besoin d'un système économique et financier qui nous aide à offrir à tous et à toutes un avenir sûr et équitable, conclut Agnès Jezler. Les solutions possibles vont de la sobriété à l'économie circulaire, en passant par les assemblées citoyennes. Nous avons besoin d'un système pour la planète et ses habitants. » ■ MT

Pour aller plus loin, voir sur: [stop-dépassement.ch](http://stop-dépassement.ch)









# «PAS DE SEXE, PAS DE VACANCES!»

Quatre femmes accompagnées par Unia Genève ont eu le courage de témoigner sur le harcèlement moral et sexuel qu'elles ont subi dans l'hôtellerie-restauration

Textes Manon Todesco

Ces deux dernières années, la région genevoise d'Unia a vu remonter de nombreux cas de harcèlement, notamment sexuel, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Un

sondage mené au niveau national (lire ci-dessous) confirme cette tendance. Effectivement, 42% des personnes interrogées avouent avoir déjà été victimes de mobbing au travail, et 27% de harcèlement sexuel (dont 100% sont des femmes!). Qui est l'auteur de ces

actes? Un collègue (39%) et dans 37% des cas, il s'agit de l'employeur. Les 24% restants des auteurs sont des clients. Enfin, le plus terrifiant, 77% des personnes sondées déclarent que leur employeur ne les a ni défendues, ni aidées. «Il est extrêmement préoccupant de

voir que les femmes ne sont pas en sécurité sur leur lieu de travail», dénonce Camila Aros, secrétaire syndicale à Unia Genève, lors d'une conférence de presse convoquée le 17 mai. «L'employeur est censé protéger son employé et doit veiller à faire cesser ces

agissements. S'il ne le fait pas, il devient lui aussi responsable.» Entre colère, larmes et dégoût, quatre femmes victimes d'abus ont eu le courage de témoigner anonymement des agissements qu'elles ont subis. ■

## TÉMOIGNAGES

### MARY\* EMPLOYÉE DANS UN FAST-FOOD

«C'est la terreur qui régnait, avec deux groupes distincts: les harceleurs, qui étaient dans les petits papiers du directeur, et les harcelés, dont je faisais partie. On me donnait des chemises trop petites qui laissaient apparaître mon soutien-gorge et on a refusé de m'en commander des autres, soi-disant par manque d'argent (on parle d'une grande chaîne de restauration rapide américaine, *ndlr*). Le directeur a commencé à tenir des propos déplacés à mon égard, à avoir les mains baladeuses. Je me retrouvais dans des situations où

il me coinçait physiquement, et pour m'extirper, je devais lui passer devant et il ne manquait pas de me caresser au passage. J'allais mal, j'ai demandé à être mutée dans un autre restaurant à Genève. J'ai été reçue à plusieurs reprises par des supérieurs, dont une directrice, mais personne n'a jamais rien fait pour m'aider. J'ai été entendue, mais rien n'a bougé. On m'a clairement laissé entendre que je n'étais pas la première et qu'ils savaient ce qu'il se tramait, mais personne n'a bougé, et personne ne m'a soutenue. Je me suis rapprochée d'Unia et une plainte pénale a été déposée, mais n'a rien donné, car il n'y avait aucun témoin. Plus tard, j'ai appris que ce même directeur avait été condamné en France pour

des faits similaires dénoncés par sept employées, et c'est seulement à la suite de ce jugement français qu'il a été licencié de son poste à Genève. Ironie du sort, la personne qui m'a formée à l'interne sur le harcèlement sexuel était l'un des harceleurs de l'entreprise... Depuis, j'ai été licenciée.»

### ISABEL\* EMPLOYÉE DANS UN FAST-FOOD

«C'était mon premier job, j'avais 18 ans et je suis restée trois ans. Ma mère y travaillait aussi, à un poste supérieur. Tout allait bien, jusqu'à ce qu'on commence à se faire harceler. Quand je me suis plainte à mon directeur, il m'a dit que le harceleur en question ne sera pas inquiété, donc soit je l'acceptais, soit je pouvais "me casser". Ma mère est partie en arrêt maladie pour dépression, et là, on s'est acharné sur moi. Il s'agissait de collègues hommes, plus âgés, à des postes comparables ou supérieurs. Ils me disaient qu'ils aimeraient bien me prendre dans la réserve, ou alors qu'ils aimeraient bien que je leur fasse une fellation pour voir quel effet ça fait avec mon piercing à la langue. C'était aussi des remarques sexuelles sur des clientes, ou sur ma vie privée. Un jour, j'ai réclamé un nouveau pantalon, car le mien depuis le temps s'était troué et le directeur m'a répondu qu'il n'avait pas de XXXL pour moi – alors que je porte du M – et que de toute façon, il n'y avait pas d'argent. J'ai commencé à perdre du poids, à consulter et j'ai ensuite été hospitalisée et mise sous antidépresseurs. J'ai cumulé les arrêts maladie et j'ai été licenciée après la période de protection.»

### CHLOÉ\* SERVEUSE ORIGINALE D'ESPAGNE

«Quand je suis arrivée en Suisse, on m'a parlé d'un chef d'équipe qui cherchait du personnel pour son restaurant. Nous n'étions que des femmes, jeunes, sans statut légal et nous ne savions pas le français. Il nous parlait sans arrêt de sexe, nous rabaisait et nous menaçait. Il faisait tout pour qu'on se retrouve seules avec lui. Plusieurs fois, il s'est touché devant moi, dans sa camionnette ou dans le local du restaurant. Il disait: "Demande à unetelle ce qu'il faut me faire pour que tes vacances soient acceptées." J'ai jamais osé demander à mes collègues si elles étaient passées à l'acte, mais je sais qu'il a baissé son pantalon devant une jeune employée de 18 ans et que l'affaire a été étouffée, et qu'une

autre s'est vu annuler ses congés car elle a refusé de coucher avec lui.

Un ami m'a conseillé de vite partir. J'ai voulu le dénoncer, mais aucune collègue n'était prête à me soutenir, car elles n'avaient pas de papiers. Il continue, car personne ne parle, mais j'ai appris qu'il avait ouvert son propre restaurant, et plus de trois ans après, j'ai encore la boule au ventre de savoir qu'il continue à harceler d'autres femmes.»

### JULIA\* SERVEUSE ORIGINALE D'ALBANIE

«Je travaillais seule avec ce patron de bar qui a accepté de m'offrir cet emploi alors que je n'avais pas de papiers. Il a commencé par me draguer et me faire des avances. Quand je l'ai stoppé, il s'est montré agressif. Il disait aux clients que j'étais une salope et que je couchais avec tout le monde. Il m'a poussée contre la table, me prenait fort par le bras à m'en

faire des bleus. Il me rabaisait et abusait de ma situation. Je travaillais sept jours sur sept à 10 francs l'heure, au noir, sans jour férié ni treizième salaire. Un jour, il a baissé mon salaire en me disant: "Tu peux partir, mais je sais que tu resteras car tu n'as pas le choix." Au bout d'un an et demi, je l'ai menacé d'aller voir Unia et il m'a mise dehors, sans me payer mes deux derniers mois de boulot. Il m'a envoyée me faire foutre, textuellement, et a menacé de me tuer moi et ma famille. J'ai souffert d'angoisses et de dépression. Je pensais être forte, mais il m'a détruite. Je ne dors pas et je suis sous médicaments.» Une plainte pénale est en cours pour usure et une procédure civile également pour obtenir les arriérés de salaire. ■

\* Prénoms d'emprunt.



THIERRY PORCHET

Quatre femmes victimes de harcèlement sexuel et moral dans divers établissements ont témoigné des terribles agissements qu'elles ont vécus, renforcés pour certaines par la précarité de leur statut de séjour en Suisse.



THIERRY PORCHET

Secrétaire syndicale à Unia Genève, Camila Aros a dit sa grande préoccupation sur le fait que 77% des personnes harcelées sexuellement ou victimes de mobbing n'ont pas été défendues par leur employeur, alors qu'il est censé les protéger et faire cesser ces pratiques.

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL PEU RELUISANTES

Unia a présenté le 17 mai les résultats de son sondage lancé en février afin de saisir l'ampleur des problèmes rencontrés par les salariés de la branche dans toute la Suisse. Des conclusions «catastrophiques et inquiétantes» en matière de violations systématiques des conditions de travail, selon Camila Aros. Au niveau de la planification du travail, il apparaît que, dans 40% des cas, le délai de deux semaines minimales n'est pas respecté. Les 45% des sondés disent ne pas pouvoir prendre leur pause, bien qu'elles soient déduites de leur salaire, et 20% se voient supprimer leurs jours de repos. Par ailleurs, 73% des participants affirment être dérangés de temps en temps, voire tout le temps, en dehors de leurs heures de travail. Quant au salaire, seulement 17% des

sondés se disent satisfaits, et il s'agit en général d'employés qui bénéficient d'un salaire minimum cantonal... Pour Unia, il est urgent que des solutions soient trouvées dans l'hôtellerie-restauration. Des propositions sont déjà sur la table. D'ailleurs, en février le syndicat a remis à l'association patronale GastroSuisse une pétition avec plus de 10 000 signatures demandant des améliorations conventionnelles. «Des revendications pour prévenir et protéger les employés du harcèlement sont également en cours d'élaboration», informe la syndicaliste. Enfin, Unia appelle toutes les salariées du secteur à descendre massivement dans la rue le 14 juin prochain pour revendiquer leurs droits. ■

## POING LEVÉ

## CUPIDEFLATION

Par Jérôme Béguin

Et si l'inflation était (en bonne partie) une farce dont nous serions les dindons? Depuis deux ans, l'économie mondiale subit des pressions inflationnistes qui ont débuté, rappelons-nous, avec ces ruptures de chaînes d'approvisionnement provoquées par la pandémie. Et se sont poursuivies par le retour en force de la consommation après les confinements, puis par les perturbations liées à la guerre en Ukraine, notamment sur les cours des énergies. Il existe toutefois un autre facteur d'inflation, dont on parle moins: la *greedflation* («cupideflation»). Nombre de grandes sociétés ne se sont en effet pas contentées d'aligner les prix sur la hausse des cours des matières premières, elles les ont poussés bien au-delà, alimentant en retour le renchérissement. Et elles ne sont pas revenues à leurs prix antérieurs lorsque les chaînes logistiques ont été rétablies ou quand le cours du pétrole est redescendu. C'est que, à force de concentration, beaucoup de secteurs sont des oligopoles ne permettant pas à la concurrence de jouer un rôle déflationniste. Cette inflation alimentée par la recherche de profit des entreprises serait à l'origine de la moitié des hausses de prix dans les pays développés. Ce n'est pas l'économiste d'Unia qui l'affirme... mais le chef économiste chez UBS Wealth Management, Paul Donovan.

Les bénéfices des entreprises par conséquent explosent et, avec eux, les dividendes versés aux actionnaires. Ils ont atteint un record dans le monde en 2022, 1560 milliards de dollars. Record en Suisse également, où quelque 52 milliards de francs vont être distribués cette année aux détenteurs d'actions. «Quelque chose est cassé», souligne dans une note le *global strategist* de la banque Société générale, Albert Edwards. «Nous assistons peut-être à la fin du capitalisme.» Si seulement!... L'économiste britannique s'est fait une petite réputation en pronostiquant l'effondrement des valeurs technologiques intervenu en 2001, puis celui des *subprimes* en 2007. Cette fois, il annonce que ces marges exceptionnelles réalisées sur le dos de la population pourraient «provoquer des troubles sociaux». On espère bien!... «Il s'agit d'un problème majeur pour les décideurs politiques, qui ne peut plus être ignoré.»

Albert Edwards et d'autres économistes, comme le Nobel Paul Krugman, proposent dès lors d'instaurer un contrôle des prix. De quoi faire hurler les libéraux orthodoxes. Mais s'il s'agit de sauver le capitalisme, ils pourraient se laisser convaincre. Il faudrait aussi attaquer le mal à sa racine en intervenant dans ces secteurs où une poignée d'entreprises en situation de quasi-monopole peuvent dicter leurs conditions au plus grand nombre. Par exemple l'agroalimentaire, le commerce de détail, les énergies ou la pharma. On devrait également, comme le demande Unia, compenser pleinement le renchérissement. Les salaires réels ont reculé de 1,9% en Suisse l'an dernier et ne sont pas la cause de l'inflation. Enfin, il ne serait que justice de taxer un tant soit peu davantage les revenus des actionnaires. Genève, canton qui abrite le plus de milliardaires, vote justement le 18 juin sur une contribution de solidarité sur les grandes fortunes. ■



# À FRIBOURG, LA MOBILISATION POUR LE 14 JUIN BAT SON PLEIN

Public, privé, milieu étudiant, le Collectif fribourgeois s'organise partout pour que la Grève féministe soit un succès. Des arrêts de travail pourraient avoir lieu dans le secteur public

Sylviane Herranz

La Grève féministe aura-t-elle autant de succès cette année à Fribourg qu'il y a quatre ans où 12 000 personnes avaient manifesté à la place des 3000 attendues? C'est en tout cas l'espoir du dynamique Collectif fribourgeois de la Grève féministe qui présentait son programme le 15 mai dernier. La mobilisation bat son plein, notamment dans le secteur public où une vraie grève est envisagée.

«Nous avons un cahier de revendications éoffé, entre autres pour la revalorisation du personnel de la santé, la réduction du temps de travail sur quatre jours sans perte de salaire, un congé parental d'un an. Mais le Conseil d'Etat a refusé d'entrer en matière. C'est assez choquant», explique Catherine Friedli, secrétaire syndicale du SSP. Au vu de ce rejet, le syndicat a saisi l'Office de conciliation qui pourra, faute d'accord, ouvrir le droit au personnel de l'Etat de faire grève. La syndicaliste appelle l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic à se mobiliser le 14 juin. Une pause prolongée est déjà prévue de 10h à

10h46, moment symbolisant l'inégalité des rentes des femmes. Dans les hôpitaux, cette pause est avancée d'une heure. «Nous voulons faire grève, nous refusons que l'Etat considère notre mobilisation comme une manifestation politique nationale et non pour nos revendications», ajoute-t-elle.

PAS D'EXAMENS À L'UNI

Côté public toujours, les étudiantes sont très actives au sein de l'Université de Fribourg où, première victoire, elles ont obtenu qu'aucun examen n'ait lieu le 14 juin. «Les étudiants occupent une place centrale dans la ville, ils représentent 20% de la population totale», souligne Jade Voirol. Elle informe qu'une pause aura aussi lieu entre 10h et 10h46 à l'Université, suivie d'un pique-nique à midi avant que les jeunes ne rejoignent la place rebaptisée Georgette-Pythonne où se rassembleront, dès 13h, les participantes à la Grève féministe. A l'Université, un travail a été mené avec le corps professoral et intermédiaire, indique la jeune femme. Des revendications communes ont été déposées au Rectorat. Parmi elles, la création d'un observatoire des

violences et des discriminations, la mise en place d'une crèche et le respect de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

DANS LE PRIVÉ, MESSAGE À TOUTE LA SOCIÉTÉ

Cosécétaire régionale d'Unia Fribourg, Yolande Peisl-Gaillet ne tient pas à parler des actions se préparant dans le secteur privé. «Pas parce qu'il n'y en aura pas, mais parce que nous devons protéger des pressions et des représailles les travailleuses qui ont envie de bouger.» Elle rappelle que la lutte pour l'égalité s'apparente plus à un marathon qu'à un sprint et que beaucoup reste à faire. «Pour Unia, la Grève féministe du 14 juin est essentielle, car elle met en lumière la diversité et la multitude des inégalités que l'on doit malheureusement encore fermement combattre.» La syndicaliste évoque le travail quotidien d'Unia sur les lieux de travail, dans la vente, l'industrie, le nettoyage ou encore la coiffure, là où une grande partie des femmes sont «cantonnées à des métiers peu valorisés, bien qu'essentiels», pour soutenir celles et ceux voulant agir le 14 juin. «Les femmes ne s'adresseront pas forcément à leur patron, mais à la société tout entière qui continue à les maltraiter, au système patriarcal qui persiste à en faire des êtres de moindre valeur monétaire que les hommes.» Elle invite aussi les médias présents à participer plus activement à la transformation de la société «en faisant état chaque jour non seulement de toutes les inégalités et les discriminations dénoncées en grande pompe le 14 juin, mais aussi des évolutions positives, des exemples à suivre», et en laissant plus de place aux femmes. «Accueillez encore plus largement la diversité pour élargir le débat et faire évoluer les mentalités», dit-elle avant de conclure: «Le combat de la Grève féministe dans le monde du travail, c'est 365 jours par an. Mais les femmes d'Unia seront le poing levé le 14 juin pour exiger du respect, du temps, de l'argent.»

PLUS DE 20 MANIFESTATIONS EN SUISSE

Marie Spang et Rachel Gantner du Collectif de la Grève féministe fribourgeois précisent encore les raisons de se mobiliser le 14 juin: les 43% d'écart global de revenus



OLIVIER VOGEL/SANG

A Fribourg, le Collectif de la Grève féministe s'active. Il a présenté son programme et ses revendications le 15 mai dernier lors d'une conférence de presse. De gauche à droite, Catherine Friedli du SSP, Marie Spang et Rachel Gantner du Collectif, et Yolande Peisl-Gaillet d'Unia.

entre hommes et femmes sur toute la vie active selon un rapport du Conseil fédéral, l'inégalité salariale qui persiste à 18%, le fiasco d'AVS 21, LPP 21, les violences sexistes, le racisme structurel, le manque de structures de garde, et bien d'autres. Elles plaident pour une grève visant à changer le système patriarcal qui exploite les femmes, les minorités de genre et tous ceux qui travaillent. «Nous avons un plan de société qui

résonne pour beaucoup de monde», note Marie Spang. «Le 14 juin prochain, au moins 20 manifestations sont prévues en Suisse, informe Rachel Gantner. A Fribourg, nous appelons toutes les femmes à nous rejoindre à la place Georgette-Pythonne dès 13h, et pour celles qui ne peuvent être là, à arborer un badge, un autocollant ou un T-shirt violet.» Au programme de la journée: à 13h33, mo-

ment représentant les 43% d'écart global, sera lu l'Appel à la grève, une action aura lieu à 15h24, heure où les femmes cessent d'être payées. Des prises de parole sont prévues à 17h et seront suivies, à 18h, par une grande manifestation. ■

Voir le programme du 14 juin en Suisse romande en page 8 ou sur: grevefeministe.ch/14-juin-2023

## Les caissières sont désormais sur tous les fronts

Les caisses automatiques servent à augmenter la polyvalence du personnel des grandes surfaces, ce qui génère beaucoup de stress, comme en témoigne une employée de Coop

Jérôme Béguin

Ces dernières années, les caisses rapides et automatiques se sont multipliées dans les grandes surfaces. Les clients sont invités plus ou moins volontairement à scanner directement les articles en rayon, c'est le *self-scanning*, ou encore à la sortie du magasin, on parle alors de *self-checkout* (SCO). Ces technologies améliorent-elles les conditions de travail

du personnel ou, au contraire, participent-elles à leur détérioration?

«Le SCO provoque une augmentation des tâches à accomplir, surtout dans les petites succursales», indique Gahla Dörig, secrétaire syndicale d'Unia Genève en charge de la vente. «Selon les directives internes, un employé devrait être affecté aux caisses automatiques, mais on voit que, dans les petites Coop et Migros, il n'y a souvent qu'une seule personne à la sortie du magasin. Du

coup, les caissières doivent garder un œil sur les caisses automatiques, sortir leur badge lorsqu'il y a de l'alcool et veiller à éviter les vols, même si cela n'est pas leur rôle de faire le Securitass. Cela peut provoquer des erreurs de caisse. Comme il y a de plus en plus de tâches à effectuer, il devient en effet difficile de le faire correctement.» Employée dans une petite Coop genevoise, Hélène\* le confirme: «Avant les caisses automatiques, je ne manquais pas de travail, mais désormais je dois réaliser plusieurs tâches simultanément. On me demande de faire la caisse, de surveiller les caisses automatiques, les vols et de faire les rayons. C'est énormément stressant. On les appelle les caisses rapides, mais elles ne sont pas rapides du tout, je vois des clients qui passent trois fois plus de temps sur le SCO qu'à ma caisse. Dès qu'ils ont l'impression de perdre leur temps, certains deviennent agressifs et manquent de respect, ce qui augmente encore le stress.»

La Genevoise s'est fait récemment avoir par un adolescent envoyé par Coop comme client mystère. «J'ai validé l'âge pour l'alcool et je me retrouve maintenant avec la mention de cette erreur dans mon dossier.» Hélène signale au passage que les vols ont fortement augmenté depuis l'introduction des caisses automatiques. «Les inventaires sont extrêmement mauvais. Certains sortent sans payer avec des cornets pleins, voire même des caddies. Nous pouvons déclencher un contrôle si nous repérons une personne suspecte, mais je n'ai juste pas le temps de le réaliser.»

Une directive interne de Coop, que nous avons consultée, impose pourtant aux gérants l'affectation d'un ou d'une «hôtesse/caissière caisses automatiques» durant «au moins 80% des heures d'ouverture». «Dans mon magasin, nous ne sommes même pas à 20%.»

RÉDUCTIONS DE PERSONNEL?

Gahla Dörig souligne que les caisses automatiques coûtent moins cher que le personnel «sans que les clients, qui effectuent ce travail, ne bénéficient d'une réduction. Ce qui fait augmenter la productivité du magasin. Et plus celle-ci progresse, mieux les managers des succursales sont notés au sein de leur entreprise. Ils sont donc incités à réduire le personnel. Depuis l'introduction du SCO, nous observons des diminutions de personnel, tant à Coop qu'à Migros. Il n'y a pas de licenciements, mais les départs ne sont pas remplacés. L'introduction des caisses arrive à une période où nombre de caissières partent à la retraite.»

Là encore, Hélène témoigne: «Par exemple, lorsqu'une caissière employée à 41 heures par semaine s'en va, elle sera remplacée par une personne avec un contrat à 32 heures. Le nombre d'heures diminue ainsi.» Alors que les tâches, elles, tendent à s'accroître. «Nous avons un nouveau point chaud à alimenter tout la matinée et les cornets "Too Good To Go" à préparer pour la fermeture et nous n'avons eu personne en plus pour s'occuper de tout cela.» «Nous n'employons pas moins de personnel dans les points de vente équipés de SCO qu'avant l'introduction de cette possibilité de paiement, conteste le porte-parole

du groupe Coop, Caspar Frey. De manière générale, le personnel affecté à la gestion des caisses SCO est suffisant. Les tâches liées aux caisses SCO sont clairement définies dans un règlement interne et tiennent compte des besoins des collaborateurs. Ces directives sont correctement appliquées.»

Interrogée, Anne Rubin, membre de la direction du secteur tertiaire d'Unia, en charge de la Convention collective de travail Coop, est dans l'impossibilité de trancher faute de disposer de chiffres précis du groupe bâlois. «Ce que nous voyons, c'est une baisse du nombre d'auxiliaires, ce qui est plutôt positif dans la mesure où ces contrats sont précaires. Mais nous savons qu'il existe des grosses pressions pour réduire les coûts en personnel et les caisses automatiques servent à rationaliser ces coûts et à augmenter la polyvalence. Ce qui est souvent stressant, car les caissières sont sur tous les fronts en même temps. C'est également le cas chez Migros.»

Le porte-parole du groupe Migros, Tristan Cerf, assure que les caisses automatiques n'ont, globalement, «pas d'influence sur le nombre d'employés dans les filiales», même si la polyvalence du personnel s'est accrue, une partie de ses tâches ayant été déplacée de la zone caisses aux rayons. «Les produits frais ou bio que l'on trouve aujourd'hui en rayon demandent plus d'accompagnement en magasin.» En s'adaptant aux nouveaux comportements de la clientèle, «les caisses automatiques permettent d'augmenter le flux aux caisses et d'assurer la continuité du chiffre d'affaires.»

## Pas égaux devant le temps partiel

Les hommes sont de plus en plus nombreux à travailler à temps partiel, mais les stéréotypes de genre ont la vie dure. Entretien avec le sociologue Jacques-Antoine Gauthier de l'Université de Lausanne

Propos recueillis par Aline Andrey

Le temps partiel augmente fortement en Suisse, et surtout dans la gent masculine. C'est ce que montre l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) publié fin avril.

Plus d'un tiers des 4,5 millions de personnes actives ont travaillé à temps partiel en 2022. En l'espace de dix ans, l'augmentation est plus forte chez les hommes: +43,3% - ce qui porte leur nombre à 387 000 (16% des travailleurs). Elle est de +7,8% chez les femmes - 1,212 million (56,8% des travailleuses). Ces dernières représentent toutefois encore 75,8% des personnes à temps partiel (contre 80,6% en 2012). La majorité sont des mères actives, dont le plus jeune enfant a moins de 15 ans. Les salariées et les salariés avec des fonctions dirigeantes travaillent plus rarement à temps partiel et, dans ces postes, l'écart est grand entre les deux sexes: 43,3% de femmes contre 9,9% d'hommes. Quant aux raisons de travailler moins, les premières mentionnent le plus souvent les enfants et les obligations familiales, quand les deuxièmes mettent en avant la formation. Quelque 6% des femmes et 9,2% des hommes mentionnent n'avoir pas trouvé un emploi à plein temps. Et 10% des travailleurs, contre 4% des travailleuses, bossent à temps partiel pour cause de maladie ou de handicap. Un seul motif a le même degré d'importance pour les deux sexes: le «manque d'intérêt pour un travail à plein temps».

En Europe, la moyenne est de 17,7% de personnes à temps partiel. Aux Pays-Bas, elles sont les plus nombreuses avec 42,9%. La Suisse se classe en 2<sup>e</sup> position avec 37,9%. Beaucoup plus que ses voisins: 29,6% en Autriche, 28,3% en Allemagne, 17,7% en Italie, 16,4% en France. Partout, les femmes sont plus nombreuses: trois fois plus en Suisse, comme dans la plupart des pays; deux fois plus dans les pays scandinaves... Le point avec Jacques-Antoine Gauthier, sociologue et maître d'enseignement au Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités de l'Université de Lausanne.

### QUESTIONS RÉPONSES

**Le temps partiel augmente chez les hommes, preuve du changement des mœurs?**

Globalement, la tendance est à moins de rigidité dans le dogme du travail à 100% pour les hommes. Mais cela évolue lentement. La nuance est de mise, car certaines personnes ne décident pas de leur taux de travail. De surcroît, le recours au temps partiel n'est pas uniforme dans la société et très inégal d'une profession à l'autre. Le taux d'occupation diffère également: les hommes sont très rarement en dessous de 80%, alors que les femmes travaillent plutôt entre 50% et 80%. Dans les couples avec enfants, la norme est de 1,5 salaire: 100% pour le père et 50% pour la mère.

**La manière de vivre le temps partiel est-il différent?**

Des enquêtes montrent que les hommes choisissent beaucoup moins le temps partiel que les femmes. Pour eux, cela correspond souvent à un accident de parcours ou à une période intermédiaire pour une formation, ou entre deux postes de travail. Dans une enquête que j'ai menée auprès de jeunes en fin de scolarité, il y a quelques années, les filles mentionnaient souvent les enfants comme raison potentielle au temps partiel, alors que les garçons l'imaginaient plutôt pour une formation ou des loisirs. Ceux-ci n'anticipaient pas du tout la charge domestique et familiale.

**Que pensez-vous de l'étude zurichoise (lire encadré) qui a fait grand bruit...**

J'ai suivi le buzz, mais je n'ai pas eu connaissance de la manière dont les analyses ont été menées. Reste que les résultats m'ont beaucoup surpris et me semblent à priori le fruit d'interprétations acrobatiques pour le moins discutables, car ils les contredisent ceux de nombreuses études. Bien sûr, le confort économique est un facteur de qualité de vie.



HELENA LOPEZ/PEPES

Le temps partiel fait peu à peu son chemin chez les hommes. Les stéréotypes de rôles face à la paternité restent bien ancrés dans la population. Les femmes représentent encore trois quarts des personnes ayant un taux de travail réduit.

Les gens ne sont pas masochistes. De surcroît, si c'est être traditionnel que de vouloir vivre en couple et créer une famille heureuse, cela me paraît réducteur. L'humain a heureusement encore besoin de liens et d'affection, nettement moins d'essentialisation.

**Observez-vous toutefois des postures différentes des jeunes générations face au travail et au temps partiel?**

Oui, ça avance, mais les stéréotypes de rôles restent très forts chez la majorité des gens. Souvent, c'est encore difficile, vis-à-vis de son entourage ou de son employeur, voire de soi-même, d'adopter des modèles alternatifs. La transition à la parentalité est toujours extrêmement structurante. Même si la manière de vivre cette transition a changé depuis les années 1960 ou 1970, des systèmes de valeurs genrés résistent. Comme, par exemple, l'idée qu'un homme passe à côté de quelque chose - sa carrière donc - s'il reste au foyer, et qu'une femme passe à côté de quelque chose - la maternité - si elle travaille à 100%. Si les intentions idéales égalitaires sont plus fortes qu'avant, les réalistes est encore très compliqué.

**Quels sont les principaux facteurs qui expliquent ces différences?**

Les inégalités salariales sont l'un des facteurs essentiels de la différence des taux de travail entre hommes et femmes. Et cette situation se fabrique de surcroît très tôt, tant les filières sont sexuées, avec des métiers majoritairement féminins dévalorisés. Un autre facteur souvent mentionné dans les études, qui renforce ces rapports normatifs, c'est l'absence de congé parental pour les hommes à l'arrivée d'un enfant. La parentalité renforce l'assignation des rôles entre le travail domestique et le travail rémunéré.

**La Commission fédérale pour les questions féminines recommande aux couples avec enfant un taux de 70% pour chacun. Est-ce la formule magique?**

Cette répartition vise un optimum en termes d'équité et d'égalité, d'avantages socioéconomiques - notamment liés au 2<sup>e</sup> pilier et autres assurances sociales - de la possibilité de se réaliser dans le monde professionnel, tout en étant disponible pour sa famille. Mais ce qu'on observe, c'est que, même si l'homme est à temps partiel, et même dans le cas où la femme travaille à 100%, le premier participe toujours moins aux tâches domestiques, et encore moins à la charge mentale, rarement partagée, liée à l'organisation familiale.

**Quelle est la situation de la Suisse par rapport aux autres pays européens?**

On donne souvent l'exemple des pays scandinaves comme plus égalitaires, car le taux de mères occupant des postes de cadres est plus haut qu'ailleurs. Il y a probablement

plusieurs explications à cela, mais il est vrai qu'ils offrent un congé parental significatif et un accès aux crèches plus favorable, autant de mesures qui permettent de réduire les inégalités.

**A Berne, une motion PLR veut diminuer les aides à l'assurance maladie pour ceux qui choisissent de travailler moins «par confort»...**

Les forces conservatrices montrent que l'idéal d'égalité qu'on croit naïvement être partagé par tous ne l'est pas. Par ailleurs, si on travaille de moins en moins et que le temps partiel est de plus en plus vu comme une forme d'émancipation, cela reste un privilège de nantis de pouvoir renoncer à 20% ou 30% de son salaire. La question de la revalorisation des salaires se pose. Car pouvoir être plus souple dans son timing, plutôt que de courir après le temps, peut être salvateur pour soi, sa famille et pour la société. Des économistes très sérieux ont montré que la question du revenu de base inconditionnel (RBI) méritait d'être attentivement considérée et j'y souscris. C'est un débat complexe et je ne prétends pas avoir la solution. Mais, à mon sens, le RBI porte un grand rêve de redistribution des richesses, et des valeurs comme le luxe de travailler moins, ce qui pourrait générer davantage d'égalité, de solidarité et moins de pression écolo-gique. ■

### UN BUZZ BIAISÉ

Dans son édition du 15 mai, *Le Temps* est revenu sur l'étude de l'Université de Zurich et la manière discutée dont la *SonntagsZeitung* l'a relayée en concluant que les étudiantes auraient peu d'ambition professionnelle et préféreraient à terme un homme assurant le revenu principal de la famille. Une vision traditionaliste en somme, mais qui ne serait en fait qu'un très mauvais résumé de l'étude dont le sondage comporterait, de surcroît, de nombreux biais, comme l'impossibilité pour les personnes ne souhaitant pas travailler à plein temps de préciser si elles veulent faire carrière ou pas. Par ailleurs, l'étude montrait plutôt une tendance générale: les jeunes, quel que soit leur sexe, porteraient moins d'intérêt à faire carrière. Peut-être, comme le suggère l'article du quotidien romand, parce que la nouvelle génération souhaite privilégier qualité de vie et liens sociaux plutôt que travail et stress? Il est par ailleurs mentionné que seule une petite minorité, en devenant parent, espère que son partenaire travaille à 100%. ■ AA



Loin de soulager le travail des caissières, les bornes automatiques accroissent leurs tâches et génèrent parfois de l'agressivité de la part des clients. Le rôle social du personnel est aussi remis en cause par ces machines.

OLIVIER VOGEL/SANG



# GRÈVE FÉMINISTE DU 14 JUIN: LE PROGRAMME!



**BIENNE**  
**Dès 14h** Place Centrale.  
**FRIBOURG**  
**Le matin** Pauses prolongées à l'Etat, dans les hôpitaux, à l'Université.  
**Dès 13h** Mobilisation sur la place Pythonne.  
**13h33** Appel à la grève, nos revendications.  
**15h24** Action «Stop inégalité salariale».  
**17h** Prises de parole.  
**18h** Départ de la manifestation dans les rues de la ville.

**GENÈVE**  
Place de Plainpalais  
**10h46** Lecture de l'appel à la grève.  
**Dès 11h** Brunch féministe, puis pique-niques auto-organisés.  
**13h33** On croise les bras, tout s'arrête.  
**Dès 14h** Scène avec musique, performances et prises de parole.  
**15h24** Cris/bruits symbolisant les inégalités salariales.  
**17h** Discours, puis départ de la manifestation.  
**Vers 20h** Après la manif, musiques et performances artistiques à Plainpalais.

**JURA**  
**DELÉMONT**  
**16h30** Rendez-vous à la place de la Gare.  
**17h** Départ de la manifestation.

**NEUCHÂTEL**  
**LA CHAUX-DE-FONDS**  
**7h** On pend les revendications le long du Pod.  
**12h-17h** Occupation de la place de la Gare avec nourriture, boissons, atelier pancartes, solidarité internationale, syndicats.  
**13h33** Actions bras croisés.  
**15h24** On arrête de bosser. Cortège de soignantes, bibliothécaires, RECIF, structures para et préscolaires, horlogères, etc.  
**17h et 17h30** Départs vers Neuchâtel pour la manifestation.



En 2019 à Fribourg, 12000 personnes avaient manifesté à l'occasion de la Grève féministe du 14 juin.

**NEUCHÂTEL**  
Place des Halles  
**10h46** Lancement de la journée avec lecture de l'appel à la grève.  
**11h** Musique, stands, ateliers pancartes, bar.  
**12h** Pique-nique canadien.  
**13h33** Les bras croisés, le pays perd pied! Arrêt de toutes les tâches pendant quelques minutes.  
**15h24** Grand tohu-bohu contre les inégalités salariales.  
**15h30** DJ set de GreenBee.  
**17h30** Départ pour la manifestation.  
**18h** Rassemblement à la place de la Gare pour la manif cantonale.  
**Vers 19h30** Place des Halles, DJ set de Bombo Clit, restauration et boissons, soirée festive.

**VALAIS**  
**SION**  
Place de la Planta  
**Dès 13h30** Stands de diverses organisations dont AVAH, Alpagai et L'Espoir de Yana. Prises de parole et animations.  
**17h30** Rassemblement avant le départ de la manifestation.  
**18h** Manifestation.  
**Dès 20h30** Concert.

**VAUD**  
**YVERDON-LES-BAINS**  
Place Pestalozzi  
Stands, ateliers, animations, cortège.

**LAUSANNE**  
**7h-8h30** Distribution de tracts et cafés à la gare de Lausanne.  
**10h-11h** Action «A l'abordage des bastions masculins», Ouchy.  
**10h** Unia: ateliers pancartes et maquillage, stand Saint-François.  
**12h-14h** Unia: repas de midi offert et pique-nique féministe, stand Saint-François.  
**10h-14h** Espace de rencontres et de repos, pique-nique, Cité.  
**14h-17h** Animations, stands, discours, place Saint-François.  
**15h24** Unia: action à la rue de Bourg.  
Casserolades, place Saint-François.  
**16h** Unia: distribution du kit de la gréviste, stand Saint-François.  
**16h30-17h** Rendez-vous des syndicats au Grand-Pont pour le cortège.  
**17h30-17h45** Départ de la manifestation.  
**20h** Soirée festive à l'Arsenic.

**LE SENTIER**  
Place du Temple  
**11h30-13h30** Rassemblement, apéro, repas, prises de parole, musique, action syndicale des horlogères.  
**14h30** Départ en bus pour Lausanne (parking des Bruyères).  
**20h** Retour de Lausanne.  
Inscriptions jusqu'au 9 juin sur: [vaud.unia.ch/14juin](http://vaud.unia.ch/14juin)

**Plus d'infos sur:** [grevefeministe.ch/14-juin-2023](http://grevefeministe.ch/14-juin-2023) et [unia.ch/fr/campagnes/greve-des-femmes-2023](http://unia.ch/fr/campagnes/greve-des-femmes-2023)

## BRÈVE

### CINÉMA «LE TEMPS À LA CHAÎNE, 1914-1939»

Dans le cadre du cycle «Le temps des ouvriers» sur l'histoire des travailleurs en Europe, Metro Boulot Kino (MBK) invite à une projection du film *Le temps à la chaîne, 1914-1939*, le mardi 30 mai à la Maison des arts du Grütli à Genève.  
Ce documentaire français de Stan Neumann, réalisé en 2019, évoque les grands progrès de l'industrialisation européenne au début du siècle dernier et la guerre de 1914 qui devient elle-même une activité industrielle. «Immersion dans une époque peu banale où les lois du front s'étendent aux usines, et les méthodes américaines de rationalisation viennent faire du "bon ouvrier" un "bon soldat". De la Révolution russe à la guerre civile espagnole, les revendications de la classe ouvrière se concrétisent» note MBK dans son programme. Un thème qui pourra certainement éclairer les événements actuels qui traversent l'Europe. A l'issue de la projection, se tiendra une discussion avec des chercheuses spécialisées dans le domaine des conditions de travail et de son organisation. Seront présentes: Christelle Casse de l'Institut d'études du travail à l'Université Lyon 2, Isabelle Probst, de l'HESAV, HES-SO Lausanne et Sandrine Corbaz-Kurth de la Haute Ecole Arc Santé de Neuchâtel. ■ **L'ES**  
Mardi 30 mai 2023 à 19h, Maison des arts du Grütli, rue du Général Dufour 16, Genève.  
Plus d'informations sur: [metro Boulot kino.ch](http://metro Boulot kino.ch)

## GENÈVE APPEL À UNE MANIFESTATION EN SOUTIEN À UN MILITANT CLIMATIQUE INCARCÉRÉ

Sonya Mermoud

Nouvelle mobilisation en faveur de la libération de Jérémy, un militant climatique incarcéré préventivement dans la prison de Champ-Dollon à Genève. Le vendredi 2 juin, le comité de soutien au jeune homme de 22 ans appelle à une manifestation de solidarité à 18h30 devant la Poste du Mont-Blanc, dans la ville du bout du lac. Rappelons que le déte-nu est accusé d'avoir participé au printemps 2022 à des actes de sabotage de machines de chantier d'Holcim à la gravière de Sézegnin, dans la campagne genevoise. Il a été arrêté le 15 mars dernier. Les sympathisants du militant – dont de nombreuses organisations et personnalités à l'image de Jacques Dubochet, Julia Steinberger ou encore Valérie d'Acremont – ont précisé leur position dans une lettre ouverte intitulée «Un mouvement que l'on n'enferme pas» publiée sur le site Internet Free Jérémy\* et le 8 mai dans le journal *Le Courrier*. Ils soulignent que les faits reprochés à l'activiste, qu'il soit coupable ou non, s'inscrivent dans la continuité de la lutte pour la défense de l'environnement. Un combat qui, notent-ils, «n'a trouvé aucun écho sérieux au sein de la classe politique». Et en particulier celui mené contre l'extension de la carrière d'Holcim sur la colline du Mormont où s'est déroulée la première Zad de Suisse. Plus largement, les auteurs relèvent encore dans leur lettre ouverte que les autorités n'ont pas seulement ignoré les revendications du mouvement climat mais que, lorsque les mobilisations ont pris de l'ampleur, elles ont fait le choix de les réprimer. «Désormais c'est un acharnement juridique que subissent les militants.» Le comité de soutien à Jérémy affirme qu'en l'enfermant, «la justice tente de restreindre et de contenir tout un mouvement». Et appelle à la «résistance et à la solidarité de toutes les personnes qui luttent pour un monde respectueux du vivant et débarrassé des multinationales destructrices». Il insiste encore sur la responsabilité du géant du ciment dans le réchauffement climatique, chiffrée à 8% des émissions mondiales de gaz à effet de serre. Et dénonce l'inaction des autorités face aux revendications de toute une génération ayant pris la mesure de la catastrophe environnementale et de «la dangerosité de certaines multinationales telles que Holcim qui attaquent le vivant et participent activement à la destruction de notre planète».

Plusieurs actions ont déjà été menées pour réclamer la libération de Jérémy. Le 1<sup>er</sup> mai, un bloc de solidarité en sa faveur a participé au cortège genevois. Ou encore, le 13 avril, une centaine de personnes se sont rassemblées devant la Palais de justice de Genève, date à laquelle la Chambre pénale de recours s'est prononcée sur le maintien en détention préventive de l'activiste. ■

\* [freejeremy.noblogs.org](http://freejeremy.noblogs.org)

# AGENDA UNIA

## BIENNE

### HORAIRES DES SECRÉTARIATS

**Bienne:** pour connaître les heures d'ouverture du secrétariat et de la caisse de chômage, merci d'appeler le 032 329 33 33.  
**Granges-Longeau:** pour connaître les heures d'ouverture, merci de contacter le 032 653 01 11.  
**Lyss:** le guichet est fermé. Une permanence téléphonique est ouverte au 032 329 33 33.  
Autres informations sur [bienne-soleure.unia.ch](http://bienne-soleure.unia.ch)

## FRIBOURG

### PERMANENCES

La permanence est ouverte par téléphone au 026 347 31 31 et par e-mail à [fribourg@unia.ch](mailto:fribourg@unia.ch). En cas de nécessité, un rendez-vous avec une ou un secrétaire syndical peut être fixé par téléphone. Les plages de temps encore disponibles sont fournies lors de l'appel téléphonique. Les entretiens ont lieu à Bulle ou à Fribourg.

## GENÈVE

### HORAIRES DU SECRÉTARIAT

Nous sommes ouverts le lundi de 14h à 18h, et les mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h. Les permanences restent sur rendez-vous (à fixer au guichet ou par téléphone au numéro ci-dessous). Les adhésions pouvant être réalisées à nos guichets, nous invitons les personnes qui ne sont pas membres et qui souhaitent un conseil à se présenter dans nos locaux. Permanence téléphonique du mardi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h au 0848 949 120.

### CAISSE DE CHÔMAGE

**Réception:** rue des Gares 12, 1201 Genève (inscriptions et formulaires).  
**Guichets:** 9h-12h et 14h-17h, sauf lundi matin.  
**Permanence téléphonique:** 058 332 11 32.

De 8h à 12h et de 13h30 à 17h, sauf le mercredi après-midi.  
Contact par email ou envoi des documents: [sans-emploi.ch/espace-client](mailto:sans-emploi.ch/espace-client)  
Formulaires U1: [geneve.pdu1@unia.ch](mailto:geneve.pdu1@unia.ch)

### GRUPE DES RETRAITÉS Comité des retraités

Les réunions du comité des retraités, ouvertes à tous les membres, ont lieu tous les **2<sup>e</sup> mardis du mois**, dans les locaux du syndicat, 5, ch. Surinam.

## NEUCHÂTEL

### HORAIRES DES SECRÉTARIATS

**La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel**  
**Permanences syndicales:** lundi, mercredi et jeudi de 15h à 18h.  
**Ouverture des secrétariats:** du lundi au jeudi de 10h à 12h et de 15h à 18h et le vendredi de 10h à 12h.

**Fleurier, permanences syndicales**  
Les jeudis de 13h à 18h tous les 15 jours.  
**Ouverture du secrétariat**  
Vendredi de 10h à 12h.

**Le Locle**  
**Ouverture du secrétariat**  
Mardi et jeudi, de 10h à 12h et de 15h à 18h.  
**Permanence téléphonique pour toute la région:** du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h au 0848 203 090.

**ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS**  
**L'asile en débat**  
L'assemblée régionale des délégués et déléguées d'Unia Neuchâtel aura lieu le **mercredi 31 mai, dès 19h, à la salle Unia du Locle.**

Après la partie statutaire et les objectifs régionaux, aura lieu une discussion sur les dossiers de politique syndicale (14 juin, partenariat social et implications du dernier congrès, tour des secteurs). Enfin l'assemblée

se terminera par une présentation et un échange relatifs à la situation de l'asile en Suisse et dans le canton, en lien notamment avec le centre de Boudry. L'assemblée est ouverte aux membres de l'assemblée régionale des délégués. Dès 18h30, un apéro accueillera les participants.

## TRANSJURANE

### HORAIRES DES SECRÉTARIATS Secrétariat de Delémont

**Téléphone:** lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h30; vendredi de 9h à 11h30 au 0848 421 600.

**Delémont,** rue de la Jeunesse 2, 2<sup>e</sup> étage: lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h30.

**Porrentruy,** rue des Baïches 18: lundi de 13h30 à 17h30.

**Tavannes,** rue du Quai 20: jeudi de 13h30 à 17h30.

**Saint-Imier,** rue Francillon 20: mardi de 13h30 à 17h30.

### CAISSE DE CHÔMAGE

**Delémont:** lundi, mercredi et vendredi matin de 9h à 11h30; lundi, mardi et jeudi après-midi, de 14h à 17h. Le bureau de la caisse de chômage a déménagé. Il se trouve à la place de la Gare 11.

**Moutier:** mercredi après-midi, de 14h à 17h.

**Porrentruy:** lundi après-midi de 14h à 17h; jeudi matin, de 9h à 11h30.

**Saint-Imier:** mardi et jeudi de 14h à 17h.

**Tavannes:** lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi matin, de 9h à 11h30; lundi, mardi et jeudi après-midi, de 14h à 17h.

**Permanence téléphonique:** 058 332 11 32.

### GRUPE DES RETRAITÉS Sortie annuelle

La sortie aura lieu **mercredi 13 septembre, avec la visite de la Brasserie Feldschlösschen.**

Programme: **8h45:** départ de Delémont, parking du Gros-Pré, en direction de Bâle – Rheinfelden.  
**10h:** visite de la Brasserie Feldschlösschen, l'une des plus belles du monde. Vous découvrirez les secrets du brassage de la bière dans le plus populaire des châteaux de Suisse. Sous la conduite d'un guide, vous aurez pendant env. 1h30 un aperçu de l'univers Feldschlösschen suivi d'une dégustation de bières. **12h15:** reprise du car pour se rendre au restaurant Dornhof au-dessus de Magden.  
**Au menu:** salade de saison, escalope de porc à la crème, nouilles au beurre, garniture de légumes. Après le repas, retour à Delémont (heure à définir). Sont compris dans le prix: le voyage en car tout confort, la visite guidée de la brasserie Feldschlösschen, le repas de midi avec les boissons. **Prix variable selon le nombre de personnes inscrites.** Membres: 80 fr. à 60 fr. Non membres: 100 fr. à 80 fr.  
**Inscriptions jusqu'au 31 août** auprès de Denis Berger au numéro: 032 422 79 42, ou auprès de Romain Cuttat au numéro: 032 421 10 56.

## VALAIS

### HORAIRES DES SECRÉTARIATS

**Téléphone:** 027 602 60 00 de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h30.

**Ouverture des guichets:** lundi, mercredi et vendredi.

**Sion, Sierre, Martigny, Monthey:** de 9h à 11h30.

**Permanences du soir**

**Sierre:** lundi de 17h à 19h.

**Monthey:** mardi de 17h à 19h.

**Sion:** jeudi de 17h à 19h.

**Martigny:** jeudi de 17h à 19h.

### CAISSE DE CHÔMAGE

**Téléphone:** 058 332 11 32.  
Du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

### Ouverture des guichets:

**Martigny, Monthey, Sierre, Sion**  
Lundi et mardi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h, mercredi de 8h30 à 11h30, jeudi et vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

## VAUD

### HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Les secrétariats de Lausanne, Nyon, Yverdon, Vevey et du Sentier ont un numéro de téléphone commun. Vous pouvez les contacter au 0848 606 606 ou au 0041 848 606 606 depuis la France. Les permanences des secrétariats ci-dessus se font **uniquement sur rendez-vous. Elles ont lieu les lundi, mardi et jeudi de 14h à 18h.** Pour les autres secrétariats, renseignez-vous par téléphone.

### Horaires téléphoniques:

Lundi à vendredi matin de 8h30 à 12h.  
Lundi après-midi de 13h30 à 17h.  
Mardi et jeudi de 13h30 à 18h.  
Mercredi après-midi fermé.  
Vendredi après-midi de 13h30 à 16h.

### CAISSE DE CHÔMAGE

**Lausanne, Vevey, Aigle, Morges, Nyon, Crissier, Yverdon, Payerne, Le Sentier**  
En lieu et place de l'envoi d'e-mails, les demandeurs d'emploi doivent désormais contacter la caisse de chômage au moyen du formulaire de contact internet disponible sur la page d'accueil [sans-emploi.ch](http://sans-emploi.ch). L'objectif de ce formulaire est de fournir des réponses à de nombreuses questions via la FAQ, il permet d'éviter de l'attente au téléphone et fluidifie le traitement. Le formulaire permet en outre de télécharger les documents manquants directement sur cette page. Nous restons évidemment accessibles aux assurés par téléphone au 058 332 11 32 (numéro unique pour la Suisse Romande).



# STOP AUX CADEAUX POUR LES PLUS RICHES!

A Genève, les électeurs devront se prononcer le 18 juin prochain sur deux objets fiscaux visant à réduire les inégalités et à mieux répartir les richesses. Explications

Textes Manon Todesco

Dans moins d'un mois, les électeurs du bout du lac seront appelés aux urnes. Au menu de ces votations, outre notamment l'initiative «1000 emplois» (Voir *L'ES* du 4 mai) et le congé parental (voir ci-dessous), deux objets fiscaux cantonaux portés par la Plateforme pour la justice fiscale, composée de partis de gauche et de syndicats, dont Unia. Rappelons d'abord le contexte. A Genève, canton le plus inégalitaire de Suisse, le fossé ne cesse de se creuser avec 2% de la population qui possèdent 63% des richesses. Les plus fragiles, à savoir les travailleurs, les chômeurs, les retraités et les locataires, voient leur situation se détériorer toujours plus, avec la hausse constante des loyers, des primes d'assurance maladie et la stagnation de leurs revenus. Face à cette détresse sociale, les plus aisés, c'est-à-dire les très grandes fortunes, bénéficient d'allègements fiscaux et autres baisses d'impôts, des «cadeaux dont ils n'ont nullement besoin», estime la Plateforme pour la justice fiscale, qui a lancé sa campagne en vue des votations le 4 mai dernier.

## EFFORT TEMPORAIRE

Partant de ce constat, la Plateforme a lancé l'initiative «Pour une contribution temporaire de solidarité sur les grandes fortunes», qui propose d'instaurer un impôt solidaire de 2,5 à 5 pour mille pour les fortunes dépassant les 3 millions de francs, et ce pendant dix ans. Dans le même temps, le texte permettra de tripler les déductions sociales. Le projet pourrait rapporter environ 350 millions de francs au Canton et 85 millions aux communes (dont 35 millions de francs à la Ville de Genève). Le but? Renflouer les caisses des collectivités publiques, investir dans les services à la population qui sont débordés ou insuffisants et pallier les effets de la crise sanitaire et de l'inflation, afin de rééquilibrer les choses.

Pour la Plateforme pour la justice fiscale, il s'agit d'un petit effort pour les super-riches et d'un grand effet pour toute la population. «Après des décennies de baisses d'impôts successives et systématiques qui font perdre des milliards aux collectivités publiques, les résultats excédentaires ne doivent pas nous tromper, alarme-t-elle dans un communiqué de presse. Ils sont le fruit de résultats conjoncturels exceptionnels. Et de budgets conçus dans le but de justifier l'austérité. Il est temps de réagir!»

## NON À LA LEFI

Si elle invite à voter OUI à son initiative, la Plateforme appelle par contre à voter NON à la Loi sur les estimations fiscales de certains immeubles (LEFI), contre laquelle elle a lancé un référendum. De quoi parle-t-on? «Les propriétaires de biens immobiliers ne sont aujourd'hui pas traités de la même façon, et ce en toute illégalité», détaillent la gauche et les syndicats dans leur communiqué commun. «Les nouveaux propriétaires voient leur bien immobilier estimé à leur valeur actuelle, alors que les anciens propriétaires jouissent d'une sous-estimation chronique de leur bien, et cela depuis des décennies. Ce sont ainsi des milliards qui sont perdus pour la collectivité. La Confédération a sommé le Canton de corriger cette inégalité, mais au lieu de procéder à une réévaluation complète de biens immobiliers, la droite bourgeoise a aggravé le mal en proposant un véritable hold-up fiscal. Elle en a profité pour réduire l'impôt sur la fortune des personnes les plus aisées, sans que le problème de sous-estimation des biens immobiliers soit réglé.» Considérant que cette loi maintient l'inégalité de traitement entre anciens et nouveaux propriétaires, et qu'elle octroie des avantages aux gros propriétaires qui n'en ont pas besoin, la Plateforme appelle à voter contre cet objet, dont l'application entraînera des pertes d'au moins 100 millions de francs par année aux collectivités. ■



PIERRE NOVERRAZ/ARCHIVES

Le fossé entre les plus riches et les plus pauvres ne cesse de se creuser. A Genève, les électeurs pourront se prononcer le 18 juin sur deux objets permettant de rétablir un peu de justice sociale. Les syndicats et partis de gauche appellent à voter OUI à l'initiative «Pour une contribution temporaire de solidarité sur les grandes fortunes» et NON à la Loi sur les estimations fiscales de certains immeubles qui favorisera encore plus les gros propriétaires.

## SOCIÉTÉ À DEUX VITESSES

Questions à Helena Verissimo de Freitas, secrétaire régionale adjointe d'Unia Genève.

### En quoi est-ce important de gagner doublement le 18 juin sur ces objets fiscaux?

Les chiffres publiés début mai par l'Office fédéral de la statistique concernant la pauvreté en Suisse sont alarmants. En 2021, une personne sur vingt a dû se serrer la ceinture, a dû renoncer à certains biens, services et activités sociales par manque d'argent. Environ 157 000 personnes vivaient avec un revenu inférieur aux seuils fixés par la Conférence suisse des institutions d'action sociale alors qu'elles travaillaient. On parle de 2289 francs par mois pour une personne seule et de 3989 par mois pour une famille de deux adultes et deux enfants. L'augmentation des demandes dans les distributions de denrées alimentaires et de produits de consommation courante a explosé en ce début d'année. Si on ajoute à tout cela la hausse des primes d'assurance maladie et des loyers et la sta-

gnation des salaires, une trop grande partie de la population ne peut pas vivre dignement. La part des grandes fortunes n'a, quant à elle, cessé de croître. D'après l'Office cantonal de la statistique, entre 2010 et 2018, les fortunes imposables de plus de 10 millions de francs ont augmenté de 200%. Une double victoire le 18 juin participerait à une meilleure répartition des richesses et à plus de justice sociale.

### Quelles sont les chances de l'initiative et celles du rejet de la Loi sur les estimations?

Il est toujours très difficile d'évaluer les chances des objets fiscaux. Nous avons gagné sur l'initiative «zéro pertes» et avons perdu sur d'autres qui nous semblaient à portée de main. ■

# Un congé parental, oui, mais pas celui-là!

La gauche et les syndicats genevois appellent les électeurs à voter contre l'initiative cantonale 184 des Vert'libéraux, jugée mal conçue et trompeuse. Arguments

Manon Todesco

Le 18 juin, les Genevois devront se prononcer sur l'initiative 184 «Pour un congé parental maintenant!» lancée par les Vert'libéraux. Le texte prévoit l'instauration d'un congé parental d'un minimum de 24 semaines, soit 16 semaines pour la mère et 8 pour l'autre parent, en sachant que deux de ces semaines pourront être transférées de manière flexible de l'un ou de l'une à l'autre.



NEL LABADOR/ARCHIVES

A première vue, l'objet de la votation du 18 juin à Genève sur le congé parental peut paraître séduisant pour les familles. Mais en creusant un peu, on constate qu'il comporte des pièges...

Un comité unitaire composé de la gauche, des Verts, de la Grève féministe et des syndicats genevois, dont Unia, s'est constitué pour appeler à voter NON. «Cette initiative est à première vue intéressante, et il peut paraître contre-intuitif que nos organisations s'y opposent», admet Valérie Buchs, du syndicat Sit, lors d'une conférence de presse convoquée le 16 mai. «Nous sommes évidemment pour un congé parental, mais pas comme ça. Il s'agit là d'une initiative aventureuse et mal conçue.»

Pour ses opposants, l'initiative gomme les besoins spécifiques des mères qui ont vécu une grossesse, un accouchement, un potentiel allaitement et un post-partum plus ou moins lourd. «Le congé parental doit venir compléter le congé maternité déjà existant et être partagé entre les deux parents, souligne la syndicaliste. Avec la possibilité de transférer deux semaines à l'autre parent, le risque est de voir le congé des mères réduit à 14 semaines. Or, ce droit à un congé maternité de 16 semaines, pour lequel les femmes se sont durement battues à Genève, doit être incompressible!»

## VICES DE FORME

Sur la forme, l'initiative pose aussi problème, selon Jocelyne Haller, d'Ensemble à gauche, qui dénonce des «faillies et des impostures». «Ce texte comporte toute une série d'imperfections juri-

diques, c'est-à-dire que, même si l'initiative est acceptée par le peuple, ce n'est pas certain qu'elle soit validée par la Confédération.» Concrètement, les cantons n'ayant pas la compétence d'étendre le congé paternité ou d'introduire un congé parental, une nouvelle assurance serait créée à laquelle les employés seraient obligés de cotiser, mais à l'inverse, les employeurs n'auraient pas l'obligation d'accorder ce congé parental. Le comité unitaire alerte sur les négociations que les employés vont devoir mener avec leur patron pour exercer leur droit et des éventuelles tensions que cela pourrait générer, sans parler du risque de perdre son emploi au retour du congé parental, une réalité bien connue par les jeunes mères... Autre injustice dénoncée par Badia Luthi du Parti socialiste, l'exclusion dans le texte des indépendants qui ne cotiseront plus à cette assurance... et seront donc privés du congé parental, mais aussi de congé paternité et d'adoption. «C'est tout simplement de la discrimination», constate-t-elle.

## 42 SEMAINES DE CONGÉ

Pour Pablo Cruchon, de la Liste d'Union populaire, voter en faveur de cette initiative entraverait la possibilité de mettre en place un vrai congé parental, juste et équitable. «On nous vend un congé parental, mais en réalité, il bénéficiera surtout aux pères.» Il rappelle que le but d'un congé paren-

tal, au-delà de l'accueil de l'enfant et de la création du lien, est de répartir les tâches domestiques et d'éducation de manière égalitaire au sein du couple afin de trouver un équilibre. «Pour que cela fonctionne, il faut que la durée de ce congé soit assez longue, qu'il y ait un caractère obligatoire et des garanties en matière de compensation financière et de maintien de la place de travail. A l'heure actuelle, l'initiative 184 ne contient aucun de ces éléments. On peut faire beaucoup mieux!» Les opposants ont un projet, qu'ils ont soumis en 2019, gelé, puis repoussé aux calendes grecques. Celui-ci propose l'extension des congés maternité et paternité à 18 semaines ainsi que l'introduction d'un congé parental de 24 semaines à se répartir au sein du couple. En fonction du résultat de la votation le mois prochain, le projet pourrait refaire surface. Mais avant cela, le comité unitaire devra redoubler d'efforts sur le terrain. «La campagne est lancée et elle va être difficile, car l'initiative des Vert'libéraux est présentée comme une avancée, explique Pablo Cruchon. Ce sera à nous de convaincre la population du contraire.» ■



# Publication de l'Appel des assises nationales de la Grève féministe adopté le 4 mars 2023 à Fribourg.

# LE 14 JUIN 2023: APPEL À LA GRÈVE FÉMINISTE À TRAVERS TOUTE LA SUISSE!



Nous sommes des femmes, des lesbiennes, des personnes intersexes, trans ou non binaires, avec ou sans partenaire, avec ou sans enfants; nous sommes en bonne santé ou malades, nous vivons avec ou sans handicaps physiques et psychiques, nous sommes jeunes, adultes, vieux; nous sommes née-x-s et avons grandi en Suisse ou dans un autre pays, nous faisons partie de différentes cultures et avons des origines diverses; nous sommes étudiante-x-s, salariée-x-s, indépendante-x-s, retraitée-x-s ou sans emploi, travailleuses du sexe, migrante-x-s et réfugiée-x-s. Et nous appelons toute-x-s à la grève féministe le 14 juin 2023!

Le 14 juin 2019, plus d'un demi-million de personnes ont bloqué la Suisse lors de la grève féministe. C'est la mobilisation sociale la plus colossale depuis la grève générale de 1918. Certaines choses se sont mises en place. D'autres sont restées bloquées, voire ont empiré. AVS 21 n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

C'est pourquoi nous appelons à nouveau à une grève féministe massive le 14 juin 2023. Nous ferons grève au travail, à la maison, dans la formation, dans la consommation et dans l'espace public. Rejoins le mouvement féministe. Mobilise tes collègues, amie-x-s et adelphe-s pour la grève féministe et organise une action, une manifestation ou une prise de parole!

Dans le monde, les femmes et les personnes trans et non binaires sont les premières victimes des régimes autoritaires, des guerres et des destructions environnementales. Elles sont aussi souvent à l'avant-garde des mouvements de résistance. Nous sommes solidaires de toutes ces luttes et partageons l'urgence de mettre fin au patriarcat oppresseur sous toutes ses formes. *Jin, Jiyan, Azadi. Femme. Vie. Liberté.*

**La Grève féministe continue à porter un féminisme intersectionnel, inclusif et de lutte des classes.** En tant que mouvement national, elle porte plusieurs revendications concrètes, urgentes et nécessaires pour promouvoir un changement du système patriarcal et capitaliste. Le 14 juin, chaque personne, groupe, collectif participant à la mobilisation y portera ses propres revendications, à l'image de celles que nous portons depuis 2019\*. En 2023, nous revendiquons:

■ **La réduction généralisée du temps de travail** rémunéré sans perte de salaire ni intensification des tâches, incluant un salaire minimum et des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail dans les secteurs employant majoritairement des femmes. Même travail de valeur égale, même salaire! Renforcement de la Loi sur l'égalité avec des contrôles et des analyses obligatoires des salaires et des sanctions en cas de non-respect.

■ **Renforcement immédiat de l'AVS et abolition du système de retraite des piliers pour un seul pilier.** A court terme, nous nous opposons à la suppression de la rente de veuve et exigeons que celle-ci soit étendue à toute personne veuve et parent, quel que soit son genre. Nous nous opposons aussi à la réforme de la LPP 21, qui renforce le 2<sup>e</sup> pilier, et exigeons au contraire le renforcement de l'AVS, à commencer par l'adoption de la 13<sup>e</sup> rente. A long terme, nous exigeons l'abolition du système de retraite

des piliers pour un seul pilier de retraite public et solidaire, selon le modèle de l'AVS, qui garantisse un niveau de vie confortable, ainsi qu'une augmentation des rentes et une baisse générale de l'âge de la retraite pour toute-x-s. Les tâches de *care* effectuées gratuitement doivent être reconnues et prises en compte de manière équivalente au travail salarié, dans toutes les sortes de rentes.

■ **Des mesures systématiques de lutte à l'échelle nationale contre les violences sexistes et sexuelles** dans une perspective intersectionnelle, dotées d'un budget national pérenne et conséquent, et reposant sur:

- l'éducation et la prévention;
- un observatoire des violences;
- une ligne téléphonique et conseils 24h/24, des centres d'accueil et accueil d'urgence avec des places en suffisance, et des professionnelles formées-x-s ainsi qu'un suivi thérapeutique adapté pour une meilleure prise en charge des femmes, personnes trans, intersexes et non binaires victimes de violences et leurs enfants;
- la formation de tous les groupes professionnels impliqués dans les affaires pénales;
- et la pleine mise en œuvre sans réserve de la Convention d'Istanbul, traité international adopté en 2011 et ratifié par la Suisse en 2017, qui exige des normes juridiques contraignantes contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

■ **Un congé parental d'au moins 1 an par personne et par enfant** pour chaque personne chargée de l'éducation des enfants et indemnisé à 100% par l'APG (au minimum une garantie d'existence indépendamment du statut professionnel), avec au minimum six mois de protection contre le licenciement au retour du congé parental, sans mise en danger du droit actuel au congé maternité et avec un service public fort, gratuit et de qualité pour assumer collectivement le travail de *care* (travail éducatif, domestique et de soin). Les parents seuls cumulent ce droit ou le partagent avec une personne de leur choix. En ce sens, nous exigeons la pérennisation du financement de la Confédération des structures d'accueil extrafamilial. Le budget national en matière d'accueil collectif doit augmenter pour répondre aux besoins des familles dans leurs diversités.

■ **L'abolition du système d'assurances maladie privé et prise en charge de la santé reproductrice et sexuelle:** création d'une caisse unique et publique d'assurance santé financée sur le principe de la répartition des richesses, pour garantir un accès gratuit et sans conditions à des soins de qualité pour toute-x-s, et comprenant la prise en charge complète des coûts de la santé reproductive et sexuelle, peu importe le genre, les constellations familiales et/ou le statut de séjour.

■ **Un plan national de lutte et des ressources contre les discriminations racistes (islamophobes, anti-Noir, antisémites, asiophobes, antitsiganistes), xénophobes, queerphobes, validistes et grossophobes,** doté d'un budget national pérenne et conséquent, et reposant sur:

- la formation, la prévention et la tolérance zéro à l'égard des comportements discriminatoires;
- des mesures concrètes appliquées à l'ensemble de la société;
- la participation politique des personnes mi-



Le 4 mars dernier, la salle de concert Fri-Son à Fribourg accueillait quelque 250 personnes venues de toute la Suisse pour les assises nationales de la Grève féministe. L'Appel à la grève du 14 juin 2023 a été finalisé et lancé à cette occasion.

grantes et l'extension de leurs droits politiques;

- la reconnaissance légale de toutes les identités de genre;
- la visibilité et la reconnaissance des personnes en situation de handicap;
- l'accès au sport, aux loisirs, aux soins et à l'emploi sans discriminations liées à la religion, à la race, à l'apparence ou à l'état de santé.

■ **L'asile féministe et permis de séjour:**

- l'asile, l'accès et la protection maximale pour les femmes et les personnes queer contraintes de fuir leur pays en raison de violences sexistes et sexuelles et/ou liées à l'identité de genre ainsi qu'à l'orientation sexuelle et/ou contraintes de fuir leur pays en raison de leur engagement féministe;
- l'accès pour toutes les victimes de violences sexistes et sexuelles à des services spécialisés et à des prestations d'aide aux victimes (LEI 50);
- soutien matériel, sanitaire et juridique suffisant, indépendamment du fait que la violence ait eu lieu en Suisse ou non (lieu de l'infraction à l'étranger);
- abolition du régime d'aide d'urgence et hébergement des réfugiée-x-s dans des appartements, en particulier les femmes, les personnes queer et les enfants;
- reconnaissance des violences sexistes et sexuelles et LGBTIQ-phobes, ainsi que de la persécution politique comme motifs de fuite;
- droit au regroupement familial pour toutes les personnes réfugiées et migrantes;
- accès aux structures de soutien et protection pour les femmes et les personnes queer victimes de violence - dans leur pays d'origine ou durant leur histoire migratoire, y compris en Suisse;
- permis de séjour pour toutes les personnes sans statut légal;
- un droit de sol inconditionnel pour toutes les personnes y compris celles sans statut légal, parce qu'une société démocratique ne peut exclure un quart de sa population, et pour toutes les personnes qui ont subi des violences sexistes et sexuelles dans leur pays d'origine et/ou durant leur parcours migratoire, y compris en Suisse.

■ **Un plan d'action national et des mesures pour le climat et l'environnement incluant:**

- la reconnaissance immédiate de l'urgence climatique, de la dégradation environnementale et de l'effondrement de la biodiversité qui menacent la vie;
- des investissements immédiats et conséquents dans les technologies durables ainsi que l'élaboration et le financement de stratégies globales visant à la justice climatique - en coopération internationale;
- un débat sur la transformation de notre système économique, dont seule une minorité profite, alors que la majorité de la population mondiale est exploitée et vit dans la pauvreté;
- visant spécifiquement les institutions, les entreprises, les multinationales et la place financière et comprenant des mesures contraignantes et des sanctions à leur égard;
- ainsi que le renforcement d'un système de production et de distribution alimentaire solidaire, plus local et écologique, pour une véritable souveraineté alimentaire et contre le monopole des lobbies agroéconomiques.

■ **L'ancrage du féminisme intersectionnel dans la formation et l'éducation:**

Application et transmission des valeurs, entre autres, queer féministes, antiracistes, antigrossophobes, antivalidistes et écosocialistes, y compris d'éducation sexuelle et au consentement, à travers le remaniement des programmes scolaires et la formation de base et continue des professionnelles-x-s du secteur, une augmentation des moyens financiers et une révision des matériaux éducatifs.

■ **Le droit à l'avortement libre et gratuit pour toute-x-s inscrit dans la Constitution,** indépendamment du statut de séjour ou du genre, sorti du Code pénal et intégré dans le Code civil. ■

\* Manifeste de 2019 disponible sur le site: grevefeministe.ch



Entre émotions, partages et réflexions, la convivialité était de mise lors des assises nationales. Presque quatre ans après la Grève féministe de 2019, la préparation de la nouvelle mobilisation était au cœur des débats.