

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 24

24^e année • mercredi 16 juin 2021

l'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • redaction@evenement.ch • www.evenement.ch

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



THIERRY PORCHET

LA RÉFORME DES RETRAITES, CIBLE DU 14 JUIN

Mercredi dernier, quelques jours avant la nouvelle mobilisation féministe, le Conseil national adoptait la réforme AVS 21 prévoyant d'augmenter l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Des syndicalistes et personnalités de gauche s'étaient mobilisées peu avant pour exprimer leur colère contre ce projet et proposer d'autres voies afin de résoudre les problèmes des retraites. **PAGE 3**

POINT DE MIRE

Un plébiscite pour l'égalité!

Sylviane Herranz

Jamais initiative d'Unia n'avait remporté un tel succès! Avec 88,3% des voix, le texte «Egalité salariale: concrétisons!» a été plébiscité par la population du canton du Jura. Et cela le 13 juin, alors que des milliers de femmes s'apprêtaient à redescendre dans la rue, deux ans après la puissante Grève féministe de 2019. Cette votation est un signal. Non seulement que la colère des femmes a des limites. Et qu'il est plus que temps que l'égalité inscrite depuis 40 ans dans la Constitution fédérale, et depuis un quart de siècle dans la loi, soit respectée. C'est aussi le signal qu'une immense majorité de la population partage l'exigence que le travail des femmes doit être payé à la même valeur que celui des hommes, et que les autorités et le patronat doivent cesser leur politique hypocrite du tout à l'économie.

A l'heure où les inégalités salariales entre hommes et femmes s'accroissent, que celles lors de la retraite sont encore plus fortes, et que la pauvreté avance à grands pas dans les rangs des travailleuses précaires ou des mamans élevant seules leurs enfants, il est temps de prendre des mesures contraignantes pour faire appliquer une loi fédérale pourtant claire: elle interdit sans ambiguïté toute discrimination salariale. Mais une interdiction sans sanction reste lettre morte, pour la grande joie des entreprises. L'initiative déposée le 8 mars 2018 par Unia Transjurane veut faire avancer les choses. Lors de son lancement, le canton présentait un taux d'inégalité des salaires plus élevé qu'ailleurs en Suisse, de 23% contre 18% environ. Depuis, les inégalités se sont accrues dans le pays, pour se porter à 19%, cela avant la pandémie. Avec le plébiscite de dimanche, le canton du Jura montre qu'il est prêt à agir. Le Gouvernement cantonal s'était déjà mis à l'ouvrage. Il a présenté au Parlement, qui doit encore se prononcer, plusieurs mesures découlant de l'initiative. L'une d'elles élargit l'obligation d'effectuer des analyses des salaires à toutes les entreprises dès 50 employés, alors que la loi fédérale l'impose à partir de 100 collaborateurs. Le Service cantonal de l'économie et de l'emploi vérifiera ces analyses et validera le processus. Autre mesure, l'égalité salariale sera obligatoire pour les bénéficiaires de subventions publiques, élément qui pourrait, dans un second temps, être appli-

qué aux marchés publics. De plus, chaque personne aura la possibilité de signaler un soupçon de discrimination salariale à la déléguée à l'égalité du canton. Sur cette base, les contrôles du Service de l'emploi seront renforcés. Enfin, le Gouvernement entend promouvoir la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public auprès des collectivités jurassiennes. La victoire éblouissante de l'initiative d'Unia Transjurane, quatre jours après un nouvel affront fait aux femmes, sous prétexte d'égalité, par le Conseil national qui a accepté le relèvement de l'âge de leur retraite à 65 ans, et un jour avant la nouvelle mobilisation de la Grève féministe du 14 juin, doit être le levier pour un changement dans un pays qui se targue de ses richesses, mais se complait à discriminer les femmes sur les lieux de travail, aussi bien en matière salariale que sur d'autres aspects. Comme partout, le profit guide les puissants et les autorités, alors que l'égalité de traitement devrait aller de soi, comme le prouve le vote de dimanche. Une égalité qui permettrait de résoudre nombre de problèmes, notamment celui d'assurer des revenus suffisants à l'AVS et de combler les indécentes écarts de rente, mais aussi de donner aux femmes des moyens d'existence et d'émancipation à la hauteur de la valeur considérable de leur travail. ■

PROFIL



Teresa Larraga, clownesse féministe.

PAGE 2

PATEK PHILIPPE

Le personnel sous pression...

PAGE 5

CONGÉ PATERNITÉ

Où en est-on dans son application?

PAGE 6

MIGRANTS

Focus sur le groupe d'Unia Neuchâtel.

PAGE 7

Aline Andrey

Teresa Larraga défie toutes les étiquettes. Clownesse, comédienne, musicienne chanteuse, metteuse en scène, elle croise les arts dans les théâtres et dans les rues. Multitalentueuse et travailleuse, l'électron libre n'a de cesse d'explorer, à la recherche du bonheur et de son âme. Le féminisme est l'un de ses thèmes de prédilection, elle qui est activiste dans le collectif neuchâtelois de la Grève des femmes. Avec sa compagnie le Théâtre Frenesí, elle a notamment revisité *Carmen*, l'opéra de Bizet. Sous sa patte, l'héroïne devient clownesse lyrique, garagiste féministe, et échappe au féminicide. Dans son spectacle *Ay Amor*, elle joue une drag-queen dans toute sa splendeur. «Je suis hétéro, mais je me sens faire partie de cette famille. C'est un monde de magie!» raconte celle qui vient de passer le week-end avec ses sœurs (drag-queens) et son frère (drag-king) de cœur pour le tournage d'un clip. «Dans ce monde, tout est ouvert et fantastique. C'est un terrain de liberté, hors cadres, hors codes sociétaux. On découvre d'autres facettes de notre personnalité.» En ce 1^{er} juin, assise dans la cafétéria du Théâtre du Concert à Neuchâtel, elle s'exprime avec générosité, sans filtre et avec émotion, surtout quand elle parle des violences subies par tant de femmes, et d'hommes aussi. «Pourquoi tant de haine?» se demande celle qui dévoile également son histoire douloureuse.

LE DRAME D'UN ABUS

Dans son prochain spectacle *I love me too* (Je m'aime aussi), elle racontera son parcours de petite fille abusée. Teresa avait 3 ans seulement. Elle grandira avec la haine des hommes tapie au fond d'elle. «C'est comme si j'avais intégré une part de l'agresseur. Un monstre est à l'intérieur de moi. Pendant des années, je n'ai pas voulu l'admettre par peur de sombrer, mais je suis obligée d'aller au fond pour m'en sortir», livre-t-elle, plus de cinquante ans plus tard. Au début de *#MeToo*, Teresa Larraga ne veut pas entendre parler de ce mouvement. «Cela me touchait trop». Puis, un accident de genoux l'immobilise pendant une année. L'hyperactive ne peut plus travailler. Et se met à creuser et à convoquer ses fantômes. «Des violeurs sont condamnés à quelques années de prison. La victime, elle, c'est à la perpétuité. C'est un travail de reconstruction de tous les jours, à vie.» Elle confie sa tristesse et sa colère de ne pas avoir été défendue ni protégée par sa famille. «Celle-ci m'est devenue si étrangère que je me demandais souvent, déjà petite, où était ma vraie famille...» Ce récit autobiographique, l'actrice souhaite le partager sur scène, pour elle, pour les autres surtout, pour briser le mur du silence. «En s'amusant», écrit-elle dans la présentation de son spectacle. En s'amusant? «Oui, le rire et l'art sont des antidotes. Même si je suis prête aussi à pleurer sur scène», raconte la clownesse, les larmes aux yeux.

LE THÉÂTRE POUR SURVIVRE

L'art a été sa bouée de sauvetage. Très tôt, Teresa se lance dans une carrière théâtrale dans sa ville de Saragosse, puis à Madrid. Le succès lui sourit, mais la jeune femme éprise de liberté veut quitter sa famille, l'Espagne et devenir clown. Quelques signes du destin plus tard, à 22 ans, elle entre à l'école Dimitri au Tessin. Sa vie professionnelle se déroule ensuite sur les chapeaux de roues et dans toutes les directions. Sa vie privée, quant à elle, commence par une tournure un peu plus chaotique. Elle épouse «un manipulateur», dont elle divorce six ans plus tard. Reste qu'il y a 25 ans déjà, Teresa Lar-

raga trouve l'amour de sa vie, celui qui deviendra le père de sa fille. Le soutien sans faille de ce dernier lui permet de vivre son art sans se soucier de la précarité inhérente aux artistes, encore renforcée par la pandémie. «Sans lui, et même si je n'ai pas arrêté de travailler sur mes pièces, je me serais retrouvée à l'aide sociale comme beaucoup d'autres artistes. C'est fou que la Suisse, pays si riche, soutienne si peu la culture», estime celle qui a discoursé lors du 1^{er} Mai à Neuchâtel sur cette situation, avant de chanter la version originelle de *Bella Ciao* – celle qui dénonce les conditions de travail des ouvrières saisonnières dans les rizières du nord de l'Italie.

ENTRE MILITANCE ET FOI

Hors scène, Teresa Larraga – avec ses camarades du collectif féministe neuchâtelois – a tracté ces derniers temps dans les rues neuchâteloises pour la révision du Code pénal afin de redéfinir la notion de viol sur la base du non-consentement. La militante partage aussi sa révolte face au manque de structures d'accueil pour les femmes victimes de violences domestiques ou le manque de sensibilisation dans les écoles. Femme-courage, expressive et extravagante, Teresa Larraga confie toutefois son manque de confiance en elle. Et chérit son monde intérieur. Elle a embrassé le bouddhisme il y a sept ans et

pourrait résumer sa quête spirituelle par une phrase: «Je mets ma vie au service de l'univers.» A 57 ans, l'artiste dit se sentir telle une gamine qui découvre la vie, toujours prête à se laisser surprendre. Elle a d'ailleurs des idées et des projets plein la tête, comme celui de créer un centre de formation de clowns à Neuchâtel. «Je souhaite que la pédagogie, l'humanité, l'ouverture à l'autre soient le moteur de cette école. Autant d'ingrédients qui manquent trop souvent dans les formations artistiques. Révéler le meilleur de l'élève.» En l'écoutant, on se prend à rêver avec elle, tant son enthousiasme et son amour pour l'autre sont contagieux. ■



Teresa Larraga, une femme aux mille facettes.

CLOWNESSE FÉMINISTE

L'artiste suisse-espagnole Teresa Larraga utilise la scène comme un espace de militance et de recherche de soi. Avec courage

LES TRAITS TIRÉS

Vincent



LA RÉFORME DES RETRAITES, CIBLE DU 14 JUIN

La semaine dernière, AVS 21 a été sous le feu des projecteurs. Des femmes syndicalistes et des partis de gauche ont exprimé leur colère et présenté d'autres voies pour assainir le 1^{er} pilier

Textes Aline Andrey

Ce lundi 14 juin 2021 marquait les 40 ans de la votation et de l'introduction du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution. C'était aussi les 30 ans de la première grève des femmes pour que cette disposition soit enfin appliquée. Le nouvel article constitutionnel pourvoit à «l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Au moment de la mise sous presse de ce journal, la mobilisation féministe se déroulait partout en Suisse (nous y reviendrons dans notre prochain numéro). Une semaine plus tôt, et deux jours avant les débats sur le projet AVS 21 au Conseil national, l'Union syndicale suisse (USS) organisait une conférence de presse pour rappeler les revendications essentielles, restées lettre morte, de la Grève des femmes de 2019. Et ce, deux ans après une mobilisation de masse.

DISCRIMINATIONS SALARIALES

«AVS 21 ferme les yeux sur les problèmes existants, et n'en résout aucun. Au contraire, toute la réforme est prévue sur le dos des femmes et s'avère inacceptable. Nous allons donc combattre tout relèvement de l'âge de la retraite», a expliqué Vania Alleva, présidente d'Unia. D'autant plus que la discrimination salariale persiste tout au long des carrières féminines (19% de différence, dont 8% sont inexplicables). L'écart a même augmenté entre 2014 et 2018 (les dernières statistiques disponibles portent sur ces années). Pour exemple: les différences sont de 8% dans l'hôtellerie-restauration, de 18% dans le commerce de détail, de

22% dans l'industrie des machines et de 33% dans le secteur des assurances et du crédit. De surcroît, «plus la proportion de femmes est élevée dans une branche, plus le salaire est bas», a souligné Vania Alleva, notamment dans les secteurs du commerce de détail et de la santé. Or, comme l'a dénoncé Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP et conseillère nationale Verte: «Sans inégalité salariale, nous n'aurions pas de trou mais 825 millions de plus dans les caisses de l'AVS chaque année!» Des solutions pour renforcer le 1^{er} pilier ne manquent pourtant pas: l'augmentation de la contribution de la Confédération, l'utilisation des bénéfices réalisés par la BNS ou encore la mise en place d'une taxe sur les transactions boursières. Toutefois, la majorité bourgeoise du Parlement a choisi de faire peser les économies sur le dos des femmes. «AVS 21, c'est dix milliards d'économies entre 2022 et 2031 grâce à l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. C'est un choix politique et dogmatique», s'est insurgée Léonore Porchet, conseillère nationale Verte et vice-présidente de Travail.Suisse.

DES INJUSTICES DU 2^e PILIER

«Les femmes investissent plus de temps dans la famille, assument plus de travail non rémunéré et constituent par conséquent moins d'épargne pour leur prévoyance vieillesse», a expliqué Patrizia Mordini, coprésidente de la Commission des femmes de l'USS, responsable de l'égalité à Syndicom. Comme l'a souligné Gabriela Medici, secrétaire centrale de l'USS en charge des assurances sociales, près d'un tiers des femmes n'ont aucune pension du 2^e pilier et, pour celles qui en ont une, elle se monte à la moitié seulement de celle des hommes. «Cet écart est bien moindre dans l'AVS, qui prévoit des bonifications pour tâches éducatives ou



La Commission des femmes de l'USS a choisi comme slogan pour le 14 juin: «Du respect! De meilleurs salaires, de meilleures rentes.»

d'assistance», précise-t-elle. Raison de plus pour ne pas fragiliser le premier pilier. «L'AVS est la réalisation sociale du 20^e siècle... mais il faut une AVS qui assure un revenu décent», a expliqué Matteo Meyer, coprésidente du PS suisse et conseillère nationale. Toutes les oratrices ont ainsi appelé à soutenir l'initiative syndicale pour une 13^e rente AVS. Vania Alleva a résumé: «Il faut des rentes plus élevées et pas de relèvement de l'âge de la retraite. Le référendum contre AVS 21 s'annonce incontournable.» Deux jours après la conférence de presse, le 9 juin, le Conseil national confirmait l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. La réforme, malgré l'opposition de la gauche, a été adoptée par 126 voix contre 67. Restent des divergences entre les deux Chambres sur les compensations. Le Conseil des Etats en débattrait cet automne. ■

LA RETRAITE DES FEMMES EN QUELQUES CHIFFRES

- Les femmes touchent en moyenne un tiers de rente de moins que les hommes, notamment en raison des inégalités dans le 2^e pilier.
- Les 38% des femmes vivent exclusivement de l'AVS (sans rente du 2^e pilier).
- La différence des pensions dans la prévoyance professionnelle est de 54%. Dans l'AVS, de 9%.
- Les femmes qui ont pris leur retraite en 2019 touchent une rente moyenne de leur caisse de pension (2^e pilier) de 1160 francs par mois, les hommes 2144 francs.
- Une retraitée sur dix dépend des prestations complémentaires.
- L'écart entre les rentes se résorbe depuis cinq ans à raison de 0,3% par année. Pour atteindre l'égalité, à ce rythme, il faudrait encore 80 ans.
- Le relèvement de l'âge de la retraite de 64 à 65 ans équivaut à une perte de 1200 francs par année de rente (calcul fait sur la rente AVS médiane).
- Un enfant sur trois de moins de 13 ans est gardé par ses grands-parents, majoritairement par sa grand-mère. ■

Nouvelle mobilisation féministe



Lundi 14 juin, à l'heure où ce journal était mis sous presse, la nouvelle grève féministe battait son plein partout en Suisse. La veille, à Lausanne, le coup d'envoi était donné peu avant minuit, avec un cortège aux flambeaux et un rassemblement à la place de la Riponne (photo). Sur la façade d'Unia attenante, le portrait de Liliane Valceschini était projeté, en guise d'hommage à cette pionnière qui avait impulsé la première grève des femmes de 1991. Le lendemain matin, aux aurores, le syndicat Unia Vaud était mobilisé devant les blanchisseries du canton pour exiger une revalorisation des salaires et une amélioration des conditions de travail des ouvrières. Nous reviendrons dans notre prochaine édition sur cette journée de mobilisation. ■ L'ES

Mon salaire est-il juste?

L'Union syndicale suisse propose un nouveau calculateur en ligne pour permettre aux employés de savoir si leur revenu est aligné sur les salaires usuels, ou non

Aline Andrey

Estes-vous payés correctement? Pour le savoir, l'Union syndicale suisse (USS) propose aux employés de se rendre sur son nouveau calculateur de salaire. Il s'agit alors d'entrer sa profession, sa branche, sa formation, son âge, ses années d'expérience, sa région, sa position hiérarchique. S'affichent ensuite les salaires usuels bruts mensuels de son profil professionnel, 13^e salaire, primes et indemnités inclus. Par exemple une vendeuse de 50 ans, avec 30 années d'ancienneté, ayant accompli un apprentissage et travaillant 40 heures par semaine touche entre 4840 et 5440 francs sur l'Arc lémanique. Ce calcul se fonde sur 306 sociétés et 18 621 employés. Dans l'Espace Mittelland regroupant Fribourg, Neuchâtel, Berne, Soleure et le Jura, le salaire usuel se situe entre 4850 et 5570 francs. Dans ce cas, le calcul se base sur 567 sociétés et 31 020 employés. Autre exemple, les salaires usuels d'un maçon du même âge avec la même formation et la même ancienneté, en Suisse romande, s'élèvent entre 6440 et

7160 francs. Limite à l'exercice, le canton du Valais n'est pas répertorié car, comme l'indique le site, le calculateur ne donne pas d'estimation pour un canton mais pour une région, et les données valaisannes ne sont pas représentatives de l'Arc lémanique. De surcroît, 25% des salariés gagnent moins et 25% plus que la fourchette des salaires usuels.

POUR DAVANTAGE DE TRANSPARENCE

A l'origine, comme le rappelle l'USS dans un communiqué, le calculateur de salaires a été développé dans le cadre de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Les données réactualisées du nouveau site se fondent sur les données représentatives de l'Enquête suisse de 2018 sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elles répertorient 72 branches, quelque 2 millions de données salariales provenant de 36 000 entreprises. Pour l'USS, «cela crée de la transparence et facilite les négociations salariales». Cela garantit aussi de meilleurs revenus et davantage d'égalité salariale entre

femmes et hommes. De surcroît, «ces données servent également de base aux contrôles des salaires pour éviter le dumping». Ce calculateur informe aussi sur les conventions collectives en vigueur et les salaires minimums. A noter que la rémunération médiane des personnes actives en Suisse est de 6538 francs (la moitié des travailleurs gagnent plus, la moitié moins). Autant d'informations essentielles, à l'heure où l'écart se creuse entre les bas et les hauts revenus, souligne la faitière syndicale: «L'évolution des salaires depuis 2014 est inquiétante: la plupart des salaires ont à peine augmenté. Dans certains cas, ils ont même diminué en termes réels. L'inégalité salariale entre les sexes reste élevée; les femmes travaillant (et souvent devant travailler) à temps partiel beaucoup plus fréquemment, leurs salaires effectifs sont toujours nettement inférieurs.» En cas de rémunération non usuelle, l'USS invite les travailleuses et les travailleurs à s'adresser à leur syndicat. ■

Le calculateur de salaires sur: salaire-uss.ch



CHEZ PATEK PHILIPPE, ON COURBE L'ÉCHINE

Soutenus par Unia, des salariés dénoncent les conditions de travail délétères qui règnent dans la manufacture de haute horlogerie genevoise

Textes Jérôme Béguin

Dans l'horlogerie genevoise, jusqu'à présent, on débutait chez Rolex et, si on était bon, on terminait sa carrière chez Patek Philippe. Aujourd'hui, on assiste au mouvement inverse: des horlogers qui assemblaient les célèbres complications frappées de la croix de calatrava passent à la marque à la couronne... L'anecdote nous est livrée par Michel*. Avec six autres collègues ou anciens salariés de Patek Philippe, ce travailleur a témoigné la semaine dernière devant les médias du calvaire vécu entre les murs de la manufacture de haute horlogerie de Plan-les-Ouates. «C'était mon rêve de rejoindre Patek, mais dès le premier jour, j'ai rencontré des problèmes», témoigne Gabriela*. La jeune femme explique avoir été le souffre-douleur d'un groupe de collègues. «Je me suis dit que la meilleure solution était de ne pas m'occuper d'eux et de bien faire mon travail. J'avais de bons résultats, mais je suis devenue encore plus une cible, j'ai été accusée de tricherie. Au bout de quelques années, mon corps a lâché et j'ai fait un malaise.» Elle se retrouve en «dépression sévère» et en arrêt maladie. «Chaque occasion était bonne pour l'agresser, confirme Antonio*, son ancien chef d'atelier présent à ses côtés pour témoigner. Comme j'ai vu que mon responsable ne faisait rien, je suis intervenu auprès des ressources humaines.» Mal lui en a pris. Le lanceur d'alerte se voit reprocher d'avoir mal géré le cas, on veut le déplacer et modifier son contrat, il refuse et perd son emploi.

«ON M'A LICENCIÉE DEVANT TOUT LE MONDE»

Cela semble une constante chez Patek Philippe: les collaborateurs qui signalent des problèmes sont mis à l'écart, sanctionnés, voire licenciés. Trois jeunes femmes d'un autre atelier peuvent en témoigner. «Nous avons subi des surcharges de travail importantes, on nous en demandait toujours plus, cela devenait difficile physiquement et moralement», relate Carla*. Les horlogères prennent alors contact avec la commission du personnel. «Nous avons écopé d'une lettre d'avertissement, nous devons arrêter de contacter la commission, mais la pression n'a pas cessé. Nous avions de bons taux de rendement, ce n'était cependant jamais suffisant pour le chef», poursuit Louise*, sa collègue. Jusqu'au jour où les ressources humaines se décident à organiser un «360 degrés», soit une réunion où le personnel assis en rond est invité à s'exprimer librement. Carla reprend la parole: «Un collègue m'avait conseillé de ne pas parler... J'ai parlé.» Résultat, peu après la séance, on viendra la chercher dans son ate-

lier en lui demandant de prendre ses affaires. «C'était l'heure de la pause de l'après-midi, on m'a humiliée en me faisant défiler devant tout le monde le long du couloir de 180 mètres.» Sa photo sera encore affichée dans le couloir avec l'indication qu'elle a été licenciée pour ne pas avoir respecté les règles... «Ce qui est terrible, c'est qu'ils nous mettent en confiance et, si nous évoquons des problèmes, ils nous licencient en nous reprochant de ne pas respecter les valeurs de Patek. Résultat, les gens n'osent plus parler, ils ont peur», s'indigne Chloé*, la troisième collègue.

«J'AI SUBI DES AGRESSIONS RACISTES»

Quelles sont ces valeurs que l'entreprise entend cultiver? Elles sont au nombre de cinq, répondent les travailleurs: la qualité, la coopération, l'engagement, l'ouverture au changement et le respect...

Le respect, parlons-en. «J'ai subi des agressions à répétition à caractère raciste et islamophobe de la part de collègues», assure Ali*. Le salarié signale l'affaire à la hiérarchie, qui ne trouve rien de mieux que de le renvoyer à la maison... le temps de mener une enquête. Deux semaines plus tard, on le rappelle et il découvre alors que celle-ci débouche sur un avertissement à l'ensemble de l'équipe... lui compris. Il refuse de signer, il est licencié. Unia demandera en vain sa réintégration, son affectation dans un autre service ou un départ à l'amiable. «La discrimination raciale n'a pas été comprise ou prise en sérieux par Patek. Il y a eu plusieurs manquements dans la manière de gérer cette situation à l'interne. Suspendre un salarié victime de racisme dans le cadre d'une enquête est inacceptable», souligne Emma Lidén, juriste d'Unia Genève. Trois autres cas de racisme ont été portés à la connaissance du syndicat.

«L'altruisme n'est plus de mise dans l'entreprise, il faut courber l'échine et obéir. Nous sommes beaucoup à souffrir de cette situation, qui est devenue invivable», indique Michel. Lui aussi a tenté de rapporter des problèmes de mobbing. Désormais, il se tait. «Par crainte d'un avertissement ou d'un licenciement, je ne dis plus rien.» Des licenciements, Unia en a dénombré une douzaine. «Toujours au prétexte du non-respect des valeurs de l'entreprise», ajoute Alejo Patiño, secrétaire syndical. Et nombreux sont ceux qui partent d'eux-mêmes. «Les conditions de travail dans l'horlogerie sont en général difficiles, mais là, cela dépasse tout ce que nous avons pu voir.»

«NOUS SOMMES FACE À UN MUR»

«Toutes les propositions que nous avons faites ont été refusées.» Mandaté par des salariés, le syndicat n'a eu d'autre choix que de saisir, en décembre passé, l'Office cantonal de



THIERRY PORCHET

Harcèlement, humiliation, stress, racisme... Il ne fait pas bon travailler chez Patek Philippe à Genève. Les abus en matière de conditions de travail sont enfin révélés au grand jour.

l'inspection et des relations du travail (OCIRT). Ce dernier, après avoir mené sa petite enquête, a constaté que des «pratiques managériales et des lacunes en matière de prévention des risques psychosociaux» ont un «impact sur la santé du personnel» de Patek Philippe. Des mesures de mise en conformité ont été demandées par le service au mois de mars. Dans une communication aux employés datant d'avril, le directoire de la société a dit vouloir «assurer un environnement sain, respectueux et positif pour tous ses collaborateurs». Des formations pour prévenir les situations sont prévues et la direction «encourage à parler et à agir». «Que vous soyez la cible de harcèlement ou témoin, nous vous soutiendrons dans votre dé-

marche», affirme-t-elle. Après tout ce qui s'est passé, les dirigeants devront toutefois en faire beaucoup plus pour regagner la confiance de leurs collaborateurs.

Unia et les salariés qui ont mandaté le syndicat les invitent à une véritable prise de conscience et à mettre en œuvre sérieusement les recommandations de l'OCIRT. Le syndicat va continuer à suivre la procédure engagée par l'Inspection du travail. Parallèlement, une plainte pénale pour discrimination raciale a été déposée, ainsi que deux recours aux Prud'hommes pour licenciement abusif. D'autres pourraient suivre.

Carla est pour l'heure sans travail: «J'ai fini en burn-out, je suis aujourd'hui

suivie et j'essaie de me reconstruire et de retrouver confiance en moi, je ne me sens pas encore capable de rechercher un emploi.» Antonio, lui, a un nouveau boulot: «A 52 ans, je me retrouve opérateur et temporaire.» Quant à Chloé, elle est toujours dans la boîte, après être passée, elle aussi, par une dépression: «La procédure de l'OCIRT n'a eu pour le moment aucun impact, nous sommes face à un mur, j'espère que cette médiatisation provoquera un changement.» ■

*Prénoms d'emprunt.

Les licenciements sont opérés «de la façon la plus humaine possible»

Au lendemain de la conférence de presse d'Unia, le directoire de Patek Philippe a réagi en envoyant une communication à l'ensemble du personnel. «Certains collaborateurs ont en effet été licenciés pour non-respect de nos valeurs», reconnaît l'organe de direction, toutefois, «aucun n'a jamais été licencié pour avoir alerté l'entreprise sur des situations de harcèlement». «Un licenciement est une décision difficile», qui requiert l'aval du responsable de division et des RH, ainsi que du directoire, et qui est mené «de la façon la plus humaine possible». Au sujet du cas de racisme, la direction explique avoir procédé à une «longue et minutieuse enquête interne» pour parvenir à la conclusion qu'«une petite équipe avait effectivement dysfonctionné et a donc fait l'objet d'un avertissement. Le plaignant a choisi de ne pas adhérer au plan d'amélioration proposé à tout le groupe et, surtout, ne s'est pas présenté à son poste de travail: voilà la raison de son licenciement.»

L'Événement syndical a voulu interroger la société, mais son service de presse, sollicité, n'a pas retourné notre

appel. Dans *Le Temps*, le patron de la marque horlogère, Thierry Stern, a accusé Unia d'instrumentaliser la souffrance des travailleurs: «Le syndicat a toujours voulu s'imposer dans notre entreprise et je le soupçonne d'utiliser ces cas pour le faire.» Réponse d'Alejo Patiño: «Nous voulons être implantés dans toutes les entreprises, pas plus chez Patek qu'ailleurs. Nous avons été poussés à intervenir par la multitude de travailleurs qui nous ont contactés et parce que la responsable des RH n'est entrée en matière sur rien. Bien que signataire de la Convention collective de travail, Patek n'a pas l'habitude du partenariat social. Lorsqu'il a fallu remplacer notre délégué syndical, la candidate que nous avons proposée a été refusée sous prétexte qu'elle avait reçu un avertissement six ans en arrière. Aujourd'hui, la Convention collective n'est pas respectée, nous ne pouvons pas nous rendre dans l'entreprise et on nous a même menacés d'une plainte pour violation de domicile alors que nous étions entrés sur le parking pour tracter.» A la suite de la conférence de presse, l'association pa-

tronale de la branche a informé Unia qu'elle tenterait une démarche de médiation. «Nous sommes ouverts au dialogue», promet le secrétaire syndical.

TRENTE SALARIÉS S'ADRESSENT À UNIA

La dénonciation d'Unia a fait grand bruit dans le landerneau de l'horlogerie genevoise, elle a été beaucoup commentée sur les réseaux sociaux. Et en deux jours seulement, une trentaine de salariés de Patek Philippe ou d'anciens collaborateurs ont pris contact avec le syndicat par téléphone, par courriel ou en se présentant spontanément dans ses locaux. «Tous les témoignages rapportent les mêmes faits: des cas de mobbing et de harcèlement, parfois graves, et toujours cette façon de nier et de ne pas traiter les problèmes, explique Alejo Patiño. Nous ne nous attendions pas à autant de réactions. Nous réfléchissons aux suites que nous pourrions y donner.» ■



OLIVIER VOGELSANG

Lors de la conférence de presse, Alejo Patiño, secrétaire syndical, et Emma Lidén, juriste, ont dénoncé une situation délétère. Des membres du personnel étaient aussi présents pour témoigner de leur vécu.

COMMENT LE CONGÉ PATERNITÉ S'EST-IL INTÉGRÉ DANS LES CCT?

L'association du nouveau congé légal aux dispositions paritaires concernant les naissances a fait l'objet de tractations dans les branches. Les résultats sont contrastés. Tour d'horizon

Textes Jérôme Béguin

Le congé paternité est entré en vigueur au début de l'année. Il permet aux jeunes papas d'arrêter de trimer durant dix jours de travail, soit deux semaines, en percevant 80% de leur salaire. Jusqu'ici, les nouveaux pères n'avaient le droit qu'à un jour de congé prévu par le Code des obligations (CO), comme pour un déménagement. Raison pour laquelle, les syndicats ont depuis longtemps demandé et obtenu dans de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) des jours supplémentaires pour les naissances. Des congés indemnisés la plupart du temps à 100%. Que deviennent la disposition du CO et les règles conventionnelles avec l'arrivée du congé paternité légal? Sont-elles annulées ou s'y ajoutent-elles? Un certain nombre d'employeurs et d'associations patronales sont partis du principe que la nouvelle loi annule les dispositions du CO et des CCT. D'autres ont engagé des discussions sur ce point avec les représentants syndicaux, qui, s'appuyant sur des avis de droit (lire ci-dessous), pensent le contraire. Aujourd'hui, où en est-on des négociations dans les branches où est actif Unia?

HUIT SEMAINES CHEZ PHILIP MORRIS

Débutons ce petit tour d'horizon par le bon élève, le secteur industrie. «Entre la votation du 27 septembre 2020 et l'entrée en vigueur de la loi, nous avons réussi en peu de temps à négocier et à obtenir de bons résultats», explique Manuel Wyss, membre de la direction du secteur industrie du syndicat. La CCT de l'industrie des machines (MEM) et la CCT de la mécanique genevoise offrent désormais, respectivement, onze et dix jours payés à 100%. Et toutes les CCT d'entreprises des branches MEM, de chimie, de la pharma et de l'industrie alimentaire prévoient plus que le minimum légal. La palme revient à Philip Morris à Neuchâtel dont le congé indemnisé à 100% passe de cinq jours à huit semaines! «C'est une reconnaissance de la nécessité d'un partage des tâches au sein du couple, nous aimerions

que cela se généralise dans les entreprises», commente Derya Dursun, secrétaire syndicale d'Unia Neuchâtel et responsable de cette CCT. Seule petite ombre au tableau du secteur industrie, l'horlogerie et la microtechnique où les discussions n'ont pour l'heure pas abouti. «Nous n'avons pas trouvé de terrain d'entente avec la Convention patronale et nous sommes toujours en discussion», indique Raphaël Thié-mard, le responsable de la branche. Il faut dire que, contrairement à la chimie ou à la pharma, l'horlogerie sort d'une mauvaise passe. La Convention patronale a invité ses membres à superposer les cinq jours d'arrêt de la CCT avec le congé légal. Soit cinq jours payés à 100% et les cinq autres à 80% pour le premier enfant; pour le second enfant et les suivants, les dix jours sont indemnisés en intégralité. C'est un peu plus que le minimum légal.

INDEMNISATION À 100%

Cette indemnisation à 100% est importante pour les représentants du personnel, surtout dans les branches où les salaires sont jugés trop faibles. Perdre 20% de sa rémunération durant deux semaines n'est pas sans conséquence pour une famille des classes populaires, alors que le congé maternité entraîne aussi une perte du même ordre durant quatorze semaines. Le congé existant dans une CCT peut donc être utilisé pour assurer le paiement de l'intégralité du salaire. «Une indemnisation à 100% des dix jours du congé légal est un compromis à l'avantage des deux parties», explique Yannick Egger de la direction des arts et métiers d'Unia. Dans ce secteur, la formule a été ainsi convenue pour les CCT de la construction en bois, de la construction métallique, de l'enveloppe des bâtiments et de l'industrie du marbre et du granit. «Nous avons réussi dans certaines branches à nous accorder avec les représentants des employeurs. Pour les autres, le différend devra se régler devant un tribunal lorsque nous serons confrontés à un cas. Pour nous, il est évident que les dispositions des CCT doivent s'additionner au congé légal comme nous le confirment d'ailleurs

des avis de droit.» Des négociations sont encore en cours dans le second œuvre romand et l'électricité. Pas de dialogue, en revanche, dans le secteur principal de la construction. «La Société suisse des entrepreneurs estime que le congé légal annule le jour de congé payé existant dans la CCT et exclut toute négociation. Des discussions sont, par contre, en cours pour les CCT de l'industrie des produits en béton et des tuileries-briqueteries, mais elles ne sont pas faciles. Notre position est claire: les dispositions dans les CCT doivent s'ajouter au congé légal», indique Chris Kelley, codirecteur du secteur construction.

CCT DÉNONCÉE?

Dans le tertiaire, enfin, des négociations ont lieu pour les shops de stations-services, «qui devraient déboucher sur un accord», informe Véronique Polito, la responsable du secteur. «L'entreprise Elvetino s'est engagée à payer au moins 100% durant deux semaines. Dans la sécurité, la coiffure, l'hôtellerie-restauration des discussions ont été menées au niveau paritaire sans qu'une entente ait été trouvée. Le cumul est contesté par les employeurs.» La vice-présidente d'Unia rappelle que, lors de l'introduction du congé maternité, des employeurs de la coiffure avaient à l'époque dénoncé la



HELENA LOPEZ/PEXELS

Le congé paternité dès les premières semaines de vie permet aux pères de tisser des liens essentiels pour le développement de l'enfant. Il est aussi l'occasion de redéfinir le partage des tâches au sein du couple. Dès le 1^{er} janvier de cette année, les papas bénéficient d'un minimum légal de deux semaines à prendre dans les six mois qui suivent la naissance.

CCT pour cette raison. «Cela dit, je ne pense pas que nous en arrivions là avec le congé paternité. Nous aurons des négociations conventionnelles dans les prochains mois dans la coiffure et l'année prochaine pour l'hôtellerie-restauration, nous mettrons alors la question de la compilation sur la table. En attendant, il me paraît évident que, si une CCT prévoyait jusqu'à présent

cinq jours de congé paternité payés à 100% par l'employeur, celui-ci doit s'engager à verser au moins le salaire à 100% pendant les dix jours de congé paternité, sachant que l'assurance lui remboursera 80% du salaire!» ■

LE CONGÉ PATERNITÉ LÉgal N'ANNULE PAS LES RÈGLES DU CO ET DES CCT

Les syndicats s'appuient sur l'analyse de leurs services juridiques et disposent aussi d'une expertise commandée par Travail.Suisse à Thomas Geiser. Pour ce professeur de l'Université de Saint-Gall, la réglementation existante sur les jours de congé usuels du Code des obligations (CO) reste en vigueur et le congé doit toujours être indemnisé à 100% par l'employeur. Ce n'est donc qu'après ce jour ou, selon un usage courant, ces deux jours de libre, que le congé paternité débute. «C'est une interprétation qui se défend et avec laquelle je suis d'accord», confie Jean Christophe Schwaab, l'un des coauteurs du *Commentaire du contrat de travail*, l'ouvrage de référence sur le droit du travail en Suisse. Le congé paternité légal n'a pas annulé les congés usuels du CO et, si les premiers jours de congé sont reliés à l'événement de la naissance, le congé paternité a une autre fonction, celui de créer une relation avec l'enfant et de mettre en place l'organisation et le partage des tâches au sein de la famille.

Sur la question des conventions collectives de travail (CCT), Thomas Geiser estime que, dans bien des cas, les solutions existantes doivent être additionnées au congé paternité. Le facteur décisif est de savoir si la disposition avait pour but d'améliorer la situation des salariés concernés. Si on peut répondre par l'affirmative, il y a cumul de la règle de la CCT et du congé paternité. L'évaluation doit aussi se demander si l'introduction d'un congé a entraîné le renoncement à d'autres revendications. Et il faut également considérer que les employeurs ne prennent plus en charge que la moitié des coûts du congé légal par le biais des cotisations aux allocations pour perte de gain. Jean Christophe Schwaab voit les choses plus simplement: «Tant que le congé paternité d'une CCT n'est pas enlevé pour être remplacé par le congé paternité légal, les deux coexistent.» ■

Les chômeurs genevois âgés privés de rente-pont étendue

La majorité de droite du Grand Conseil s'est opposée au projet de la gauche et des syndicats visant à combler les lacunes de la Loi sur les prestations transitoires

Jérôme Béguin

La majorité de droite du Grand Conseil genevois a refusé le 3 juin la création d'une rente-pont genevoise étendue. Le projet avait été élaboré l'année dernière par la Communauté genevoise d'action syndicale et les partis de gauche, qui avaient déposé au Parlement cantonal un projet de loi. «La rente-pont étendue genevoise devait permettre de combler les lacunes de la Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés», explique Jocelyne Haller, députée d'Ensemble à gauche. Rappelons que cette Loi sur les prestations transitoires est une rente-pont fédérale qui entre-

ra en vigueur au mois de juillet et qui doit éviter aux chômeurs en fin de droit âgés de plus de 60 ans de basculer dans l'aide sociale. «Elle est insuffisante à divers titres», critique Jocelyne Haller, qui est membre d'AvenirSocial, l'association professionnelle suisse du travail social, et, par ailleurs, d'Unia. «Les conditions d'accès sont d'abord extrêmement restrictives. Seuls les chômeurs en fin de droit de plus de 60 ans, qui présentent vingt années d'activité soumises à l'AVS, dont au moins cinq années après 50 ans, pourront en bénéficier. Cela ne tient pas compte de la problématique du chômage des travailleurs âgés de plus de 55 ans, qui constituent le gros du groupe des chô-

meurs âgés. Ensuite, les prestations transitoires ne s'élèvent qu'à hauteur des prestations complémentaires fédérales, dont les montants sont considérés comme insuffisants pour faire face au coût de la vie genevoise, raison pour laquelle Genève a d'ailleurs introduit des prestations complémentaires cantonales à l'AVS et à l'AI.» Le nombre de chômeurs âgés en fin de droit est en progression. En 2017, Genève dénombrait 2480 bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 55 ans, contre 1866 en 2013. Le projet de loi de la gauche prévoyait une rente-pont dès l'âge de 57 ans, assurant, en tenant compte des deux ans de droit au chômage, une sécurité sociale dès 55 ans.

Les critères d'accès étaient moins restrictifs que ceux de la rente-pont fédérale et de la rente allouée alignée sur les prestations complémentaires cantonales, plus généreuses. Pour une personne seule, le montant annuel maximal de celles-ci atteint 71 700 francs par an, tandis qu'avec les prestations transitoires fédérales, il faudra se contenter de 43 762 francs au plus.

«NOUS REVIENDRONS À LA CHARGE»

Dans un duel classique gauche-droite, le projet de loi a été refusé par 52 non contre 37 oui. «Nous nous attendions bien à un refus, mais il y a toujours une déception, surtout que tout ce que nous proposons en matière de

chômage ou d'emploi pour réparer les dommages du marché du travail est renvoyé d'un revers de la main, confie la députée. Nous reviendrons à la charge. Nous devons absolument proposer autre chose aux travailleurs âgés au chômage que l'aide sociale ou une baisse de revenu. Nous attendons déjà de voir si le Conseil d'Etat présentera ou non un projet de loi visant à adapter les montants des prestations transitoires à la réalité du coût de la vie à Genève.» ■

FOCUS SUR LE GROUPE MIGRATION D'UNIA NEUCHÂTEL

L'action syndicale dans ce qu'elle a de plus humaniste: tel est sans doute le propos du groupe Migration, animé par la secrétaire syndicale Derya Dursun



L'information se partage, également à travers la nouvelle bibliothèque thématique inaugurée le 1^{er} Mai dernier.



Discussions et convivialité dans la salle de Fleurier.

Textes Dominique Eggler
Photos Thierry Porchet

Comme au niveau national, Unia Neuchâtel compte quatre groupes d'intérêts (GI), qui s'adressent respectivement aux femmes, à la jeunesse, aux retraités et aux migrants. Le GI Migration du canton, fort d'un comité de 18 membres actifs et de nombreux soutiens, tenait tout récemment une rencontre importante à Fleurier. Les absents étaient nombreux, mais la cause le valait bien: une manifestation de soutien aux travailleurs de Colombie, le même jour à Zurich. Derya Dursun, secrétaire syndicale, anime ce groupe d'intérêts dont l'activité d'information est primordiale. «A travers des conférences et des sessions de formation, nous détaillons en particulier la législation helvétique, des divers permis de séjour aux assurances, en passant par le Droit des étrangers

et celui du travail. Plus généralement, nous abordons la lutte des classes, l'organisation syndicale, les thèmes actuels et les campagnes à venir.» En informant au mieux les migrants, le syndicat promeut leur défense et les incite à l'action syndicale. «Nous les exhortons à voter dès qu'ils le peuvent.»

UN OUTIL ET UN SYMBOLE

Le 1^{er} Mai dernier, ce GI Migration inaugurait à Fleurier une bibliothèque thématique. Un outil syndical de base, mais tout un symbole aussi, dans un Val-de-Travers privé de bibliothèque publique. Derya Dursun: «Avec un millier d'ouvrages déjà répertoriés, nous tenons là une proposition humble mais importante de partage de l'information. Notre salle est grande, les livres l'habillent et incitent nos membres à se renseigner individuellement sur les questions qui les touchent de près.» Ouverte durant les horaires d'accueil du secrétariat (lundi,

mardi, jeudi et vendredi de 9h30 à 12h, mardi également de 15h à 17h30), ainsi que durant les rencontres organisées sur place, cette bibliothèque est centrée sur l'histoire du mouvement ouvrier, des mobilisations populaires, de l'organisation générale du travail. Toutes les révolutions y ont leur place, ainsi que les dif-

férents courants marxistes, anarchistes et autres. «La plupart des ouvrages sont historiques, sociologiques ou philosophiques; nous ne recherchons pas vraiment les romans. Mais il ne faut pas nier que certains bons romans permettent aussi de comprendre l'Histoire et l'évolution de la société.»

BIENVENUS

S'ils appartiennent aux genres cités, les ouvrages en toute langue sont bienvenus, pour enrichir la bibliothèque du GI Migration. On les apportera sur place durant les horaires mentionnés. Deux réparateurs se chargeront de les renforcer avant de les répertorier. ■

AU PROGRAMME DU GROUPE

Ensuite de la Journée des réfugiés (voir ci-dessous), le GI Migration propose notamment, ces prochains mois, cinq rendez-vous de formation, mobilisation et bilan.

- **Mardi 29 juin** (18h30, Unia Neuchâtel), le groupe lancera sa campagne contre le permis L, une autorisation de séjour qui induit l'exploitation des travailleurs.
- **Mardi 17 août** (18h30, Unia La Chaux-de-Fonds), soirée sur l'assurance perte de gain en cas de maladie et accident; on détaillera notamment la protection contre le licenciement, ses limites, son lien avec les permis et les préliminaires à une procédure AL.
- **Jeudi 9 septembre** (18h, Unia Le Locle), Sébastien Abbet, historien, prononcera une conférence basée sur son mémoire de

Master (*La grève dans la ville. Une cité horlogère entre guerre mondiale, conflits socio-politiques et restauration de l'ordre. Le Locle, 1912-1919*) et qui ouvrira la question: 100 ans plus tard, comment et que fait-on?

- **Mardi 28 septembre** (18h30, Unia Neuchâtel), focus sur un volet important de la Loi sur le travail: repos, pauses, heures supplémentaires. Une soirée pour répondre aux questions que nous nous posons quotidiennement au travail.
- **Samedi 11 décembre** enfin (17h, Centre espagnol La Chaux-de-Fonds), le GI Migration tirera le bilan d'une année qu'il terminera en beauté, en fête et en préparant l'avenir ensemble. ■

TÉMOIGNAGES

«LES MIGRANTS SONT MIEUX ACCUEILLIS ICI»

Arrivée en Suisse en 2013, en provenance de Moscou, Oxana s'est syndiquée voici trois ans, avant d'intégrer en 2020 le groupe d'intérêts Migration. «Lorsqu'on ne connaît ni la langue ni les usages d'un pays, on s'y sent rapidement perdu, effrayé. L'encadrement des migrants par le syndicat est donc très précieux, pour faire connaître aux arrivants leurs droits et leurs devoirs, les démarches à entreprendre pour s'intégrer, les propositions à refuser pour éviter le dumping salarial et la dégradation des conditions générales de travail.» En Suisse, où sa fille va naître bientôt, Oxana souligne que les femmes enceintes et les travailleurs en général sont moins bien protégés qu'en Russie. «En revanche, les migrants y sont nettement mieux accueillis», ajoute-t-elle, en saluant notamment l'ouverture à l'école de classes d'accueil qui permettent aux élèves allophones de rapidement s'intégrer au cursus. «En Russie, les arrivants sont livrés à eux-mêmes, y compris lorsqu'ils proviennent d'Etats limitrophes.» Dans son pays d'adoption, outre une aide concrète aux nouveaux arrivants, Oxana entend bien participer notamment à la lutte pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. ■



«LES CONDITIONS SE SONT DURCIES»

Aux yeux de Carlos, qui œuvre en son sein depuis une dizaine d'années, l'action du GI Migration est également très importante. Même en arrivant d'un pays aussi proche que le Portugal, il a bel et bien connu les difficultés de ces travailleurs perdus dans un système dont ils ne connaissent aucun rouage. «Le groupe d'intérêts peut non seulement défendre en haut lieu les intérêts des migrants, mais il leur apporte aussi, personnellement et concrètement, les bonnes informations; il répond précisément à leurs questions et les assiste dans leurs efforts d'intégration.» Ce GI, Carlos l'estime d'autant plus précieux qu'il l'affirme: les conditions sont devenues plus dures, les exigences plus élevées et les restrictions plus nombreuses, depuis son arrivée en Suisse en 2007. Pour les migrants comme pour tous les travailleurs, l'engagement syndical souffre d'une peur croissante de perdre son emploi. «Or, Unia a besoin, plus que jamais, d'une importante représentativité. De même, les migrants ont besoin d'un syndicat fort; car il faut le savoir, les discriminations liées à l'origine perdurent, même lorsqu'on obtient la nationalité suisse...» ■



Quelque 45 000 participants à la Journée des réfugiés



En écrivant le nom et le destin des exilés sur des bandelettes, les membres du groupe d'intérêts des migrants rendent hommage et visibilité aux victimes de la migration.

Neuchâtel accueillera dans quelques jours près de 45 000 âmes: les victimes de ces dernières années, parmi les migrants pour qui l'Europe était le seul espoir...

Pour marquer la Journée mondiale des réfugiés - célébrée le 20 juin depuis deux décennies -, le groupe d'intérêts Migration d'Unia Neuchâtel s'investira les 19 et 20 juin prochains dans la capitale cantonale. Stands et festivités ayant été interdits pour cause de pandémie, c'est en début de soirée que débuttera l'action visant à rappeler que la migration n'est ni une invasion, ni un péril; elle est à la fois source d'espérance pour les uns, d'enrichissement culturel, social et humain pour tous. Une nouvelle fois, le GI Migration fera œuvre de mémoire. Les chiffres émeuvent certes la population par l'importance numérique des victimes mortes aux portes de l'Europe. Mais

les chiffres n'ont ni corps ni visage, ils tombent rapidement dans l'oubli qu'engendre naturellement l'avalanche ininterrompue d'informations. Aussi importe-t-il de rendre à ces victimes leur identité humaine; dans ce but, les membres du GI migration liront samedi soir une liste terrifiante: les noms, prénoms, âges et causes du décès de quelque 45 000 enfants, femmes, hommes qui ont perdu la vie sur la route d'un continent où ils espéraient simplement pouvoir vivre, travailler, s'aimer et se construire. En plein air, sur la passerelle de l'Utopie, les voix du syndicat rendront hommage à des êtres humains disparus alors qu'ils fuyaient la guerre, la misère, les persécutions, le désespoir.

Derya Dursun: «L'année dernière, nous étions plusieurs à faire cette lecture publique à haute voix. L'émotion nous interrompait souvent. Une telle liste devient illisible, lorsqu'on y découvre qu'une famille entière a trouvé la mort en mer, que des enfants ont perdu leurs parents, ou inversement.» A ces dizaines de milliers de victimes, Unia entend donner également une visibilité plus durable et concrète: devant le Temple du Bas seront accrochées des bandelettes portant chacune les données d'une personne morte en migration. La légèreté du support n'enlèvera rien à la profondeur de chaque drame. ■

L'APPRENTISSAGE EN 3D

Une expo virtuelle propose de soutenir les futurs apprentis dans leur processus de transition entre l'école et le monde du travail



Jiyana Tassin

Faire l'expérience de l'apprentissage en entreprise, du premier jour de l'engagement jusqu'à l'obtention d'un diplôme, à travers son écran: voilà la démarche proposée par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) avec son exposition virtuelle 3D «Au cœur de l'apprentissage». Cette dernière – réalisée en collaboration avec le Collège du travail – se décline soit en une courte visite guidée résumant les thématiques inhérentes à la formation duale (comme le système suisse d'apprentissage, l'embauche ou encore le quotidien), soit en une déambulation libre. Initialement conçue pour être présentée en itinérance dans les salons des métiers et de la formation de Suisse romande, l'exposition, interactive, est aujourd'hui accessible depuis chez soi. «Cette initiative a directement à voir avec la situation délicate de la transition de l'école au tra-

vail liée à la pandémie. Avec l'absence de salons de métiers et la difficulté à trouver des stages, cette expo 3D permet par exemple d'ouvrir la discussion en classe pour préparer les choix professionnels», explique en substance la professeure Nadia Lamamra dans un récent communiqué. Et d'ajouter que le projet résulte de diverses recherches menées par l'IFFP sur les arrêts d'apprentissage, les parcours de transition et l'activité des formateurs en entreprise. Au travers de faits, de chiffres ou encore de points de vue d'apprentis et de formateurs, l'exposition donne la possibilité aux intéressés d'expérimenter le quotidien, les atouts mais aussi les difficultés et les défis de la voie de formation la plus suivie en Suisse.

FILMS ET JEU INTERACTIF

Dans le cadre de l'exposition «Au cœur de l'apprentissage», cinq films ont été tournés par la réalisatrice Katharine Dominicé. A la rencontre d'apprentis

et de formateurs, ces courts métrages donnent des clés pour mieux comprendre comment se transmet un métier, la manière dont on devient un professionnel. Les visiteurs peuvent encore, au fil de la visite, découvrir un jeu «Dans la peau d'un recruteur», qui permet aux élèves de se familiariser avec les modalités d'embauche des apprentis. L'exposition a été réalisée dans le cadre du programme AGORA du Fonds national suisse de la recherche scientifique et est également soutenue par la Loterie Romande, la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) et les fonds pour la formation professionnelle de divers cantons romands. Elle sera présente au Salon des métiers et de la formation de Lausanne et à la Cité des métiers de Genève en novembre 2021, ainsi qu'aux SwissSkills en 2022. ■

Visite virtuelle 3D sur: expo-apprentissage.ch/visite-virtuelle

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

FRIBOURG

PERMANENCES

Dans la région Fribourg, la permanence est ouverte par téléphone au 026 347 31 31 et par e-mail à 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

Les locaux du syndicat Unia sont ouverts au public lundi, mardi, jeudi et vendredi après-midi de 14h à 18h. 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. **Notre charge de travail actuelle nous force à réserver tout conseil juridique à nos adhérents.**

PERMANENCE PAPYRUS

Les permanences «Papyrus» sont désormais réservées uniquement aux membres d'Unia affiliés depuis au moins trois mois. Des rendez-vous sont possibles le mercredi entre 14h et 18h. Pour plus d'informations, écrivez à geneve@unia.ch ou appelez le 0848 949 120.

NEUCHÂTEL

HORAIRE 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

Ouverture du secrétariat: vendredi de 9h30 à 12h.

Le Locle

Le secrétariat est fermé jusqu'à nouvel avis.

Permanence téléphonique pour toute la région: du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h. 0848 203 090.

TRANSJURANE

PERMANENCES SYNDICALES

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h.

Porrentruy: lundi et jeudi de 14h30 à 18h.

Moutier: le 1^{er} jeudi ouvrable de chaque mois, de 14h30 à 18h.

Tavannes: lundi de 14h30 à 18h.

Saint-Imier: mardi et jeudi de 14h30 à 18h.

Permanence téléphonique: 0848 421 600, lundi au jeudi de 14h30 à 17h30 et vendredi de 9h à 12h.

PERMANENCES CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h.

Porrentruy: lundi de 14h30 à 18h.

Moutier: jeudi de 14h30 à 18h.

Tavannes: lundi de 9h à 12h et de 14h30 à 18h, mardi et jeudi de 9h à 12h et de 14h30 à 17h, mercredi de 9h à 12h.

Saint-Imier: mardi et jeudi de 14h30 à 18h.

Permanence téléphonique: 0848 421 600, lundi au vendredi de 9h à 12h.

VALAIS

DÉMÉNAGEMENT

Le secrétariat d'Unia Sion a déménagé.

Coordonnées complètes:

Syndicat Unia Région Valais,

place du Midi 21, case postale 2190,

1950 Sion 2 Nord.

Le numéro de téléphone reste le même.

SYNDICAT ET CAISSE DE CHÔMAGE

Sierre: 027 602 60 00

Sion: 027 602 60 00

Martigny: 027 602 60 00

Monthey: 027 602 60 00

HORAIRES

Permanence téléphonique: du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h30. Ouverture du guichet caisse de chômage: du lundi au vendredi, de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

PERMANENCES SYNDICALES

Nouveaux horaires jusqu'au 26 novembre.

Sierre: lundi, mercredi et vendredi, de 8h30 à 11h30. Lundi soir de 17h à 19h.

Sion: lundi, mercredi et vendredi, de 8h30 à 11h30. Jeudi soir de 17h à 19h.

Martigny: lundi, mercredi et vendredi, de 8h30 à 11h30. Jeudi soir de 17h à 19h.

Monthey: lundi, mercredi et vendredi, de 9h30 à 11h30. Mardi soir de 17h à 19h.

VAUD

HORAIRES

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 lundis, mardis et jeudis 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: 021 313 24 80

Crissier: 021 612 00 40

Morges: 021 811 40 70

Nyon: 022 994 88 40

Yverdon: 024 424 95 85

Le Sentier: 021 845 62 66

Vevey: 021 925 70 01

Aigle: 024 466 82 86

COMMUNIQUÉS

AVS 21: PARODIE D'ÉGALITÉ ET CAMOUFLET POUR LES FEMMES

Par pure idéologie et sans égard pour l'iniquité qui frappe les femmes en activité ou à la retraite, la majorité du Conseil national a voté par 126 voix contre 67 l'augmentation à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes. L'Avivo (Association de défense et de détente des retraités), qui défend l'AVS depuis plus de 70 ans, est indignée par cette décision. Plus de 300 000 personnes avaient signé une farouche opposition à cette augmentation, comme d'ailleurs le peuple à plusieurs reprises. Car la réalité de la situation qui péjore les femmes au niveau des salaires et des rentes est incontestable.

Les complexes et alambiquées compensations décidées lors du débat ne calment pas la colère de l'Avivo qui soutiendra un référendum. L'Avivo n'acceptera pas non plus un bricolage qui mettrait en danger l'universalité du système de l'AVS.

On laisse croire que l'AVS court un danger depuis des lustres, alors que, depuis dix ans, le fonds AVS a été huit fois largement bénéficiaire. C'est dû au système exemplaire de l'AVS, sûr, transparent et solidaire. En revanche, le périlleux 2^e pilier qui accumule mille milliards de capital ne fait que baisser systématiquement les futures rentes.

L'Avivo préconise depuis longtemps que l'on glisse la part obligatoire de la LPP dans le 1^{er} pilier, l'AVS, tout en garantissant les droits acquis. Une solution simple mais peut-être trop solidaire pour les thuriféraires de l'augmentation de l'âge de la retraite? ■

Avivo

CHRONIQUE D'UNE FAILLITE ANNONCÉE

On assiste à une médiatisation sans précédent des violences exercées sur les requérants et les requérantes d'asile dans les centres fédéraux. Les journaux et la télévision en donnent ces jours une information soutenue, et non pas anecdotique, et le rapport d'Amnesty International en reçoit un écho rarement atteint dans l'espace public. Le directeur du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), Mario Gattiker, a été forcé de sortir de sa réserve et de répondre publiquement aux questions de plus en plus pressantes que posent les faits gravissimes révélés.

Malheureusement, ce qui se produit était prévisible. Quand l'annonce a été faite d'ouvrir ces centres, les organisations citoyennes de défense des requérants d'asile comme les milieux des Eglises protestante et catholique ont émis leurs inquiétudes: ces centres allaient soustraire la présence des requérants à la vue de la population, ils allaient les rendre invisibles, faire obstacle aux ONG qui leur apportent aide, écoute et une présence humanisante. Leur fonctionnement et l'encadrement des requérants d'asile laissaient craindre le pire. En un mot, ces centres allaient contribuer à la politique d'isolement des requérants d'asile.

La fonction des centres fédéraux d'asile est la même que celle de Frontex. Si Frontex vise à «externaliser» le contrôle migratoire aux frontières de l'Europe via le financement de camps aux conditions sanitaires déplorables et livrés aux violences policières ou à celles de leurs substituts privés, les centres fédéraux, eux, «internalisent» la gestion migratoire en gardant les migrants dans ce qui n'est autre que des camps inaccessibles au public, des espaces clos propices au non-droit.

Les requérants d'asile doivent vivre presque cinq mois dans les centres fédéraux. C'est long. La souffrance que cela génère pour des femmes, des hommes, des enfants, des personnes âgées est indigne de notre Etat de droit et des valeurs judéo-chrétiennes dont il se réclame. Alors qu'ils et elles espéraient enfin vivre hors de l'enfer en arrivant dans notre pays, cette souffrance les atteint comme une ultime et insoutenable épreuve après les douleurs et les dangers mortels qu'ils et elles ont dû affronter sur les chemins improbables de leur exil.

Il est temps de faire autrement: d'accompagnement social et moins de politique sécuritaire; construire la vie quotidienne dans les centres avec les requérants d'asile, acteurs de leur existence. La violence en serait désamorcée. ■

Commission protestante romande Suisses-Immigrés

COURRIER

OBSOLESCEENCE PROGRAMMÉE

Tout au fond d'une armoire, au-dessus d'une pile de vieux draps, un coussin chauffant. Vieux. Il nous a été utile en de rares occasions au cours de notre longue vie. Peu pendant les premières décennies. Nous étions en bonne santé. Mais plus souvent ces vingt dernières années. Lorsqu'un mal de ventre ou un mal de dos nous fait souffrir, nous nous rappelons de son utilité. Tout dernièrement, pendant plusieurs jours, cela a été le cas. Nous l'avons ressorti de son vieux carton. Je l'ai posé sur mon fauteuil et me suis bien appuyé contre pendant de longues heures. Il m'a suivi dans mon lit et le mal a disparu.

Le remettant en place, mon épouse m'a prié de renforcer l'emballage qui le protège. J'y ai trouvé de vieux documents promotionnels pour la marque «SOLIS-3 chaleurs», l'adresse de la maison Henri Cavé à la place de la Riponne où il avait été acheté, un numéro de téléphone à cinq chiffres et, surtout, la date de l'achat. Ce coussin chauffant, acheté par mes parents le 27 décembre 1946, nous est encore utile. Il n'est pas employé tous les jours, mais tout de même... Nous utilisons encore aujourd'hui un objet fabriqué à la fin de la dernière guerre, époque où l'obsolescence programmée n'avait pas encore été inventée.

La logique capitaliste a vite compris que, si elle voulait gagner beaucoup d'argent et vite, fabriquer des objets «increvables» n'allait pas arranger ses affaires. Sa production doit pouvoir être jetée le plus souvent possible, ne durer que ce que vivent les roses et se renouveler au rythme de la nature. Un client tous les ans, c'est infiniment plus rentable qu'un client toutes les trois générations. Que nous devons utiliser et jeter des matériaux fournis par un monde fini n'a jamais été le souci des maîtres de l'économie. Formés, voire «excités», par les célèbres écoles de commerce américaines, ils ont vite donné l'ordre aux inventeurs et aux techniciens de faire en sorte que les outils qui nous sont nécessaires, en cuisine, à l'établi, au garage, soient moins chers à l'achat qu'à la réparation. Ainsi s'envolent les chiffres d'affaires et les bénéfices. Ainsi s'effondre notre monde asphyxié. Saura-t-on demander pardon aux générations qui vont suivre et en souffrir, de ne s'être pas donné les moyens de produire plus intelligemment? D'avoir laissé faire les rapaces? De les avoir laissé contrôler autant la politique que l'économie? D'avoir acheté, tête baissée, leurs gadgets fragiles mais au design si flatteur? Le saura-t-on? ■

Pierre Aguet, Vevey

PANDÉMIE, EUROPE, DROITS DES MIGRANTS, RETRAITES...

Les délégués au Congrès d'Unia se sont prononcés sur quatre résolutions. Retour sur les discussions qu'elles ont engendrées

Sylviane Herranz

Les questions d'actualité ont mobilisé les délégués et les délégués d'Unia qui, en plus des questions stratégiques et organisationnelles (voir notre dernière édition), ont adopté quatre résolutions durant le Congrès qui s'est tenu les 4 et 5 juin derniers.

PLAN DE JUSTICE SOCIALE FACE À LA PANDÉMIE

La première résolution porte sur la réponse à donner à la pandémie qui, comme l'a souligné Véronique Polito du comité directeur, a touché les personnes aux bas revenus et les femmes. Elle a également rappelé les attaques du Conseil fédéral qui a suspendu les dispositions légales en matière de temps de travail dans la santé et la logistique, et la tentative des parlementaires bourgeois d'ouvrir les magasins les dimanches sous couvert de la crise alors que les bénéfices de Migros, par exemple, ont explosé. Mixaris Gerosa, militante tessinoise, a soutenu que la Suisse s'engage fortement pour contrer la pandémie dans le monde et a proposé d'ajouter à la résolution l'exigence de la libération des brevets. Autre amendement, celui d'une nécessaire redistribution de la richesse du haut vers le bas: «Dans cette pandémie, un pourcent de la population voit ses profits augmenter tandis qu'on demande des sacrifices aux travailleurs au nom de la crise.»

Par 202 voix contre 11 et 25 abstentions, la résolution «Luttons contre la pandémie des écarts sociaux» a été acceptée. Parmi ses revendications, qui constituent un «plan pour la justice sociale et la solidarité»: une compensation à 100% du salaire en cas de

RHT jusqu'à 5000 francs de revenu par mois, l'instauration de CCT de force obligatoire dans les secteurs essentiels (soins, commerce de détail, logistique), un plan de relance pour aider les entreprises, notamment de l'hôtellerie-restauration, très affectées par la pandémie, la création d'une contribution de solidarité Covid-19 pour les super-riches et une contribution importante de la Suisse au programme des Nations Unies pour éradiquer la pandémie dans les pays les plus pauvres.

POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE

La deuxième résolution concerne les relations de la Suisse avec l'Europe, après l'échec de l'accord-cadre institutionnel. «Lors des négociations, nous avions prévu un outil pour protéger les salaires. Cet outil a été attaqué. Il n'était plus possible d'appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu. Nous avons contribué à la mort de cet accord», a expliqué Nico Lutz, responsable de la construction au comité directeur. «La Suisse est au centre de l'Europe, nous avons besoin de l'Europe et nous voulons une Europe plus sociale», a-t-il plaidé, présentant les revendications de la résolution: renforcer le pilier social de la coopération avec l'Union européenne (UE), sécuriser socialement la libre circulation des personnes, coopérer pour une plus grande justice fiscale, et approfondir la collaboration institutionnelle et pratique. Elle préconise aussi que chaque Etat garde le droit de fixer des normes plus exigeantes que celles de l'UE, seul moyen d'éviter un nivellement par le bas des salaires. La résolution a été acceptée par 163 voix contre 35 et 37 abstentions, certains estimant qu'elle n'allait pas suffisamment loin.

MÊMES DROITS POUR LES MIGRANTS PRÉCARISÉS

La troisième résolution, «La pauvreté n'est pas un crime: stabilité de séjour pour les personnes migrantes», a été acceptée par 225 voix, contre 13 et 9 abstentions. Alertant sur la disposition de la Loi sur les étrangers du 1^{er} janvier 2019 qui permet de retirer une autorisation de séjour à un migrant ayant recours à l'aide sociale, Renate Schoch du comité directeur a rappelé que 60% des membres d'Unia n'ont pas le passeport suisse. Plusieurs militants se sont levés pour défendre la résolution qui exige de ne pas pénaliser les migrants. «Le problème n'est pas le virus, mais le capitalisme. Le virus est un nouvel agent», a lancé Diego Parrondo du groupe d'intérêts Migration, revendiquant aussi que l'exigence du droit de vote pour les étrangers soit intégrée à la résolution. «Si nous voulons être forts et lutter pour la classe ouvrière, nous devons avoir le droit de vote. Pour l'instant, nous avons des obligations et aucun droit. Le lieu de naissance ne doit pas avoir de rôle, nous croyons à l'internationalisme. Notre patrie, c'est les travailleurs et les travailleuses. Notre

lutte est la lutte pour tous.» Tobias Goldmann est revenu sur le risque de perdre son droit de séjour même si l'on est né en Suisse: «On devrait rentrer dans un pays inconnu parce que nous sommes pauvres? Comment accepter que des migrants qui ont contribué toute leur vie à ce pays en soient exclus? Nous devons refuser l'exportation de la pauvreté.» Juste après l'adoption de la résolution, Guy Parmelin, invité au Congrès, s'est vanté, ironie de l'histoire, que le Conseil fédéral avait bien géré la crise du coronavirus en indiquant un «point positif»: «Nous avons constaté que l'aide sociale n'a pas augmenté par rapport à 2019.» Une déclaration bien mal à propos lorsque l'on sait que de nombreux migrants renoncent à demander l'aide sociale, vu la menace planant sur leur permis de séjour...

NON À AVS 21!

La dernière résolution, contre AVS 21, a obtenu un soutien massif des délégués, avec 219 voix pour, 14 contre et 6 abstentions. Une réforme des retraites inacceptable, faite sur le dos des femmes, ont protesté plusieurs délégués, alors

qu'Aldo Ferrari, membre sortant du comité directeur, a invité à rechercher d'autres financements, par exemple auprès de la Banque nationale ou des plus riches. L'exigence d'une augmentation des rentes AVS qui n'ont pas bougé depuis 40 ans, a été exprimée, comme le refus catégorique du relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. «Si on augmente cet âge, nous aussi, les hommes nous allons travailler plus longtemps», a soutenu le retraité Köbi Hauri, alors que son collègue Eric Voruz alertait: «Nous devons également nous opposer à l'initiative de la jeunesse dorée du PLR. Après les 65 ans pour les femmes, ce sera les 67 ans pour les femmes et les hommes, sous prétexte de flexibilité.» Marianne Guerne, militante de Transjurane, s'est insurgée: «Si les femmes étaient payées comme les hommes pour un travail égal, il y aurait assez d'argent dans les caisses AVS. Pourquoi les patrons n'arrivent pas à comprendre que les femmes ont la même valeur que les hommes?» Et d'appeler à lutter contre cette nouvelle réforme: «AVS 21: c'est la porte ouverte à la hausse de l'âge de la retraite pour tous!» ■

«Pour une Suisse solidaire dans la lutte contre la pandémie»

Public Eye et Amnesty International ont remis leur pétition pour un accès universel aux vaccins

Aline Andrey

Plus de 20 000 personnes demandent à la Suisse de s'engager sans tarder en faveur d'un accès universel aux vaccins contre le Covid-19. Elles ont signé la pétition conjointe de Public Eye et d'Amnesty International. Les deux ONG l'ont remise le 8 juin au président de la Confédération, Guy Parmelin, et au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche. Elles rappellent dans un communiqué que «de très nombreux pays n'ont toujours pas accès aux vaccins contre le Covid-19, dont les brevets sont aux mains d'une poignée

de groupes pharmaceutiques. Près de 90% des vaccins administrés dans le monde l'ont été dans les pays du G20, tandis que les pays les plus pauvres n'ont reçu que 0,3% des vaccins disponibles.»

Patrick Durisch, expert politique santé à Public Eye, dénonce: «Alors que le gouvernement des Etats-Unis, plusieurs pays européens et une majorité de la population suisse ont annoncé leur soutien à la levée des droits de propriété intellectuelle sur les moyens de lutte contre le Covid-19, la position de blocage idéologique de notre gouvernement n'est plus défendable. Il est temps que nos autorités fassent passer la santé de chacune et chacun avant les profits des pharmas.»

La pétition demande que la Suisse se joigne aux efforts internationaux «pour sauver d'innombrables vies dans le monde en soutenant la levée temporaire de la protection de la propriété intellectuelle pour les traitements, tests et vaccins contre le Covid-19». Ce qui permettrait de faciliter leur production par de nouveaux fabricants, notamment dans les pays du Sud. «La Suisse doit en outre s'engager pour une adhésion des entreprises pharmaceutiques suisses à la plateforme de partage des connaissances de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et rendre public les contrats de commandes de vaccins payés avec l'argent des contribuables», indique le communiqué. Pablo Cruchon, responsable de campagne à Amnesty International Suisse, souligne: «La santé est un droit et des vies en dépendent. Nous ne pouvons accepter que des personnes meurent chaque jour au nom d'égoïsmes nationaux et de l'intérêt de profits privés.» ■



VAUD: NOUVELLE OPPOSITION CONTRE DES EXTENSIONS D'HORAIRES

Un double référendum, soutenu par Unia, est lancé contre les prolongations des horaires d'ouverture des magasins à Echallens

Aline Andrey

Le compte à rebours a démarré. Un comité référendaire, dont font partie le syndicat Unia, les partis de gauche et les Verts, a moins d'un mois pour récolter 618 signatures (15% des 4115 électeurs) sur la commune d'Echallens. Autant de paraphes nécessaires pour chaque référendum lancé en ce mois de juin. Le premier s'oppose au Règlement général de police qui stipule que la Municipalité décide seule des horaires des magasins. Le deuxième, à la prolongation des ouvertures des magasins. Le double référendum est nécessaire, car sans modifier le Règlement de police, il serait alors possible pour la Municipalité de fixer des horaires sans tenir compte du résultat du deuxième référendum. «Ce nouveau Règlement serait l'un des pires du canton», dénonce Giorgio Mancuso, responsable du secteur tertiaire d'Unia Vaud.

Selon ce Règlement, les commerces pourraient ouvrir du lundi au vendredi non plus jusqu'à 19h, mais jusqu'à 20h. «Pour une vendeuse, mère de famille, cela signifierait un retour à la maison vers 20h30, voire 21h. Elle ne verrait même plus ses enfants. Et on sait que l'argument stipulant que des étudiants sont engagés le soir est faux», s'exclame le permanent syndical, qui ajoute: «Les petits commerçants indépendants, comme partout, sont contre ces extensions.»

Le nouveau règlement stipule aussi la possibilité de six nocturnes par année. Quant au samedi, l'ouverture est actuellement fixée à 17h. Mais, dans les faits, les commerces ferment à 18h, utilisant la possibilité que leur offre le Règlement actuel d'ouvrir plus tard une fois par semaine. En théorie, ils pourraient prolonger leurs horaires un soir en semaine jusqu'à 21h30. «Mais tous savent que cela ne sert à rien», souligne Giorgio Mancuso. «En tant que référendaires, nous sommes prêts à faire du porte-à-porte s'il le faut. Si on gagne les deux référendums, les négociations sur les horaires d'ouverture reprendront. Mais cette fois-ci, avec nous.» Le délai référendaire étant de trente jours, le comité a jusqu'au 8 juillet pour déposer les signatures concernant le Règlement général de police et jusqu'à mi-juillet environ, selon le jour de sa publication, pour le Règlement sur les jours et les heures d'ouverture et de fermeture des magasins de la commune d'Echallens. ■

ON SE REVERRA SUR LA ROUTE...

Oscar du meilleur film 2020, *Nomadland* roule à la rencontre des nouveaux nomades, les laissés-pour-compte de la crise des subprimes. Une fiction éblouissante et plus vraie que nature à travers le grand Ouest américain

Textes Nicolas Jacot

À 61 ans, Fern, victime de la crise économique de 2008, a tout perdu: son mari, sa maison, son travail et même sa ville. Une ville-entreprise minière du Nevada littéralement rayée de la carte et démunie de ses habitants et de son code postal. En désespoir de cause, Fern se lance dans une vie de nomade, sillonnant le pays à bord de sa camionnette qui devient aussi sa maison, à la recherche de jobs saisonniers qui lui permettront de survivre jusqu'à la retraite. Manutentionnaire chez Amazon durant les Fêtes, nettoyeuse dans un camping l'été venu, restauration rapide ou encore récolte de betteraves, rien n'effraie la sexagénaire, qui est prête à tout pour subsister. À l'invite d'une collègue, elle participe à un rassemblement de nomades dans le désert d'Arizona. Fern y découvre alors une communauté de laissés-pour-compte qui, comme elle, parcourent les États-Unis et vivent sur la route. Au contact de ces Linda, Bob, Dave ou encore Swan-kie, elle apprend les techniques de base de la survie et de l'autosuffisance. Mais surtout, elle va rencontrer des personnes au grand cœur, une écoute, et se reconnecter progressivement avec la nature et la liberté.

Pour le tournage de son troisième long métrage, la réalisatrice Chloé Zhao s'est entourée d'une équipe réduite au minimum, dans le but de se fondre du mieux possible parmi la communauté au centre de l'histoire. Car la cinéaste chinoise – deuxième femme seulement à avoir remporté l'Oscar de la meilleure réalisation, pour ce film – a fait appel à de véritables nomades pour l'interprétation de la quasi-totalité des personnages. Un choix fort et qui donne au récit densité, hyperréalisme, et vient mettre en lumière les exclus d'une société. «Je me suis vraiment sentie plus aimée, plus dé-



sirée et plus appréciée en faisant ce film que je ne l'ai jamais été dans ma vie», affirme Swan-kie, une des comédiennes.

HOMMAGE AUX BABY-BOOMERS

En adoptant par ailleurs le point de vue d'une sexagénaire, c'est aussi une certaine génération que Chloé Zhao vient saluer. «Il y a de l'âgisme dans ce pays, un préjugé contre les histoires de personnes âgées et de personnes à la périphérie de la société», explique-t-elle. Et un producteur de renchérir: «On a promis à la génération des baby-boomers que, si

elle faisait ceci et cela, tout irait bien jusqu'à l'âge de la retraite. Il est clair que cela ne s'est pas passé et ne se passe toujours pas ainsi. Le filet de sécurité s'est déchiré, et beaucoup de gens passent à travers. Et pourtant, cette situation s'inscrit dans la tradition de la brutalité de l'individualisme américain.» Outre son caractère réaliste et social, *Nomadland* est également une invitation à un retour aux sources et à une nature oubliée. Quand l'immensité des paysages ouest-américains s'étend à perte de vue, la musique appelle à la méditation et à la réflexion.

Et la cinéaste d'ajouter: «Une grande partie de l'évolution de Fern est d'apprendre à vivre au grand air. En vivant dans une camionnette, elle est de plus en plus exposée à la nature, à sa beauté et à son hostilité, à sa capacité à se reconstituer et à guérir.» Une certaine manière de redéfinir le rêve américain... ■

Nomadland, de Chloé Zhao, dans les salles en Suisse romande depuis le 9 juin.

«NO CHILD» POUR LE «REACTING PROCESS»

A travers les yeux d'un quinquagénaire employé d'une start-up branchouille, Bruno Podalydès dresse, dans *Les 2 Alfred*, le portrait facétieux d'un monde du travail qui va mal. Humour et fantaisie au rendez-vous!

Ancien responsable dans une imprimerie d'enluminures, à 50 ans Alexandre est désormais chômeur mais également jeune papa. Tourmenté par son banquier, il a deux mois pour prouver à sa femme, en mission à bord d'un sous-marin, qu'il est en mesure d'être autonome financièrement. Sur un malentendu, il décroche un poste de *reacting process* – lui-même ne sait pas ce dont il s'agit – chez The Box, une start-up très tendance. Problème: le dogme de l'entreprise, c'est «No child! – Pas d'enfant!» et Alexandre n'aura d'autre choix que de mentir pour conserver son emploi. Dans ses péripéties, il rencontre Séverine, son explosive supérieure, et Arcimboldo, un rêveur optimiste qui multiplie les petits boulots à coup d'applis. Pour faire face à la violence et à la cruauté d'une société pas si éloignée de la nôtre, le trio n'aura alors d'autre solution que de se serrer les coudes.

RÉGRESSION ET ANGLICISMES

Fidèle à son univers farfêlé et loufoque, mais empreint de nostalgie, Bruno Podalydès dépeint, dans *Les 2 Alfred*, un monde du travail burlesque, mais finalement pas si caricatural qu'il en a l'air. Les tables de ping-pong y deviennent des bureaux, les trampolines des tables basses, alors que les fontaines à bonbons remplacent les distributeurs de boissons et que les réunions sont appelées «galettes des kings». «Ce sont des espaces très régressifs, très infantilissants qui correspondent à des buts de management très pensés», explique le réalisateur et scénariste français. Le cinéaste s'amuse également à utiliser un charabia managérial – *postponer*, *dropper*, *go-between*, *one-to-one*, etc. – fait d'anglicismes et d'abréviations dont se gargarisent les employés de The Box. «C'est une langue qui donne à celui qui la parle une absurde illusion de contrôle, de pou-



voir... Pur langage de domination. Il est nécessaire de s'en moquer et de faire naître chez ceux qui la parlent le sentiment de leur ridicule», poursuit Bruno Podalydès.

COMÉDIE GLAÇANTE

Mais si on rit beaucoup, sous ses allures de comédie, *Les 2 Alfred* tire un constat glaçant et vient surtout mettre le doigt sur les absurdités d'un monde qui part à la dérive. Inhumanisation et digitalisation galopantes, ubérisation du marché du travail ou encore caractère périmable des salariés sont autant de dérèglements de notre société dénoncés ici. Une société dans laquelle les employés disent maintenant être en mode «travail» ou en mode «vacances»: «Nous commençons à nous prendre pour des machines», constate le réalisateur. Et la violence de son propos est d'autant accentuée par la douceur et la candeur de son personnage principal. Qui, lors de son entretien d'embauche, met naïvement en avant ses qualités d'honnêteté, de gentillesse et d'indulgence dans une entreprise qui affiche sur ses murs «*Be a warrior, not a worrier*» (Sois un guerrier, pas un anxieux). Dans cet univers intraitable,

la solidarité et l'amitié naissante entre les personnages viennent heureusement donner une note d'optimisme. «Tous unis vous ne risquez rien!» leur rappelle d'ailleurs une jeune stagiaire. ■

Les 2 Alfred, de Bruno Podalydès, sortie en Suisse romande le 16 juin.

10 BILLETS GRATUITS!

Nous tenons à la disposition de nos lectrices et de nos lecteurs 10 billets gratuits pour le film *Les 2 Alfred* offerts par le distributeur Xenix.

Attention, ces billets sont valables uniquement du lundi au vendredi (jours fériés exclus).

Intéressés? Écrivez-nous à forum@evenement.ch ou à L'Événement syndical place de la Riponne 4 1005 Lausanne.

N'oubliez pas de nous transmettre vos coordonnées.

UN SIÈCLE DE LUTTES

Dix ans après une première mouture, Stéphane Goël revient avec une version augmentée de son documentaire *De la cuisine au parlement*. Un film qui retrace le combat des Suissesses vers le suffrage féminin et au-delà

C'est une épopée longue de plus d'un siècle que nous propose de revivre le réalisateur lausannois Stéphane Goël. Une épopée qui a mené les Suissesses *De la cuisine au parlement* et qui est retracée à travers les témoignages de militantes, de politiciennes et d'historiennes. Face au cinéaste, elles partagent, avec force mais aussi avec humour, les grandes lignes du mouvement, des éléments d'histoire ou des anecdotes personnelles. Si les pionnières ne sont malheureusement plus là pour témoigner – quatre générations se sont battues pour obtenir le droit de vote –, on les retrouve au travers de nombreux documents d'archives. Des photographies et des vidéos qui viennent leur rendre hommage, mais qui permettent surtout de s'immerger dans la Suisse d'alors avec des interventions de citoyens ordinaires. Grâce notamment à des micros-trottoirs, des reportages dans les campagnes ou des cafés, on découvre – pour ceux qui en doutaient encore – l'évolution des mentalités durant ces dernières décennies. Des propos qui, aujourd'hui, prêtent à sourire et viennent illustrer avec cynisme et ironie les récits des intervenantes. Ces archives révèlent aussi le ton condescendant de certains hommes politiques, mais surtout des journalistes de l'époque, incapables de s'extraire de l'image de la femme au foyer. «Quand faites-vous vos courses?» demande l'un d'eux, sourire en coin, à la radicale genevoise Lise Girardin, première femme nommée à la mairie d'une grande ville en Suisse... Et le cinéaste de rappeler que «si le système politique suisse n'a pas facilité les choses, ce sont avant tout les hommes qui ont dressé d'innombrables obstacles pour ralentir l'accès des femmes à leurs droits de citoyennes».

14 JUIN 2019 CÉLÉBRÉ

Mais pourquoi donc proposer une nouvelle version d'un film documentaire à peine dix années après sa sortie? C'est la question que l'on est tenté de se poser alors que le film s'apprête à retrouver les salles obscures. La réponse du cinéaste est toutefois simple: en une décennie «tout a changé». En 2011, le 40^e anniversaire du suffrage féminin avait été célébré dans une relative indifférence, notamment dans les médias. «Ce qui s'est passé ces dernières années, c'est sans doute une prise de conscience de la fragilité des acquis

de l'égalité. La libération de la parole liée aux questions de consentement et de violence sexuelle [...], la pérennité des inégalités salariales, la résistance des plafonds de verre, l'absence de parité dans les mondes politiques, académiques ou médiatiques ont mené à l'organisation de la plus grande mobilisation féminine qu'ait connu notre pays, le 14 juin 2019», analyse le Lausannois. Son documentaire méritait donc bien une nouvelle mouture augmentée d'une demi-heure pour célébrer cet événement, rappeler les revendications actuelles et porter les combats à venir. ■

De la cuisine au parlement – édition 2021, de Stéphane Goël, sortie en Suisse romande le 16 juin.

Séances spéciales en présence de Stéphane Goël et/ou d'invités:

Sierre, Cinésierre, 16 juin à 20h30.
La Chaux-de-Fonds, cinéma Scala, 17 juin à 18h.
Neuchâtel, cinéma Apollo, 17 juin à 20h15.
Oron, cinéma d'Oron, 19 juin à 20h.
Crissier, Ecole de Marcollet, 20 juin à 15h.
Carouge, cinéma Bio, 22 et 29 juin, 8 juillet à 20h30.
Sainte-Croix, cinéma Royal, 24 juin à 14h30.
Bex, cinéma Grain de Sel, 29 juin à 14h30.
La Tour-de-Peilz, Open-air, 19 août à 21h30.

