

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 4

26^e année • mercredi 25 janvier 2023

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

VERS UN SALAIRE MINIMUM VAUDOIS?



THIERRY PORCHET

Un comité unitaire vient de déposer un projet d'initiative pour l'introduction d'un salaire minimum dans le canton de Vaud à 23 francs de l'heure. L'objectif vise à permettre à tous les travailleurs de vivre dignement de leur rémunération en luttant contre les bas revenus, la sous-enchère et les discriminations salariales à l'encontre des femmes. **PAGE 9**

POINT DE MIRE

Taxer les ultra-riches!

Sonya Mermoud

elon Musk, l'un des hommes les plus riches de la Terre, a été taxé, entre 2014 et 2018, à un taux d'imposition réel de 3,27%; Aber Christine, une vendeuse de farine en Ouganda, a dû pour sa part verser au fisc 40% de ses bénéfices. Ces deux exemples figurent dans le dernier rapport sur les inégalités mondiales d'Oxfam. On y apprend notamment que le fossé entre les moins bien lotis et les poignées de gagnants d'un système qui marche sur la tête s'est encore creusé. Que le nombre de personnes s'endormant le ventre creux a augmenté alors que les fortunes stratosphériques des milliardaires ont continué à croître. Que, pour la première fois en 25 ans, la pauvreté progresse. Selon l'ONG britannique, les 1% les plus fortunés de la planète possèdent désormais près de la moitié des richesses mondiales. Ils ont encore réussi à gonfler leur magot au cours de ces deux dernières

années tirant parti de la pandémie et raflant 28 000 milliards de dollars supplémentaires, soit près de deux fois plus que les 99% de l'humanité restante. L'enquête pointe encore les bénéfices faramineux des entreprises dans les secteurs de l'alimentation et de l'énergie avec des profits qui ont plus que doublé en 2022 et le versement de 257 milliards de dollars à leurs actionnaires. Parallèlement, près de la moitié de la population du globe vit avec moins de 5,5 dollars par jour. Et plonge dans une extrême précarité quand un imprévu comme un épisode climatique contraire, une mauvaise récolte ou des soins médicaux vient rompre un équilibre financier plus qu'aléatoire... Quelques exemples chiffrés parmi bien d'autres qui, une fois de plus, démontent le mythe de la théorie du ruisseau. Et projettent une lumière crue sur la perversité d'un modèle économique et social permettant à la cupidité et à l'égoïsme sans limites de quelques-uns de faire main basse sur le fruit du travail du plus grand nombre. Sans oublier, évidemment, le poids de ces ultra-riches dans les sphères des pouvoirs et les menaces que confère leur statut de privilégiés aux moyens limités sur la démocratie... Pour mettre un terme à cette concentration indécente des richesses et lutter durablement contre la pauvreté, Oxfam préconise une «taxation honnête» des nantis à des taux progressifs définis à l'échelle des fortunes. Une proposition qui devrait couler de source tant elle relève du bon sens. Cette solution permettrait, comme le

souligne l'ONG, d'éradiquer la faim sur la planète, d'aider les pays subissant de plein fouet les conséquences d'une météo qui s'affole ou encore de financer des politiques humanitaires, de santé ou éducatives. L'enquête d'Oxfam a été publiée le 23 janvier, jour d'ouverture du Forum économique mondial de Davos qui a fermé ses portes vendredi dernier. Avec l'idée d'influer sur cette traditionnelle grand-messe des élites politiques, économiques, académiques et des représentants d'ONG réunis pour réfléchir à la manière de «coopérer dans un monde fractionné». Un truisme, sur fond de guerre en Ukraine, de dérèglement climatique, d'inflation, de récession et de crises sociales annoncées et, bien sûr, d'inégalités croissantes... Une dernière thématique souvent soulevée, jamais vraiment empoignée. Peu probable que les décideurs – qui ont ausculté le monde dans les salons feutrés de la station grisonne – contribueront à des changements de paradigme en profondeur, entre absence de volonté politique et crainte d'un départ des ultra-riches, attachement à un libéralisme débridé, prérogatives... Peu de chance d'assister à une remise en question d'un capitalisme sauvage plus enclin à étrangler les citoyens ordinaires qu'à imposer équitablement les profiteurs. Le rideau tiré, une partie des puissants est repartie à bord de coûteux et hyperpolluants jets privés, incarnant à eux seuls ce monde plus que jamais fractionné sur lequel ils étaient supposés se pencher... ■

PROFIL



Mireille Keïta-Gilgien, lien entre deux cultures. **PAGE 2**

UNIA

Vania Alleva annonce la grève féministe. **PAGE 3**

SUISSE

Salaires augmentés dans l'économie domestique. **PAGE 5**

ENVIRONNEMENT

Lancement de la Marche bleue. **PAGE 7**

DEUX CULTURES EN HARMONIE

Mue par l'amour, Mireille Keïta-Gilgien a su créer un pont entre la Suisse et le Mali

Aline Andrey

Chaque acte de sa vie reflète ses deux appartenances, malienne et suisse. A commencer par son double nom de famille, de baptême et de mariage: Keïta-Gilgien. Elle a désormais vécu aussi longtemps ici que là-bas. Dans sa ferme rénovée au cœur du petit village de Baulmes, de nombreux objets rappellent son pays d'origine. Sur la table de son salon, chocolat suisse et cacahuètes, tout juste raménées de sa terre natale, se côtoient comme un symbole de l'harmonie entre ses deux cultures. Mireille Keïta-Gilgien a le cœur sur la main. Rayonnante, elle se sent portée par l'amour dans tous ses projets. Avec l'association Solidarité Afrique Farafina fondée en 2016, elle a créé un pont entre ses deux pays avec pour piliers les valeurs qui guident sa vie: dignité, partage, solidarité, respect, amour.

DES CANNES À PÊCHE

En collaboration avec les habitants du petit village de Sikoro – sis à 30 kilomètres de Bamako seulement, et pourtant si difficile d'accès tant les routes sont mauvaises –, l'association a permis la construction d'un dispensaire et d'une maternité, puis d'un jardin, d'un forage, d'un centre artisanal et bientôt d'un centre de formation professionnelle incluant 26 villages. «On ne leur donne pas le poisson tout cuit, mais des cannes à pêche. Il s'agit d'aider l'autre à se prendre en main, sinon le cadeau peut vite devenir empoisonné», souligne Mireille Keïta-Gilgien qui a vu, au fil des ans, la capacité d'auto-organisation et d'autoconstruction grandir dans ce hameau de quelque 800 personnes. Cette solidarité accrue s'est également accompagnée d'une plus grande prise de décisions par les femmes. Dans le canton de Vaud, l'association Farafina ne fait pas d'appel aux dons directement, mais développe des événements multiculturels, pour générer la rencontre, la tolérance, l'amitié entre les peuples, et financer le coût des matières premières nécessaires aux projets. Son festival Yelen («lumière» en bambara), en septembre, à Baulmes, est l'un de ses événements phares. Il permet la découverte d'artistes maliens et suisses, entre traditions bambaras et helvétiques, du masque africain au cor des Alpes. «Ce sont autant

de manières de montrer l'Afrique sous un autre jour que celui de la guerre et de la pauvreté, afin que les enfants originaires de ces pays puissent être fiers. Il s'agit de parler des belles choses qui existent dans ce monde», explique celle qui a écrit aussi deux livres, *Ma cuisine malicieuse* et *Racisme côté couleurs*. Ce dernier ouvrage est issu d'un projet développé avec 15 classes vaudoises autour de la tolérance et de la mise en valeur des différences. Infatigable, Mireille Keïta-Gilgien ne se départit pas de son sourire rayonnant, hormis quand elle revient sur le drame qui l'a marquée enfant, source de son engagement sans faille.

DRAME FONDATEUR

En 1991, Mireille n'a que 9 ans lorsqu'elle assiste impuissante aux brûlures mortelles d'une petite fille tombée dans une calebasse de mil bouillant. «Sa mère l'a emmenée à l'hôpital, mais elle devait payer pour accéder aux soins. Sans argent, elle n'a pas été secourue. Je me souviens du hurlement de cette femme, son enfant dans les bras, mort...» Face à cette injustice, la jeune Mireille n'a alors plus qu'un seul objectif: devenir médecin pour soigner, gratuitement. Ses parents, enseignants de métier, la soutiennent dans ses études. Elle est reçue à la Faculté de médecine de Strasbourg, mais le visa étudiant lui est refusé. En retard pour pouvoir encore s'inscrire à l'Université de Bamako, elle participe alors à un festival de théâtre et y tombe amoureuse d'un Suisse, son futur époux, qu'elle décidera de rejoindre.

«Ici, je me suis sentie très bien accueillie. Mon mari et ses amis connaissaient déjà très bien l'Afrique. J'ai pu rester moi-même. Pour se faire accepter, certains migrants, sans même le savoir, jouent un rôle. Or, il est important de ne pas se perdre. On ne peut donner que ce qu'on est.» Cette réflexion a amené Mireille Keïta-Gilgien à organiser les journées «Bienvenue chez moi» pour faciliter la rencontre entre familles d'ailleurs et familles d'ici autour de la cuisine. Mère de trois garçons entre 12 et 17 ans, Mireille Keïta-Gilgien souligne la tension inhérente au métissage. «Blancs là-bas, Noirs ici. Avec le temps, ils ont compris que l'important est de savoir qui ils sont, au-delà de la couleur de peau, et d'en être fiers.»

SIGNE DU DESTIN

L'origine de l'association Farafina tient à sa rencontre, lors d'un de ses voyages au Mali, avec une petite fille de Sikoro à l'agonie à la suite d'une infection dans une joue. «Alima avait 9 ans, l'âge que j'avais quand j'ai été confrontée à la mort de ce petit enfant, se rappelle Mireille Keïta-Gilgien. C'était comme un signe du destin.» Elle décide alors de l'aider et de fonder une organisation qui pallie les frais de santé des habitants du village afin qu'ils puissent se faire soigner à Bamako, tout en construisant un centre pour les premiers soins... «Le dispensaire et la ma-

ternité sont pris en charge par les villageois eux-mêmes. Ils ont dû mettre une équipe de gestion en place, engageant sages-femmes, infirmières et stagiaires. Aujourd'hui, ils sont entièrement autonomes», se réjouit-elle. La boucle n'est de loin pas bouclée, puisque les projets continuent d'émerger, à l'initiative également des gens de Sikoro. Dans la région du Nord vaudois, Mireille Keïta-Gilgien continue de partager sa joie de la danse, des contes, de la musique, du tissage pour mettre en lumière les riches traditions bambaras. Son dynamisme, son intégrité et ses connaissances interculturelles ne sont

pas étrangers au succès de ses projets portés uniquement par des bénévoles. En 2020, la Fédération vaudoise de coopération (Fedevaco) lui a décerné le premier prix Diaspora et Développement pour son projet exemplaire de partage de compétences et de ressources entre le Sud et le Nord. Mais la plus belle des récompenses reste, pour celle qui se rend chaque année à Sikoro, le regard d'un nouveau-né en bonne santé. ■

Pour plus d'informations, aller sur: farafina.ch



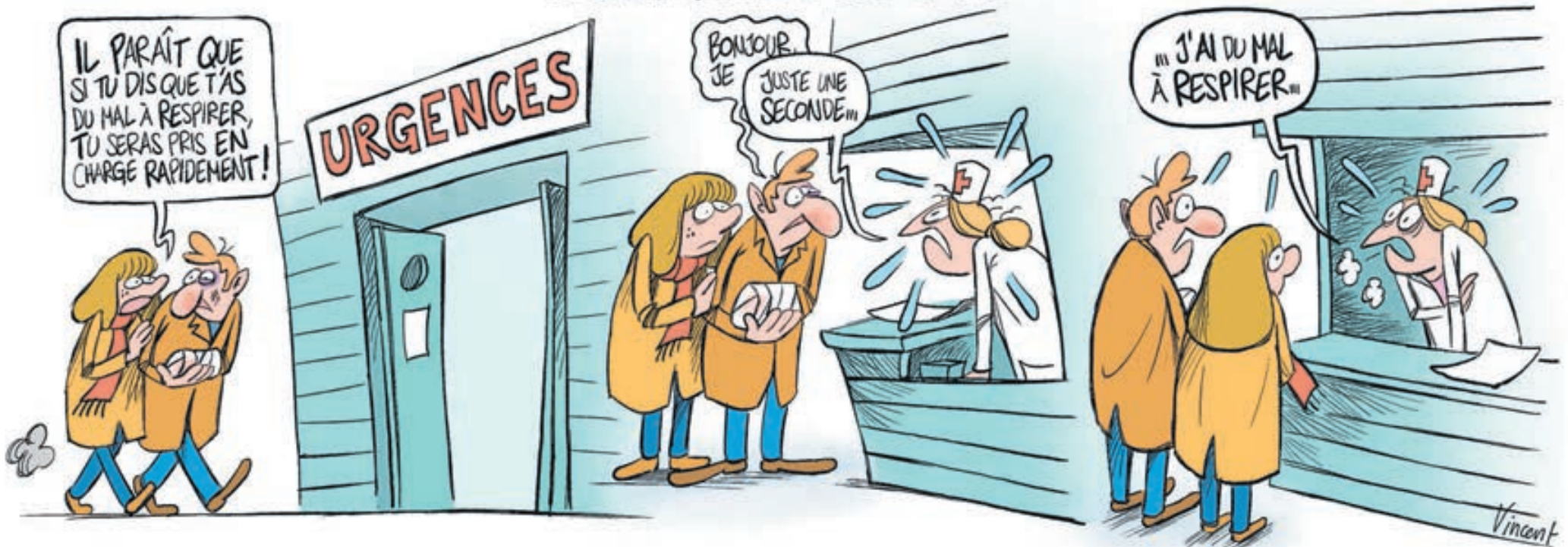
THIERRY PORCHET

Mireille Keïta-Gilgien n'aime pas le froid hivernal. Mais en essayant le ski, elle a ressenti le plaisir de la glisse. «Quand on comprend, on ne juge plus», dit-elle. Ou l'art de la philosophie appliquée.

LES TRAITS TIRÉS

Vincent

LES URGENCES EN CRISE



«LA MOBILISATION SE POURSUIVRA JUSQU'À CE QUE L'ÉGALITÉ SOIT ATTEINTE»

Pour Vania Alleva, présidente d'Unia, l'année 2023 s'annonce chaude avec sa grève féministe, à un moment où la tendance est au recul sur les salaires, les rentes ou encore la répartition du travail

Propos recueillis par
Anne-Sophie Zbinden et Sylviane Herranz
Traduction Sylvain Bauhofer

Les pressions au travail, les difficultés à concilier famille et vie professionnelle, sans oublier les salaires trop bas, sont en Suisse le lot de nombreuses femmes. Vania Alleva, présidente d'Unia, explique, en ce début d'année, ce que le syndicat revendique pour ces femmes et pourquoi l'égalité est l'affaire de tous.

QUESTIONS RÉPONSES

Vania Alleva, de quoi vous réjouissez-vous particulièrement en 2023?
De la collaboration avec un très grand nombre de syndicalistes. Ce sera une année très engagée! Notamment avec la mobilisation pour la grève féministe.

Quatre ans seulement après la dernière grève féministe... Faudra-t-il bientôt que les femmes descendent chaque année dans la rue afin que les choses bougent enfin sur le terrain de l'égalité?
La mobilisation se poursuivra jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte. La pression émanant de la rue et des entreprises s'avère ici essentielle. En ce moment, on recule au lieu d'avancer. D'où le slogan de la grève féministe 2023: du respect, plus de salaire et plus de temps.

Ce sont les mêmes revendications que pour la grève de 2019, entrée dans l'histoire.
Oui, parce qu'on recule, au niveau des salaires comme des rentes et

de la répartition du travail non rémunéré. Au cours d'une vie professionnelle, en tenant compte des temps partiels, le revenu global des femmes reste 43,2% inférieur à celui des hommes. Les écarts de salaire se creusent de plus belle depuis 2016 et les rémunérations stagnent dans les branches à bas salaires, où les femmes sont surreprésentées. En outre, elles perçoivent en moyenne un tiers de rente en moins que les hommes. Quant à la répartition du travail rémunéré et non rémunéré, on a bien vu pendant la pandémie de coronavirus que ce sont surtout les femmes qui ont fait l'école à la maison et gardé les enfants. Elles accomplissent ainsi une grande partie des activités non rémunérées, dont la valeur est estimée à 315 milliards de francs. Le mouvement de grève des femmes vise à instaurer une société plus juste et plus sociale. Il s'agit d'une revendication fondamentale des syndicats, qui concerne tout le monde.

Les organisations féminines ont déjà commencé les préparatifs pour le 14 juin 2023. Comment le syndicat Unia se prépare-t-il à la grève des femmes?
Nous soutenons les mouvements féministes. Comme syndicat, nous voulons nous concentrer sur les entreprises employant de nombreuses femmes. Soit sur les branches «systémiques» qui ont eu droit à des applaudissements pendant la crise du coronavirus, mais dont les salaires et les conditions de travail n'ont pas été améliorés. Voilà pourquoi nous soutenons les femmes dans le commerce de détail, dans les soins ou l'industrie horlogère. Nous serons aux côtés de toutes celles qui sont prêtes à débayer dans les entreprises.



YOSHIKO KUSANO

«La grève féministe exigera du respect, plus de salaire et plus de temps», précise Vania Alleva, présidente d'Unia.

Lors du congrès de l'USS en novembre, qui a aussi appelé à la grève, la question d'un soutien des hommes à la mobilisation a été exprimée. Qu'en est-il concrètement?
Il est central que les femmes se mobilisent, mais aussi les hommes solidaires, car il s'agit de questions sociales tout aussi importantes pour eux. Il est essentiel que les hommes prennent conscience des avantages

qu'une plus grande égalité aurait pour tout le monde.

En 1991, le slogan de la première grève des femmes pour l'égalité, en particulier des salaires, était «Les femmes bras croisés, le pays perd pied». Faudra-t-il aller vers des arrêts de travail d'ampleur et de longue durée pour faire aboutir les revendications?
On ne peut pas comparer les diffé-

rentes mobilisations. Cela n'a pas de sens. Il est important qu'un maximum de femmes se mobilisent et qu'un maximum d'hommes solidaires descendent dans la rue. Mais il faut plus: nous devons devenir plus forts dans les entreprises. Nous privilégions donc notre présence dans les sociétés et les branches d'activité. Il est important que la grève bénéficie d'un large soutien. Egalement sur les lieux de travail. ■

Choc de l'inflation et rentes toujours trop basses

Les femmes sont majoritaires dans le commerce de détail. Or, aujourd'hui, malgré la bonne marche des affaires, elles ont moins d'argent dans le porte-monnaie à la fin du mois.
C'est décevant. Car pendant ce temps, les grandes enseignes augmentent leurs prix et sont partout à la recherche de main-d'œuvre qualifiée. Il est donc incompréhensible qu'elles n'accordent pas la pleine compensation du renchérissement. La chimie et le pharma m'ont aussi déçue, comme Roche qui s'en tient à des augmentations individuelles.

Les syndicats ont-ils obtenu de bons résultats dans d'autres branches?
La pleine compensation du renchérissement est par exemple prévue dans l'hôtellerie-restauration ou dans l'industrie horlogère. Même si toutes les négociations salariales ne sont pas terminées, nous avons globalement obtenu des hausses de salaire de 2,5%. Ce n'est pas mauvais, mais cela reste insuffisant. Car pour beaucoup de salariés, le renchérissement et l'explosion des primes des caisses maladie constituent un choc brutal. L'heure est à un salaire minimum de 4500 francs par mois pour le personnel non qualifié, et de 5000 francs par mois pour les titulaires de CFC. Et il est important d'inscrire dans toutes les CCT la compensation automatique du renchérissement.

Les bas salaires se font sentir jusqu'à la retraite: en moyenne, les femmes continuent de toucher des rentes inférieures d'un tiers à celles des hommes. Et il leur faudra désormais travailler plus longtemps. Qu'en est-il après le oui à AVS21?
C'est navrant d'avoir perdu d'aus-

si peu le scrutin d'AVS21 le 25 sep-

tembre dernier. Notamment pour les femmes concernées qui, en plus de gagner moins et de percevoir des rentes plus basses, devront travailler une année supplémentaire. Les personnes disposant d'un revenu élevé, les hommes et les retraités ont fait pencher la balance. Bien des partisans d'AVS21 ont reconnu qu'il y avait une discrimination, tout en prétendant que ce n'était pas le moment d'y mettre fin. C'est grotesque! Le vrai scandale vient des politiques et des politiciens ayant dit et répété, en amont du scrutin, que la révision du 2^e pilier mettrait fin à la discrimination des femmes. Or, leurs interventions actuelles au Parlement montrent clairement que ce n'étaient que des promesses en l'air. Leur but est de faire une révision sur le dos des bénéficiaires de bas revenus, soit en particulier des femmes. Nous suivons de près les débats. Si le Parlement ne corrige pas le projet actuel, nous lancerons un référendum. Nous avons également une solution clé en main, qui permettrait d'augmenter avec effet immédiat les rentes de 8,3%, soit l'octroi d'une 13^e rente AVS.

Les femmes perçoivent aussi des rentes plus basses parce qu'elles travaillent souvent à temps partiel, afin de s'occuper de leurs enfants ou d'autres proches...
Cette activité à temps partiel forcée tient à deux raisons. D'une part, il reste difficile de concilier famille et vie professionnelle; d'autre part, il y a des branches dans lesquelles les femmes travaillent à temps partiel parce que les pressions et le stress sont trop lourds à gérer et rendent malades. Par exemple dans les soins, où beaucoup de gens réduisent leur taux d'activité à leurs frais.

La situation est dramatique dans le secteur des soins!
Chaque mois, 300 personnes quittent la profession infirmière et, malgré cette situation, la mise en œuvre de l'initiative sur les soins continue de se faire attendre. Il est urgent d'améliorer les conditions de travail, notamment en réduisant la durée de l'activité. Cela faciliterait la conciliation entre famille et activité professionnelle. L'Autriche a déjà revu à la baisse la durée du travail dans les professions soignantes ou du secteur social.

Et en Suisse?
L'hôpital de Wetzikon (ZH) a ouvert la voie: le personnel soignant travaillant en rotation a désormais la semaine de 38 heures, avec un salaire inchangé. D'autres doivent lui emboîter le pas. Aux négociations sur la CCT de l'industrie horlogère, nous exigeons la semaine de 36 heures avec maintien du salaire, sans densification des tâches ni diminutions d'effectifs. La réduction du temps de travail sera au cœur de toutes les négociations conventionnelles. Elle est d'ailleurs abordable financièrement. Entre 2015 et 2020, la productivité a bondi de presque 8%, contre à peine 2,5% pour les salaires réels. Une marge de manœuvre existe par conséquent en vue d'une redistribution de la valeur créée sous forme de temps libre.

Les interventions des «amis de l'économie» de droite vont toutefois dans une tout autre direction.
Beaucoup d'interventions issues de la droite parlementaire visent à déréglémenter de façon brutale le temps de travail. On l'a vu aussi lors des négociations sur la nouvelle Convention nationale du secteur principal de la construction: les entrepreneurs visaient

à instaurer la semaine de 58 heures! Nous avons heureusement su déjouer un tel scénario. Il est toutefois important de ne pas rester sur la défensive, mais de prendre aussi l'offensive.

Quelles sont les offensives prévues par Unia pour 2023?
Nous avons pour but d'obtenir avec la grève féministe des avancées sociales en matière d'égalité et de réduction

du temps de travail. Les négociations conventionnelles prévues dans les arts et métiers, dans l'industrie horlogère et dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) mettront l'accent sur des salaires minimums plus élevés. Enfin, avec l'initiative AVSx13 nous visons à faire un pas en direction de rentes qui couvrent le minimum vital. ■

RETOUR SUR LA VOTATION SUR AVS21

Le 25 septembre dernier, le fossé entre la Suisse alémanique et la Suisse latine n'a jamais été aussi marqué au sujet d'une réforme de l'AVS. La première a accepté AVS21 par 55,1% des voix, la Suisse romande l'a rejetée à 62,8% et le Tessin à 56,8% des voix. Retour sur cette acceptation sur le fil.

Comment expliquer cet écart énorme entre régions linguistiques lors du vote?
En Suisse alémanique, la campagne contre la gauche a été massive. Tous les grands médias étaient favorables au projet de démantèlement de l'AVS. Il est d'autant plus étonnant de voir à quel point le résultat a été serré. Nous avons recueilli des voix bien au-delà du camp de la gauche.

Il manquait 30 000 voix sur 2,8 millions de votants. La mobilisation syndicale n'a-t-elle pas été suffisante? Ou trop focalisée sur les femmes alors qu'AVS21 touchera aussi les hommes?
Dans notre campagne, nous avons insisté sur le relèvement de l'âge de la retraite. Avec un résultat aussi serré, tout nouveau relèvement de l'âge de la retraite est exclu. Nous avons moins bien su montrer aux hommes ce qu'implique le projet pour eux. Ils se sont tiré une balle dans le pied, AVS21 étant aussi un enjeu de répartition. L'analyse du vote confirme que nous avons atteint notre public cible: les petits et moyens salaires ont refusé net le projet, les femmes l'ont refusé même en Suisse alémanique, et il a beaucoup été question durant la campagne, grâce à nous, du niveau des rentes, enjeu majeur de l'actuel débat parlementaire sur le 2^e pilier. Il aurait peut-être fallu davantage insister sur la question sociale, pour montrer aux hommes qu'eux aussi sont concernés. ■

lecourrier.ch | 022 809 55 55

ÉCONOMIE DOMESTIQUE: CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL PROLONGÉ

Les salaires minimaux des personnes actives dans l'économie domestique ont augmenté mais restent trop bas, estime Unia

Sonya Mermoud

En décembre dernier, le Conseil fédéral a annoncé proroger pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025, l'ordonnance sur le Contrat-type de travail (CTT) pour les travailleurs et les travailleuses de l'économie domestique. Cette prolongation s'explique par des infractions répétées aux salaires minimaux – entre 2019 et 2021, 10% des employeurs ne les ont pas respectés. Elle se justifie encore par la forte demande en main-d'œuvre étrangère destinée à la prise en charge de personnes dans des ménages privés et, partant, le risque d'augmentation d'abus en matière de rémunérations. Les autorités ont adopté cette décision après avoir pris en considération l'estimation de la Commission tripartite fédérale (CT) agissant dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation. Une structure composée de syndicats, d'employeurs et de représentants de l'administration. La CT a par ailleurs proposé avec succès une adaptation des salaires nominaux: ceux-ci seront majorés de 1,5% et pourront encore être rehaussés en fonction de la situation sur le marché du travail et l'évolution du coût de la vie. «Nous avons demandé une augmentation des salaires réels de 3% qui correspond au renchérissement moyen en 2022 mais, n'ayant pas été majoritaires, nous n'avons pas été entendus. Ces rémunérations restent trop basses par rapport à celles

appliquées dans des conventions collectives de travail comparables. Les employés perdront de leur pouvoir d'achat», commente Véronique Polito, vice-présidente d'Unia.

RÉÉVALUATION POSSIBLE

Selon l'ordonnance du CTT économie domestique, le salaire minimum brut – sans les suppléments pour les vacances et les jours fériés payés – passe désormais à 19,50 francs pour les employés non qualifiés; à 21,40 francs pour cette même catégorie mais disposant d'au moins quatre ans d'expérience; à 23,55 francs pour ceux avec CFC et à 21,40 francs pour les détenteurs d'une AFP (Attestation fédérale de formation professionnelle). «Le point positif, c'est qu'il sera possible de réévaluer les salaires minimums en fonction de l'inflation durant la validité du CTT, comme nous l'a garanti le Seco», ajoute la responsable syndicale.

Dans une lettre adressée au conseiller fédéral Guy Parmelin à l'automne passé, Unia avait précisé sa position. Outre l'adaptation des salaires au coût de la vie, le syndicat réclamait encore 1% supplémentaire afin de «compenser l'augmentation annuelle moyenne de la productivité du travail» et pour tenir compte de «la responsabilité accrue des employées de l'économie domestique notamment dans les ménages de clients ayant des besoins spécifiques, comme les personnes âgées». Il avait également argué sur le besoin de rattrapage des salaires minimums du CTT

et de la nécessité de les rapprocher de ceux des conventions collectives de travail voisines de la branche comme celles de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage en Suisse alémanique et de la location de services. L'enquête suisse sur la population active (ESPA), précise le Département fédéral de l'économie, de la formation

et de la recherche (DEFR), a estimé le nombre de personnes occupées dans le groupe de professions «économie domestique», à 22 700 en 2021. Une po-

pulation en progression qui rassemble majoritairement des femmes (91%) et qui se compose de 46% de personnes étrangères. ■

Justice sociale compromise

L'Organisation internationale du travail s'inquiète du ralentissement économique susceptible de contraindre les salariés à accepter des emplois de mauvaise qualité

Sonya Mermoud

«L'essoufflement de la croissance mondiale de l'emploi et la pression exercée sur les conditions de travail décrites risquent de compromettre la justice sociale»: voilà la conclusion majeure que tire l'Organisation internationale du travail (OIT) à la suite de la publication de son rapport sur les tendances 2023 en la matière. L'institution prévoit en effet une croissance mondiale de l'emploi à la baisse. Celle-ci devrait se situer cette année à 1% – contre 2,3% en 2022. Le chômage mondial n'augmentera cependant que légèrement en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans les pays à revenu élevé (3 millions de personnes de plus, soit 208 millions au total), pour atteindre 5,8%. Le ralentissement économique résulte d'une dégradation des perspectives à l'échelle planétaire en raison de nouvelles tensions géopolitiques, du conflit en Ukraine, d'une reprise inégale après la pandémie et des goulets d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement. Autant d'éléments sur fond de climat d'incertitude qui créent les conditions d'un épisode de stagflation, en d'autres termes: une inflation élevée, principalement sur les marchés des denrées alimentaires et des produits de base, et une faible croissance pour la première fois depuis 1970. Outre le chô-

mage, l'organisation s'inquiète en particulier de la qualité des emplois, rappelant que la crise du Covid-19 a fait voler en éclats une décennie de progrès en matière de réduction de la pauvreté. Et a généré une hausse des jobs informels – environ 2 milliards de travailleurs entraient l'an dernier dans cette catégorie. «Le ralentissement actuel de l'économie signifie que de nombreux travailleurs devront accepter des emplois de moindre qualité, mal rémunérés, précaires et dépourvus de protection sociale», s'alarme l'OIT dans un communiqué, soulignant que, en raison de prix qui augmentent plus vite que les revenus réels et d'un coût de la vie prenant l'ascenseur, davantage de personnes risquent d'être précipitées dans la misère. Une tendance encore aggravée par des diminutions importantes des rémunérations constatées pendant la crise sanitaire qui, dans de nombreux pays, ont particulièrement affecté les bas salaires.

FEMMES ET JEUNES DÉFAVORISÉS

Dans son enquête, l'OIT met aussi l'accent sur les personnes qui, sans figurer dans les statistiques du chômage, souhaiteraient décrocher un job mais n'entreprennent pas de démarche active dans ce sens, «soit parce qu'elles sont découragées, soit parce qu'elles ont d'autres responsabilités, d'ordre familial par exemple». Leur nombre est

estimé à 268 millions, portant le déficit mondial d'emplois à 473 millions l'an dernier, soit environ 33 millions au-dessus du niveau de 2019.

L'OIT précise encore que le marché du travail défavorise particulièrement les femmes et les jeunes. «A l'échelle mondiale, le taux d'activité des femmes s'élevait à 47,4% en 2022 contre 72,3% pour les hommes.» Quant aux 15-24 ans, plus d'un sur cinq ne se trouve ni en emploi, ni en étude, ni en formation. Le taux de chômage pour cette catégorie de personnes est trois fois plus élevé que pour les autres. «Le besoin de plus de travail décent et de justice sociale est clair et urgent. Mais si nous voulons relever ces défis multiples, nous devons travailler ensemble à la création d'un nouveau contrat social mondial», a déclaré Gilbert F. Houngho, directeur général de l'institution. L'Organisation note encore que les prévisions 2023 varient beaucoup selon les régions. En ce qui concerne l'Europe et l'Asie centrale, directement touchées par les retombées économiques de la guerre en Ukraine, l'emploi diminuera. Cette baisse n'aura toutefois pas de conséquence significative sur le taux de chômage en raison d'une augmentation limitée de la population en âge de travailler. ■



OLIVIER VOGEL/SANGPHOTO ILLUSTRATION

Le contrat-type de travail dans l'économie domestique a été prolongé de trois ans. Cette décision s'explique notamment par des infractions répétées aux salaires minimums dans ce secteur. Entre 2019 et 2021, 10% des employeurs ne les ont pas respectés.

POING LEVÉ

LA RUE 1 - MACRON 0

Par Manon Todesco

C'était le premier grand test social de ce second mandat. La réforme du chômage à peine digérée que le gouvernement d'Emmanuel Macron a enchaîné avec sa réforme sur les retraites. Manifestement, les deux millions de personnes descendues dans la rue le 19 janvier (1,12 million selon les autorités) montrent clairement que les Français n'en veulent pas. La mobilisation est inédite et même l'une des plus importantes de ces trente dernières années. Le président, qui essuie un échec cuisant, misait pourtant sur la résignation de la population pour imposer sa révision. Il en faudra un peu plus aux Gaulois pour se soumettre. Ils seraient, d'après les sondages, entre 70% et 85% à se montrer hostiles au projet.

En quoi consiste cette réforme? Présentée le 10 janvier après des mois de concertation, sa mesure phare consiste à reculer l'âge légal de la retraite à 64 ans d'ici à 2030, au lieu de 62 ans actuellement. La durée de cotisation sera allongée à 43 ans, au lieu de 42 aujourd'hui. L'objectif? Rétablir les finances du régime. La Première ministre Elisabeth Borne s'est félicitée de mener un projet «universel» qui concerne tout le monde: en effet, les fonctionnaires, comme les agents des régimes spéciaux, devront eux aussi travailler deux ans de plus. Pas de jaloux! Sur le montant des rentes, le gouvernement ose parler de progrès social: pour une carrière complète, les retraités ne pourront pas toucher moins que 85% du SMIC, à savoir 1200 euros brut par mois. Une augmentation qui profitera également aux travailleurs déjà retraités et qui gagnent moins que cela.

Une réforme trop rapide, trop brutale et trop injuste, dénoncent les syndicats, mais aussi la gauche et l'extrême droite. La bonne nouvelle dans cette morosité, c'est que les syndicats français ont décidé de faire front ensemble, et cela n'était pas arrivé depuis 2010. Une force incontestable qui sera sans doute déterminante dans l'issue de ce conflit. Dans une pétition commune*, ils fustigent une mesure «injustifiée» qui va frapper en première ligne les travailleurs les plus précaires et ceux dont la pénibilité n'est pas reconnue. «Le rapport du Conseil d'orientation des retraites l'indique clairement, le système de retraites n'est pas en danger. Il n'y a aucune urgence financière. Ce projet gouvernemental n'a rien d'une nécessité économique, c'est le choix de l'injustice et de la régression sociale.» Et puis, encore faut-il réussir à le garder, son emploi, après 60 ans, car seulement 35% des 60-64 ans avaient un job à la fin de 2021... Le bras de fer ne fait que commencer: d'autres actions auront lieu, notamment une nouvelle grosse journée de grève et de manifestations le 31 janvier. ■

* change.org/p/retraites-non-a-cette-reforme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL: LE CONSEIL DES ÉTATS DOIT SE PRONONCER

Les sénateurs tiennent entre leurs mains la décision de ratification de la Convention 190 de l'OIT visant à lutter contre ces maux. Un oui ou un non sera décisif pour la Suisse...



La Convention 190 vise à éliminer la violence et le harcèlement psychologique ou sexuel sur les lieux de travail. Adoptée en 2019, elle a déjà été ratifiée par 24 pays, dont l'Espagne, la Grèce et le Royaume-Uni.

Sylviane Herranz

La Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement (voir aussi ci-dessous), adoptée en 2019 à l'occasion du centenaire de l'institution dont le siège est à Genève, a déjà été ratifiée par 24 pays, dont l'Espagne, la Grèce et le Royaume-Uni. En Suisse, sa ratification est en cours de procédure parlementaire. Le 18 mai 2022, le Conseil fédéral adoptait un message à l'attention des élus en faveur de cette ratification. Pour le gouvernement, cette convention, qui interdit la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prévoit des mesures de prévention et d'aide aux victimes, offre des conditions-cadres «permettant de s'engager mondialement de manière plus cohérente

et plus solidaire en faveur d'un travail digne». Il souligne que la Convention 190 établit une définition internationale de la violence et du harcèlement dans le domaine professionnel qui faisait défaut jusque-là. Il indique également que la législation suisse concrétise déjà le droit à un travail exempt de violence et de harcèlement et offre une protection élevée et efficace. Aucune modification de loi ou d'ordonnance n'est dès lors nécessaire en cas de ratification. La Commission tripartite pour les affaires de l'OIT, comprenant des représentants de l'administration, des syndicats (Union syndicale suisse et Travail.Suisse) et des employeurs (Union patronale suisse et Usam) a été consultée. Et tant les représentants des travailleurs que ceux des employeurs ont donné leur accord à cette ratification.

IMMENSE DÉGÂT D'IMAGE

Le processus parlementaire pouvait démarrer, en toute confiance quant à l'issue des débats. Mais coup de théâtre. Lors de la session d'automne, le Conseil des Etats décidait de ne pas entrer en matière par 24 voix contre 20 au motif qu'aucune consultation ordinaire n'a été menée, que les termes de la Convention sont trop vagues et qu'il y a un risque de modification ultérieure. Le National a rectifié le tir en décembre, en approuvant la ratification par 124 voix contre 49, ces dernières venues principalement des rangs de l'UDC. La question retourne maintenant devant les sénateurs, qui scelleront le sort de cette ratification probablement lors de la session de printemps. La commission du Conseil des Etats chargée d'en discuter se réunit demain, jeudi 26 janvier.

L'enjeu est de taille. «Ce serait la première fois dans le monde qu'un pays refuserait de ratifier la Convention 190. S'opposer à ce texte visant à éliminer la violence et le harcèlement sur les lieux de travail et qui, de plus, ne nécessite aucune adaptation de notre droit, serait incompréhensible et provoquerait un dégât d'image immense pour la Suisse, pays hôte de l'OIT», réagit Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS et membre de la Commission tripartite pour les affaires de l'OIT. Un avis partagé par Marco Taddei, responsable des affaires internationales à l'Union patronale suisse.

LES EMPLOYEURS ACCEPTENT LA RATIFICATION

Comme le syndicaliste, Marco Taddei fait partie de la Commission tripartite et de la délégation helvétique aux conférences de l'OIT. «Refuser une telle convention écornerait l'image de la Suisse. Si le Conseil des Etats dit non, ce sera trop tard...» Le secrétaire patronal rappelle que notre pays a ratifié 62 conventions de l'OIT dont huit «fondamentales». Au-delà de l'image, les organisations patronales ont accepté la ratification après avoir obtenu des garanties. «La première version du message du Conseil fédéral ne nous satisfaisait pas. Des éléments concernant le champ d'application étant trop larges. Les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont concernés, comme le télétravail ou les déplacements liés à l'activité professionnelle. En tant qu'employeurs, on ne pouvait pas accepter d'être responsables d'actes se déroulant hors de la relation de travail, par exemple de la violence dans un train ou du harcèlement par un voisin à l'encontre d'une personne en *home office*. Nous avons discuté avec le Seco, consulté des experts et le message a été modifié. Selon l'article 9 de la Convention, il existe des clauses de flexibilité selon les spécificités nationales. Le message actuel est tout à fait explicite sur ces situations. La Convention n'entraîne pas de responsabilité supplémentaire pour l'employeur, et le droit suisse garantit cela, d'où notre acceptation de la ratification.»

Marco Taddei lève aussi les craintes exprimées au Conseil des Etats en précisant que les conventions de l'OIT sont des textes statiques et non modifiables. Quant à la procédure de consultation, elle s'est faite dans les règles: «La procédure ordinaire ne s'applique pas pour les conventions de l'OIT. Seule la commission tripartite, où siègent les partenaires sociaux, est consultée.» Le secrétaire patronal invite donc les sénateurs à accepter la ratification, même si elle n'aura pas d'impact sur la législation suisse, cette dernière permettant déjà de lutter contre la violence et le harcèlement au travail. C'est une question d'image et de cohérence alors que la Suisse s'est engagée, en 2019 aussi, en signant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, un avenir centré sur l'humain. ■

BRÈVES

IRAN PÉTITION D'AMNESTY CONTRE LES EXÉCUTIONS DE MANIFESTANTS

Amnesty International lance une pétition pour demander l'arrêt immédiat des exécutions en Iran et des faux procès contre les manifestants. «Depuis des mois, de nombreuses personnes courageuses protestent en Iran en faveur des droits des femmes, de la liberté et de la démocratie. Le gouvernement réprime brutalement les manifestations et condamne à mort – de manière arbitraire – les activistes et les critiques du régime», dénonce l'organisation des droits humains. «Plusieurs personnes ont déjà été condamnées et exécutées sans avoir bénéficié d'un procès équitable.» La pétition demande, entre autres, à la plus haute autorité judiciaire d'Iran: d'annuler immédiatement tous les verdicts de culpabilité et les condamnations à mort prononcées contre des manifestants, de cesser les exécutions, de libérer toutes les personnes arrêtées pour avoir exercé pacifiquement leurs droits humains, de garantir une protection contre la torture, de permettre l'accès à des observateurs indépendants... ■ AA

Pour plus d'informations et pour signer la pétition, aller sur: action.amnesty.ch/fr/amnesty-international-petition-iran-2023

PÉROU 40 PERSONNES TUÉES DANS DES MANIFESTATIONS

Amnesty International exhorte la présidente péruvienne Dina Boluarte «à mettre immédiatement fin au bain de sang» et à cesser les violences policières contre les manifestants. Le 9 janvier, 18 personnes ont été tuées par les forces de l'ordre durant des manifestations au Pérou et des dizaines d'autres blessées dans la ville de Juliaca. Depuis le début des protestations le 16 décembre, deux jours après que l'Etat péruvien a décrété l'état d'urgence face à la crise politique, au moins 40 personnes sont décédées. Amnesty International a rappelé aux autorités «qu'une manifestation ne perd pas son caractère pacifique même si certains individus se rendent sporadiquement responsables d'actes illégaux. Par conséquent, le respect, la garantie et la protection des droits fondamentaux des personnes manifestant de manière pacifique ne doivent pas s'en trouver diminués. Les forces de sécurité doivent par ailleurs privilégier des solutions pacifiques face à la situation et s'abstenir d'utiliser la force d'une manière qui soit contraire aux normes internationales.» ■ AA

Pour plus d'informations, aller sur: amnesty.ch/fr/pays/ameriques/perou

Le monde professionnel, fréquent théâtre de souffrances

La violence et le harcèlement au travail touchent plus d'une personne sur cinq, selon une enquête internationale

Sonya Mermoud

Qu'ils soient d'ordre physique, psychologique ou sexuel, la violence et le harcèlement au travail sont très répandus dans le monde et concernent plus d'une personne sur cinq actives professionnellement. Voilà ce qui ressort d'une vaste enquête, première du genre, publiée le mois dernier et menée conjointement par l'Organisation internationale du travail (OIT), la Lloyd's Register Foundation et l'institut de sondage Gallup. Une étude menée en 2021 auprès de 75 000 travailleuses et travailleurs âgés de 15 ans et plus, dans 121 pays. Selon les résultats de cette dernière, 22,8% de la population, soit 743 millions d'individus, ont été victimes au moins une fois de ce genre de dérives au cours de leur carrière. A peine plus de la moitié de ces personnes ont osé témoi-

gner de ce qu'elles ont vécu. Elles se sont alors tournées le plus généralement vers des amis ou des proches plutôt que de saisir des canaux informels ou officiels. «De multiples facteurs et obstacles peuvent dissuader les victimes de signaler les actes de violence et de harcèlement au travail. "Perte de temps", "craintes pour sa réputation" font partie des raisons les plus souvent invoquées par les personnes interrogées pour expliquer ne pas avoir parlé de l'expérience qu'elles ont eue», précisent les partenaires du sondage dans un communiqué de presse commun. Plus en détail, le rapport révèle que 17,9% des salariés ont fait face à des violences psychologiques – la majorité des cas. Les agressions physiques concernent quant à elles un peu moins d'un salarié sur dix et, dans cette situation, les hommes l'indiquent plus souvent que les femmes. La violence et le

harcèlement sexuel au travail ont touché une personne en emploi sur quinze (6,3%, soit 205 millions de personnes).

FEMMES ET MIGRANTS PARTICULIÈREMENT TOUCHÉS

Parmi les catégories les plus touchées par différents types de violences figurent les jeunes, les travailleurs migrants et les salariés des deux sexes, les femmes y étant toutefois davantage exposées. «Les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être victimes de violence et de harcèlement d'ordre sexuel; les femmes migrantes, deux fois plus susceptibles que les autres femmes d'en faire état», soulignent en substance les auteurs de l'étude. Le risque de subir des mauvais traitements est aussi plus élevé parmi les personnes ayant, à un moment donné de leur vie, subi des discriminations fondées sur le genre, le handicap, la na-

tionalité et/ou l'ethnie, la couleur de la peau ou encore la religion.

«Le rapport nous montre l'énormité de la tâche à accomplir pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail», commente Manuela Tomei, sous-directrice générale de l'OIT pour la gouvernance, les droits et le dialogue, misant dès lors sur des actions rapides sur le terrain et en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la Convention 190 de l'OIT (voir aussi ci-dessus) consacrée à la lutte contre cette problématique. A noter encore que l'enquête contient une série de recommandations comme celles visant à collecter régulièrement des données, à développer la prise de conscience de ce fléau, à étendre les mécanismes de prévention et de gestion des cas ainsi qu'à offrir un soutien efficace aux victimes. ■

TROIS SEMAINES DE MARCHÉ POUR LE CLIMAT

Face au défi climatique, des femmes lancent la Marche bleue. Du 1^{er} au 22 avril, elles se rendront à pied de Genève à Berne. Elles invitent toutes et tous à les rejoindre

Aline Andrey

Photos Thierry Porchet

Le symbole est fort. Plus d'une centaine de femmes, de tous âges et horizons, se sont réunies la semaine passée dans l'ancien hémicycle du Grand Conseil vaudois au Palais de Rumine à Lausanne. Toutes en bleu, mais apolitiques. La couleur s'inspirant de la planète vue de très haut, les océans couvrant 70% de sa surface. Dans une chorégraphie tout en sobriété, ces femmes ont exprimé leur désarroi face à la crise climatique et ont présenté devant les médias leur projet intitulé: la Marche bleue. Du 1^{er} au 22 avril, elles espèrent que de nombreuses «Marcheuses» les rejoindront entre Genève et Berne pour quelques heures, des jours ou des semaines. Les hommes sont les bienvenus également, dont quelques-uns étaient déjà présents dans l'assemblée. Une douzaine d'événements sont prévus au-

tour de thèmes sur les domaines d'action pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, les initiatives locales innovantes et pertinentes, les modes démocratiques de décision...

RESPECTER L'ACCORD DE PARIS

Quatre femmes se trouvent aux racines du projet. A commencer par l'avocate Irène Wettstein, cofondatrice de l'Association avocates et avocats pour le climat, qui souligne, dans l'hémicycle, son émotion de voir autant de participantes réunies, fortes de leur sororité, pour une même demande au Gouvernement suisse: le respect de l'Accord de Paris: «Sept ans après, la politique tarde et aucun plan d'action mesurable et concret n'a été mis en place. Je m'engage pour que la justice reconnaisse la légitimité des lanceurs d'alerte et condamne le gouvernement pour inaction. Mais ces moyens sont insuffisants face à l'urgence climatique. Je n'en peux plus d'attendre. Alors je



Plus d'une centaine de femmes ont lancé la Marche bleue au Palais de Rumine à Lausanne, le 18 janvier. Ce mouvement déposera ses revendications au Palais fédéral le 22 avril après 21 jours de marche entre Genève et Berne. A gauche: Julia Steinberger, Valérie D'Acremont, Bastienne Joerchel et Irène Wettstein sont à l'initiative du projet.



pose ma robe d'avocate et j'enfile mes chaussures de marche.» A ses côtés, deux scientifiques tout aussi déterminées: la médecin infectiologue Valérie D'Acremont, et Julia Steinberger, économiste écologiste, coautrice d'un rapport du GIEC. S'ajoute une quatrième figure, moins médiatisée jusqu'ici dans les mouvements climatiques: la directrice du Centre social protestant Vaud

et coprésidente de Swissaid, Bastienne Joerchel. Au Palais de Rumine, cette dernière a souligné le caractère doublement inégalitaire du réchauffement climatique qui affecte les pays et les régions les plus pauvres dans le monde, ainsi que «les couches de population les plus défavorisées y compris en Suisse». Et ce, alors que la responsabilité incombe avant tout aux plus riches.

Des dizaines de femmes ont aussi pris la parole, relayant des messages d'espoir pour combattre le défaitisme ambiant, cocréer une société de justice sociale et climatique, faire converger les luttes... Bref, se mettre enfin en marche pour préserver la vie. ■

Pour plus d'informations, aller sur: lamarchebleue.ch

DES INVESTISSEMENTS ÉCOCIDAIRES

Aline Andrey

«Une hypocrisie climatique: les acteurs financiers engagés pour la neutralité carbone jettent de l'huile sur le feu.» Ce sont huit ONG, dont Reclaim Finance et BreakFree Suisse, qui le disent. Elles viennent de publier un rapport éditant qui dénoncent le *greenwashing* des institutions financières, incluant les banques suisses telles Credit Suisse, UBS ou encore Pictet*. Toutes continuent d'injecter des centaines de milliards de dollars dans les sociétés développant de nouveaux projets d'énergies fossiles. Alors qu'ils ont adhéré au Glasgow Financial Alliance For Net Zero (GFANZ). Ce groupe, formé lors de la conférence sur le climat COP26 à Glasgow, se décrit pourtant comme une coalition mondiale d'institutions financières engagées à accélérer la décarbonation de l'économie. «Au total, 229 des plus grands développeurs d'énergies fossiles du monde ont reçu des soutiens financiers de la part des 161 membres de GFANZ», indique un communiqué de Reclaim Finance et de BreakFree Suisse. Concrètement, ces entreprises développent des nouvelles centrales, mines et in-

frastructures liées au charbon ou des nouveaux champs, pipelines et terminaux pétroliers et gaziers. Autant de projets incompatibles avec l'objectif de limiter le réchauffement à 1,5°C, comme le préconise entre autres l'Agence internationale de l'énergie. La destruction du village de Lützerath, dans l'ouest de l'Allemagne, pour permettre à RWE d'étendre sa mine de charbon en est un exemple criant. Pictet est l'un des principaux investisseurs de cette multinationale. La semaine dernière, BreakFree, la Grève du climat et le collectif Climate Justice ont symboliquement dénoncé son rôle dans le réchauffement climatique (photo). Guillaume Durin, chargé de campagne au sein de BreakFree Suisse souligne: «Une fois de plus, la place financière suisse est loin de montrer l'exemple au sein de l'alliance internationale. Il est temps que les autorités de régulation imposent aux acteurs financiers de prendre en charge le risque qu'ils font courir à l'humanité toute entière.» ■

* Le rapport *Throwing Fuel on the fire: GFANZ financing of fossil fuel expansion* est disponible sur le site: reclaimfinance.org



MARIE DURAND

UN RÉFÉRENDUM DANGEREUX

L'UDC a déposé le 19 janvier son référendum contre la Loi fédérale sur les objectifs en matière de protection du climat, sur l'innovation et sur le renforcement de la sécurité énergétique (LCl), qui est, pour rappel, le contre-projet indirect à l'initiative pour les glaciers. Un obstacle qui viendra encore retarder la possibilité d'agir rapidement contre le réchauffement climatique et donc de mettre en péril les chances de la Suisse de réaliser ses objectifs climatiques et de préserver les conditions de vie de la population et des générations futures, regrettent les organisations de défense de l'environnement.

Selon l'Alliance climatique suisse, à l'heure où les extrêmes météorologiques sont de plus en plus récurrents et la crise énergétique sans précédent, la LCl serait un pas décisif pour la politique climatique du pays. «Plus la crise climatique s'aggrave, plus les risques deviennent grands», affirme Christian Lüthi, son directeur, dans un communiqué de presse. D'après lui, cette loi «montre la voie vers des émissions nettes de gaz à effet de serre nulles et fixe des objectifs nécessaires de toute urgence pour que la Suisse apporte sa contribution à la gestion de la crise climatique».

Même son de cloche du côté de Greenpeace, qui déplore la vision à court terme de l'UDC, «totalement déconnectée de la réalité». «La nouvelle loi climat nous permet de rattraper enfin notre retard dans le développement de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables, en premier lieu du solaire», s'exprime Nathan Solothurnmann, expert des questions climatiques pour Greenpeace Suisse. «Elle améliore la sécurité de l'investissement et génère des emplois. En sortant des énergies fossiles, nous réduisons notre dépendance à l'égard de pays dont les activités contreviennent aux principes démocratiques et aux libertés fondamentales.» Face à l'urgence, le temps est compté... ■ MIT

BRÈVES

MIGRATION UNE INITIATIVE POUR FACILITER LES NATURALISATIONS

Une initiative populaire fédérale «pour une citoyenneté moderne» va être lancée au printemps. Le projet est porté par l'Aktion Vierviertel – quatre quarts en allemand, en référence aux 25% d'habitants privés d'un passeport suisse et de droits politiques (hormis dans les cantons de Neuchâtel et du Jura et certaines communes). Fondée en Suisse alémanique en 2020, l'association mène campagne en faveur de l'égalité des droits politiques et sociaux de tous les résidents. Son manifeste postule un droit à la naturalisation pour toutes les personnes vivant en Suisse depuis quatre ans dans le cadre d'une procédure rapide et peu coûteuse. Tous les enfants nés dans notre pays devaient, en outre, obtenir automatiquement la nationalité. La présidente d'Unia, Vania Alleva, figure parmi les premiers signataires du manifeste. Le texte définitif de l'initiative devait être discuté dimanche dernier lors d'une assemblée d'Aktion Vierviertel, il n'avait pas été rendu public au moment d'écrire ces lignes. Selon la presse alémanique, il devrait proposer de réduire le délai d'attente pour déposer une demande de naturalisation, actuellement fixé à dix ans, et d'empêcher les décisions arbitraires prises par des communes et des comités de naturalisation. ■ JB

Pour s'informer et participer, aller sur: aktionvierviertel.ch

SUISSE ROMANDE GRÈVE FÉMINISTE

A la suite de la réunion des collectifs féministes alémaniques à laquelle ont participé une centaine de personnes le 14 janvier à Zurich, les Assises romandes auront lieu ce samedi 28 janvier à Lausanne, dans le théâtre de l'Arsec (rue de Genève 57). Une journée pour «construire ensemble», «échanger sur nos luttes», «tisser des liens», soulignent les collectifs de la Grève féministe. Avec pour objectif la préparation de la journée de mobilisation du 14 juin 2023. Des Assises nationales sont également prévues le 4 mars à Fribourg. ■ AA



Assises romandes, 28 janvier, Théâtre de l'Arsec, rue de Genève 57, Lausanne, de 9h30 à 18h.

Plus d'informations et inscriptions sur: grevefeministe.ch

DES MILLIONS DE FRANCS DE MANQUE À GAGNER

A Genève, la gauche et les syndicats attaquent par référendums la réforme fiscale des biens immobiliers, jugée comme un nouveau cadeau aux propriétaires les plus aisés

Manon Todesco

La réévaluation de la valeur fiscale des biens immobiliers était très attendue à Genève, qui n’avait pas effectué de véritable réforme en la matière depuis 1964. Cependant, en novembre dernier, le Grand Conseil et sa majorité de droite approuvait le projet de loi 13 030. Un texte «très favorable aux propriétaires», qui «torpille» du même coup la réforme proposée par le Conseil d’Etat, estiment la gauche et les syndicats, pour qui le texte voté n’est ni plus ni moins qu’un énième cadeau fiscal aux plus fortunés. Les partis de l’Alternative ainsi qu’Unia et le Sit ont tout de suite annoncé vouloir attaquer cette réforme par référendums. Quelques semaines plus tard, juste avant Noël, les référendaires ont déposé trois référendums totalisant 1795 signatures contre ce projet «scandaleux» et demandant que cette loi, qualifiée de hold-up fiscal, soit soumise à la votation. «La valeur fiscale des biens immobiliers n’ayant pas été réévaluée dernièrement, les propriétaires, en particulier

les plus anciens, paient des impôts largement inférieurs à la valeur réelle de leur bien, voilà pourquoi le Conseil fédéral considère que Genève n’est pas en conformité avec le droit fédéral», explique Jean Burgermeister, assistant de direction d’Unia Genève.

DOUBLEMENT PRIVILÉGIÉS

Les référendaires estiment les pertes à plusieurs centaines de millions de francs. Le syndicaliste détaille: «En 2020, le Conseil d’Etat genevois avait proposé un projet qui prévoyait un ajustement à la hausse de l’évaluation fiscale des biens immobiliers, ainsi qu’une baisse de 15% de l’impôt sur la fortune. Cette réforme aurait rapporté environ 100 millions de francs par an.» A noter que des adaptations étaient prévues pour les petits propriétaires. «La droite parlementaire a refusé cette version et proposé le projet de loi 13 030 qui maintient la baisse de 15% de l’impôt sur la fortune, et qui prévoit une indexation sur les biens immobiliers non pas sur leur valeur marchande mais sur l’indice du coût

de la vie, qui est bien moins important et qui maintient ce grand écart.» Pour Jean Burgermeister, le cadeau fiscal est donc gigantesque. «Non seulement ce projet de loi ne rapporte pas 100 millions, mais il engendre au contraire une perte de 100 millions supplémentaires par année.»

ET LES SERVICES PUBLICS?

Autant de moyens qui ne sont pas mis au service de la collectivité et de la population, dont les besoins sont pourtant en constante augmentation, regrettent la gauche et les syndicats. «Il s’agit d’une sous-estimation chronique de la valeur fiscale des immeubles qui n’a pas seulement pour effet de priver l’Etat de recettes substantielles, mais qui entraîne également une inégalité de traitement injustifiable entre anciens et nouveaux propriétaires», peut-on lire dans leur communiqué de presse unitaire. Ces organisations appellent les forces progressistes à s’unir pour mettre ce projet «indigne» en échec dans les urnes et qu’une réforme juste soit «enfin» menée. ■

BRÈVE

GENÈVE «ALIREZA, ON NE T’OUBLIE PAS»

Le collectif «Alireza, on t’oublie pas», les jeunes de l’Etoile, la Coordination asile.ge, la Ligue suisse des droits de l’homme, le Silure, Solidarité Tattes, le SSP et Unia appellent à manifester ce soir, 25 janvier, à 18h à la place du Rhône à Genève pour ne pas oublier ce jeune requérant d’asile afghan qui s’est donné la mort au Foyer de l’Etoile après avoir reçu son avis d’expulsion. Soit le souligne l’association citoyenne Solidarité Tattes dans sa démarche: «Se souvenir d’Alireza, ce n’est pas seulement pleurer, c’est aussi lutter. Et la lutte est plus que nécessaire, alors qu’on vient d’apprendre un nouveau décès, celui de Tony, résident au Foyer du Lagnon.» Le collectif rappelle que les cantons ont une marge de manœuvre concernant les renvois. Elle demande donc leur arrêt, mais aussi la prise en compte des certificats médicaux, de «vrais permis pour une vie normale», un accès à la formation et au travail, des logements dignes. D’autres rassemblements sont déjà prévus le 1^{er} et le 29 mars. ■ AA

COURRIER

NOS MILLIARDAIRES ET NOUS

Une meilleure imposition des riches de la planète permettrait d’enrayer durablement la pauvreté. C’est l’ONG Oxfam qui formule cette proposition, une vérité de La Palice. La Suisse est le pays qui, proportionnellement à sa population, compte le plus grand nombre de milliardaires. Que faire alors que le 1% de la population détient 44% de la fortune privée de ces presque 9 000 000 d’habitants, alors que les gens qui ont de la peine à joindre les deux bouts sont de plus en plus nombreux, alors que la classe dite moyenne rétrécit tous les jours, alors que c’est ce 1% qui accapare l’essentiel de l’effort de tous les peuples? Un milliard, tout seul, représente l’empilement de billets de mille francs (un tiers de millimètre) sur 80 mètres de hauteur. Un million, c’est 8 cm. Les milliardaires sont 1133 en Chine, 716 aux Etats-Unis, 215 en Inde, 150 en Angleterre, 145 en Allemagne, 107 en Suisse, 73 en France, 72 en Russie. Les socialistes proposent tous les trois ou quatre ans, au niveau cantonal ou national, de prélever une partie importante de ces fortunes. Ils perdent toujours. Les électeurs espèrent-ils devenir milliardaires? Ils votent systématiquement non. Or, je préconise plutôt une solution qui a déjà été pratiquée dans presque tous les Etats occidentaux pendant les Trente glorieuses. Je la rappelle. Que ceux qui sont aux affaires la remettent à l’ordre du jour: les sociétés étaient imposées sur leurs bénéfices jusqu’à 80%. Bien entendu, ce taux ne touchait que les tranches de bénéfices les plus hautes. Puisque seuls les dividendes distribués étaient concernés, cela n’a pas empêché les milliardaires d’accumuler d’immenses fortunes. Aurions-nous dû être encore plus voraces? Les Etats ont été, pendant ces trente années, en mesure d’assumer les obligations qu’ils avaient envers leurs peuples et aussi envers les entreprises. Hélas, depuis Reagan et Thatcher, et plus tard Trump, ils se sont endettés de la manière la plus irresponsable... précisé-ment auprès des milliardaires. Pas belle la vie... des milliardaires? ■ Pierre Aguet, Vevey

VOUS AVEZ DES DROITS@

INÉGALITÉS SALARIALES DANS LE CANTON DU JURA

Quelles sont les démarches possibles en cas de constat d’inégalité?

L’initiative cantonale jurassienne «Egalité salariale: concrétisons», acceptée par le peuple jurassien à plus de 88%, a été mise en œuvre à la fin de l’été 2022 par le Parlement.

En préambule, il est utile de rappeler que, dans la Loi fédérale sur l’égalité (ci-après LEg) seuls les employeurs occupant plus de 100 travailleurs sont soumis annuellement à l’obligation d’une analyse de l’égalité des salaires.

Dans le canton du Jura, peu d’entreprises occupent plus de 100 travailleurs. Afin de tenir compte du tissu économique de notre région, il était important que le nombre de travailleurs soit revu à la baisse. Ainsi, à la suite de l’adoption par le Parlement jurassien de ces nouvelles dispositions, les employeurs occupant au moins 50 personnes seront également soumis à l’obligation d’effectuer une analyse salariale.

Cela étant, la question qui se pose en pratique est celle de savoir comment une employée doit concrètement agir si un cas d’inégalité salariale est constaté.

Démarches individuelles

L’employée peut premièrement informer l’employeur, de préférence par écrit, du constat d’une inégalité salariale et lui demander d’y remédier. Si cette démarche n’aboutit pas, il est possible de déposer une requête de conciliation (auprès du tribunal compétent en fonction du siège de l’employeur ou du lieu où la salariée exerce habituellement son activité) ou directement une demande en justice à l’encontre de l’employeur concerné. Pour les litiges relatifs à la LEg, il est effectivement possible de renoncer à la procédure de conciliation (art. 199 al. 2 CPC). Cette possibilité peut être utilisée pour une question de rapidité ou pour éviter une confrontation avec l’employeur.

En raison de l’allègement du fardeau de la preuve (art. 6 LEg), une travailleuse doit uniquement rendre vraisemblable l’existence d’une discrimination. Elle devra dès lors présenter les faits qui fondent sa revendication et, si le tribunal retient la vraisemblance, il incombera ensuite à l’employeur de démontrer l’absence de discrimination.

Cela étant, même si la LEg octroie une certaine protection en cas de revendications, le fait de faire valoir des prétentions n’est hélas pas sans risque. Si l’employeur résilie le contrat d’une employée qui a fait valoir des prétentions en lien avec une inégalité salariale, l’employée peut, si elle saisit les tribunaux avant la fin de son délai de congé, demander de faire annuler ladite résiliation (art. 10 al. 1 et 3 LEg). Ainsi, il est important de souligner que, tant que le congé n’a pas été annulé par un juge, il reste valable. La travailleuse peut cependant renoncer, au cours du procès, à poursuivre ses rapports de travail et demander une indemnité (maximum six mois de salaire, 336a CO) au lieu de l’annulation du congé (art. 10 al. 4 LEg). En pratique, cette option est souvent choisie en raison des difficultés relationnelles engendrées par ladite procédure.

Cette protection est valable pendant toute la durée des démarches effectuées au sein de l’entreprise, durant la procédure ainsi que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure (art. 10 al. 2 LEg).

Démarches collectives

Grâce à la compétence conférée par l’article 7 LEg, si vous contactez Unia en lien avec une discrimination que vous avez constatée, que plusieurs employées sont concernées, des démarches pourront être entreprises d’un point de vue collectif et, partant, de façon anonyme. Cette possibilité a ainsi l’avantage de minimiser grandement les risques pour les collaboratrices concernées.

Il va de soi qu’Unia est à disposition pour conseiller et représenter ses membres dans de telles situations. ■

Par Mélodie Fringeli, juriste, Unia Transjurane

Une question sur vos droits en matière de travail ou d’assurances sociales? N’hésitez pas à nous écrire à redaction@evenement.ch

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

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

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
Formulaires U1: geneve.pdu1@unia.ch

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.

DÉCLARATION D’IMPÔTS

Si vous souhaitez faire remplir votre déclaration d’impôts 2022 nous vous invitons à nous téléphoner afin de convenir d’un rendez-vous pour procéder au paiement au + 41 848 949 120, de 9h à 12h, sauf les lundis matins, du 6 février au 12 mars. A cette occasion, nous vous remettons les renseignements utiles ainsi qu’une quittance avec laquelle vous pourrez contacter directement la fiduciaire pour fixer l’entretien de déclaration physique.

Tarifs par déclaration:

- déclaration simple syndiqué ou couple syndiqué/retraité: 51 francs.
 - déclaration simple syndiqué et conjoint non syndiqué: 61 francs.
 - déclaration simple non syndiqué: 81 francs.
 - enfant (revenu inférieur à 15 000 francs): 12 francs.
 - auto-déclaration relative à la fortune immobilière (Suisse ou étranger): 30 francs.
- La liste des documents à apporter est disponible auprès du secrétariat Unia. Veuillez noter que les photocopies des justificatifs doivent être faites au préalable par vos soins. Aucun document original ne vous sera retourné.

GROUPE DES RETRAITÉS

Comité des retraités

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

Assemblée générale des retraités

La prochaine assemblée générale annuelle des retraitées et retraités d’Unia Genève aura lieu: **mardi 14 mars de 14h à 16h30**, à Unia Genève, 5, ch. Surinam, salle Daniel Marco.

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.

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^e 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: jeudi 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.

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**. 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).

VERS UN SALAIRE MINIMUM CANTONAL VAUDOIS?

Un comité unitaire vient de déposer un projet d'initiative pour un salaire minimum cantonal à 23 francs l'heure. Entretien avec Arnaud Bouverat, secrétaire régional d'Unia Vaud

Propos recueillis par Manon Todesco

Après Neuchâtel, le Jura, le Tessin, Bâle-Ville, Genève, et peut-être bientôt le Valais, c'est au tour du canton de Vaud de relancer l'idée d'un salaire minimum cantonal. A la suite de plusieurs mois de travaux préparatoires, c'est la semaine passée qu'un comité unitaire rassemblant syndicats, partis de gauche et associations a déposé un projet d'initiative auprès de la Chancellerie vaudoise. Baptisée «Pour le droit de vivre dignement de son salaire», elle revendique un salaire minimum horaire de 23 francs, indexé sur le coût de la vie. Comme dans les autres cantons où il existe déjà, cet instrument aura pour but de lutter contre les bas salaires, la sous-enchère pratiquée par les employeurs et les discriminations salariales à l'égard des femmes. Selon le rapport social vaudois, en 2017, 14% des salariés du privé touchaient moins de 3930 francs, soit moins que les deux tiers du salaire médian. Quant aux femmes, elles représentent aujourd'hui plus de 60% des personnes à bas salaires. Arnaud Bouverat, secrétaire régional d'Unia Vaud et président de l'Union syndicale vaudoise, nous en dit plus sur cette initiative.

QUESTIONS RÉPONSES

En quoi cette initiative est-elle nécessaire?

Environ la moitié des salariés ne sont pas soumis à une convention collec-

tive de travail et ne bénéficie donc pas de salaire minimum. Environ 10% des travailleuses et des travailleurs souffrent d'un bas salaire. Il n'est pas tenable que ceux-ci ne puissent vivre dignement de leur travail. Nous faisons tout pour développer le tissu de conventions collectives de travail (CCT) afin de donner des droits sociaux étendus aux salariés, mais nous avons besoin du salaire minimum cantonal pour assurer un socle à tous les travailleurs.

Qui en bénéficierait?

Les métiers des services et industriels non conventionnés seront plus particulièrement affectés. On peut citer par exemple le commerce de détail ou encore les services à la personne. Il n'y a pas de statistiques très précises, mais on estime qu'environ 10% du marché du travail serait concerné. Heureusement, le nombre de personnes touchées est en légère diminution ces dernières années. Nous espérons que cette tendance va se poursuivre et nous faisons tout pour que les domaines conventionnés, qui sont aujourd'hui encore en dessous du salaire minimum défini à 23 francs l'heure, rejoignent et dépassent ce montant.

Est-ce la première initiative du genre dans le canton de Vaud?

Une première initiative purement constitutionnelle a été tentée en 2011 et a échoué pour un petit 1% devant le peuple vaudois. Il n'y avait alors pas encore de jurisprudence du Tribunal fédéral et il n'y avait pas non plus encore de projet de loi d'appli-

cation. Grâce aux expériences des cantons de Neuchâtel et de Genève notamment, nous avons maintenant toutes les cartes en main pour réussir une votation populaire.

Est-ce que les Vaudois sont aujourd'hui prêts pour un salaire minimum?

Nous en sommes convaincus. Les citoyens vaudois ont par exemple accepté les PC Familles pour lutter contre la pauvreté des personnes avec responsabilité familiale. Nous devons trouver des solutions pour les autres. Les CCT sont toujours la voie privilégiée par notre syndicat, mais nous n'arriverons pas à couvrir l'ensemble des branches. Plusieurs cantons voisins ont maintenant fait ce pas du salaire minimum cantonal, notre canton ne peut pas faire bande à part.



THIERRY PORCHET

Environ 10% des travailleuses et des travailleurs du canton pourraient être concernés par un salaire minimum.

Face à la motion Ettlin qui met en péril les salaires minimums cantonaux, comment les syndicats vont-ils s'y prendre?

Nous serons confrontés en effet à deux débats imbriqués, l'un cantonal et l'autre fédéral. La motion Ettlin pose un problème institutionnel majeur et porte atteinte à la souveraineté des cantons. Elle a été renvoyée à une voix près au Conseil fédéral, et ce contre sa volonté. L'Exécutif va devoir rédiger un projet, le soumettre à consultation et revenir au Parlement. Tout cela peut durer plusieurs années. Si une loi Ettlin passe la rampe, il paraît évident que nous devrions lancer un référendum. Nous devons aujourd'hui composer avec cette incertitude. Depuis la validation du salaire minimum neuchâtelois par le

TF, nous avons une responsabilité sociale d'agir pour les personnes à bas salaires de notre canton.

Quelles sont les prochaines échéances?

Le texte est depuis cette semaine auprès des services cantonaux pour examen préalable. Nous espérons avoir un retour d'ici à quelques semaines dans le but de pouvoir récolter les signatures dès le printemps. Un recours n'est jamais impossible et nous devrions dans ce cas simplement attendre son traitement; cela ne changera rien à notre détermination. Nous avons des textes bien solides sur le plan juridique. ■

Un «eBadge» valaisan contre le travail au noir

Le Grand Conseil du Valais a donné son feu vert à l'introduction d'un badge personnel permettant d'améliorer le contrôle des activités sur les chantiers de construction

Jérôme Béguin

Le Valais intensifie sa lutte contre le travail au noir et le dumping. En décembre, le Grand Conseil a en effet voté une modification de la loi cantonale d'application des lois fédé-

rales sur les travailleurs détachés et sur le travail au noir, qui autorise l'introduction d'un badge personnel visant à améliorer et à simplifier le contrôle des activités sur les chantiers de construction. Cet «eBadge» permettra de vérifier si le travailleur est correctement

déclaré et si les conditions de travail de sa branche sont respectées par son entreprise. «Le travail illégal est un fléau pour notre société. Un fléau pour les travailleurs et les travailleuses qui se retrouvent dans la précarité, un fléau pour les entreprises qui travaillent correctement et subissent une concurrence déloyale, un fléau pour les pouvoirs publics au niveau des impôts et des assurances sociales», a rappelé devant le Parlement le conseiller d'Etat en charge du projet, Mathias Reynard. Chaque année, en Valais, ce sont pas moins de 1,2 milliard de francs qui échapperaient aux impôts et aux cotisations sociales.

Le badge électronique sera relié à une base de données qui compilera les informations transmises par l'Etat, les commissions paritaires et les caisses sociales. La protection des données est assurée: le contrôleur ne verra s'afficher sur son téléphone qu'une couleur verte si l'entreprise est en ordre ou rouge dans le cas contraire. Un statut intermédiaire «orange» est encore à l'étude pour de petites non-conformités. «Les entreprises en conformité seront soulagées par un processus beaucoup moins bureaucratique et le travail des contrôleurs sera aussi facilité», a expliqué le chef du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture.

PAS EN AVANT

LeBadge sera initialement utilisé dans les marchés publics valaisans de gré à gré et sur invitation dans le secteur de la construction et l'artisanat du bâtiment. Des députés de la gauche et du centre ont plaidé pour que le système soit étendu à d'autres secteurs sans réussir à convaincre une majorité du Grand Conseil. La mise en œuvre reposera sur un partenariat public-privé dans le cadre duquel interviennent l'Etat du Valais et les partenaires sociaux. «L'idée est de partir avec une phase pilote, a indiqué le magistrat en charge de la protection des travailleurs et des relations du travail. Cela correspond à 35% des marchés publics dans ce domaine d'activité, mais quasi toutes les entreprises seront touchées et il y aura un effet incitatif sur d'autres marchés où le badge n'est pas obligatoire.» Après cette expérimentation, «une extension, tant en termes de marchés que de domaines d'activités, est possible et souhaitée». Le Valais espère aussi que d'autres cantons reprendront sa méthode. Dans plusieurs cantons romands, dont le Valais, les partenaires sociaux des secteurs de la construction et de l'artisanat ont déjà mis sur pied des cartes et des applications pour lutter contre le dumping. Sur le plan national, les asso-

ciations patronales et les syndicats ont lancé SIAC, le Système d'information Alliance construction. LeBadge valaisan, en plus des données des commissions paritaires, bénéficiera des informations de l'Etat et des assurances sociales. «Ce sera le meilleur système de Suisse», se réjouit Blaise Carron. Le secrétaire régional d'Unia Valais considère que l'eBadge constitue un «monstre pas en avant». «C'est très positif pour les employés: si votre badge est en vert, vous avez la conviction que votre employeur est à jour. Il faut que l'eBadge devienne un marqueur pour les entreprises, qu'il soit étendu à l'ensemble de la construction et à d'autres secteurs. Je pense à l'hôtellerie-restauration. Malheureusement, peu d'entreprises de cette branche obtiendraient aujourd'hui un badge vert. Ce serait formidable si on pouvait dire un jour que nul ne peut travailler en Valais sans son badge vert.»

Il faudra toutefois faire preuve de patience: après des essais prévus l'année prochaine, le dispositif ne sera opérationnel qu'en 2025. ■



NEIL LABRADOR/ARCHIVES

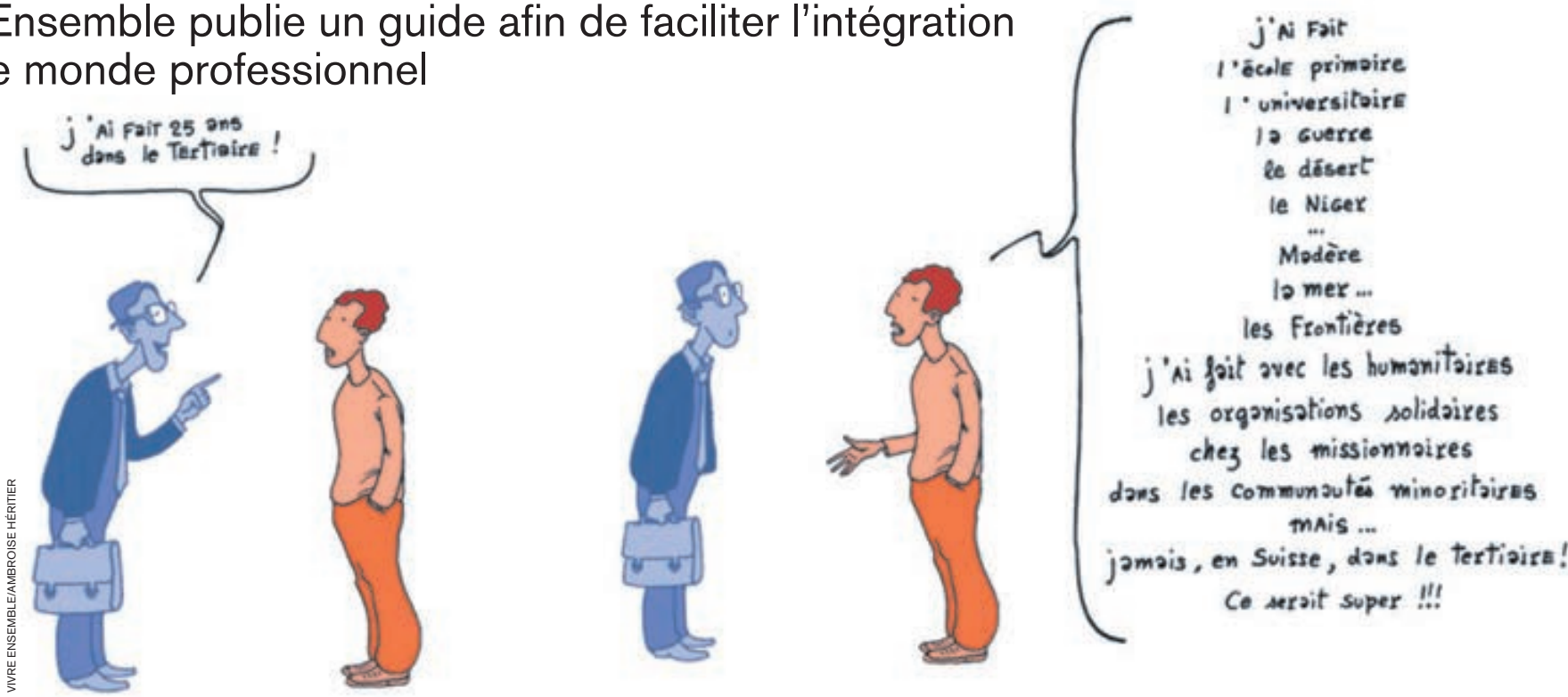
Le «eBadge» permettra de vérifier si le travailleur est correctement déclaré et si les conditions de travail de sa branche sont respectées par son entreprise.

QUAND LA QUÊTE D'EMPLOI SE HEURTE AUX PRÉJUGÉS

L'association Vivre Ensemble publie un guide afin de faciliter l'intégration des réfugiés dans le monde professionnel

Aline Andrey

«**Q**uand on arrive ici, les gens nous voient comme une page blanche.» Ce témoignage d'une travailleuse sociale immigrée figure dans la brochure intitulée *Réfugié.es & emploi. Au-delà des idées reçues*. Publiée par l'association Vivre Ensemble, elle a été écrite avec le soutien du Bureau de l'intégration de Genève, du CSP, de l'association Yojoa, de médiatrices interculturelles, d'employeurs et de réfugiés. Elle met en lumière la difficulté de l'intégration professionnelle des personnes concernées par l'asile, due essentiellement à la méconnaissance du cadre administratif et des représentations biaisées ou stéréotypées des employeurs. Comme en témoigne le coureur de fond Tesfay Felfele pour Vivre Ensemble*, qui a suivi une formation de masseur, puis de vendeur en articles de sport: «Quand je suis arrivé, ça a été difficile de m'intégrer dans le système suisse. Avec un permis F ou N, c'est très compliqué de trouver du travail. Quand j'ai rencontré Laurent [son employeur], je ne parlais pas bien français, je ne comprenais pas grand-chose, mais il a eu confiance en moi et je le remercie encore.» Reste que de nombreux patrons se questionnent sur le cadre légal, craignent une procédure compliquée ou l'instabilité du statut de leur employé. Le guide leur est destiné en premier lieu, mais donne aussi des pistes pour les associations de défense des migrants et pour les personnes titulaires d'un permis N (demande en cours), F (admission provisoire) et B, ainsi que S (Ukrainiens). La brochure souligne le droit de travailler quel que soit le statut, exception faite des requérants d'asile pendant les trois premiers mois après le dépôt de leur demande. Une interdiction qui peut être prolongée jusqu'à six mois si la personne réside encore dans un centre fédéral.



Les personnes issues de l'asile souhaitent travailler avant tout pour se sentir utiles, être autonomes, rencontrer des gens, parfaire leurs connaissances de la langue, contribuer à la société qui les accueille, ou encore faire vivre leur famille. Or, malgré leurs nombreuses qualités, leur intégration professionnelle reste semée d'embûches.

UN FORMULAIRE SUFFIT

Pour engager une personne titulaire d'un permis B ou F, il suffit de remplir un formulaire d'annonce en ligne, quel que soit le secteur d'activité (easygov.swiss). Pour les permis N ou S: l'employeur doit demander une autorisation auprès du Canton. «Les conditions de travail sont contrôlées afin d'éviter la sous-enchère salariale», indique Sophie Malka. La coordinatrice et rédactrice en chef de l'association Vivre Ensemble remarque que la dénomination «admission provisoire» pour les permis F est souvent mal comprise. «Les employeurs sont réticents, car la durabilité de l'engagement est importante pour eux. Mais il faut savoir qu'une grande majorité de ces personnes obtiennent à terme un permis de séjour stable.» Soit 84% d'entre elles, comme le précise le guide. En 2022, plus

de 42% des personnes titulaires du permis F sont en Suisse depuis plus de sept ans. Et certaines, depuis plus de vingt ans. Vivre Ensemble rappelle qu'au total, 70% des personnes demandant l'asile en Suisse obtiennent une protection: «C'est avant tout la guerre et l'insécurité que les personnes fuient et non des aléas économiques, d'où un taux de protection élevé.»

DE NOMBREUSES COMPÉTENCES

Le guide met également en lumière les qualifications des demandeurs d'asile: les trois quarts ont plus de trois ans d'expérience professionnelle, et un quart plus de dix ans; près de 45% ont achevé des hautes études ou une formation professionnelle et plus de 75% ont terminé la scolarité obligatoire. Comme en témoigne une réfugiée: «Les gens

connaissent la Syrie à travers l'actualité de la guerre, mais on ne parle pas de nos universités et de nos hautes écoles!» Les compétences de vie – ou *soft skills* – acquises sont invisibilisées également. «Loin d'être restées inactives, les personnes contraintes à l'exil doivent travailler et mobiliser de nombreuses ressources pour poursuivre leur route et arriver en Suisse. Or, ces expériences et ces compétences acquises figurent rarement au CV», peut-on lire dans la brochure. Entre autres exemples, la capacité d'adaptation, la négociation et la résistance au stress sont des qualités essentielles tout au long du périple migratoire. Lors du vernissage du guide, en novembre dernier à Genève, plusieurs employeurs et employés ont pris la parole. Le restaurateur, Johann Pellaux, cité par Vivre

Ensemble*, a souligné que Atiq Naqibi, son employé, «gardait toujours la tête froide» et «trouvait des solutions»: «Il a une résilience impressionnante et ça nous a beaucoup appris et aidé.» Chef de chantier, Romain Gregoris, travaillant avec un jeune réfugié, Tedros Kidane, témoigne également: «Les gens qui ont un parcours d'exil souvent très difficile et semé d'embûches ont dû faire preuve de beaucoup de motivation et de courage. Ils ont beaucoup de qualités et, quand ils sont sur le terrain, on le ressent dans le travail. C'est impressionnant.» ■

Pour télécharger la brochure *Réfugié.es & emploi. Au-delà des idées reçues*, aller sur: asile.ch/emploi

* Vivre Ensemble 19/01/décembre 2022.

L'asile, entre passé et enjeux du futur

A l'occasion des 50 ans de son Service d'aide aux réfugiés, le Centre social protestant publie «Genève, terre d'asile?» Un livre humaniste et engagé. Entretien

Propos recueillis par Manon Todesco

A Genève, le Centre social protestant (CSP) joue un rôle clé dans la défense du droit d'asile. Et pour célébrer le demi-siècle de son Service d'aide aux réfugiés, l'ouvrage *Genève, terre d'asile?* a été publié fin 2022. Un hommage à ces femmes, ces hommes et ces enfants qui ont vécu des parcours du combattant lors des différentes vagues de migrations qu'ont connu la Suisse et Genève, mais aussi une réflexion sur les enjeux actuels et futurs de notre politique d'asile. Photos d'archives et témoignages à l'appui, ce livre touchant à pour objectif de redonner un visage aux réfugiés, souvent «réduits à des statistiques». Aldo Brina et Raphaël Rey, chargés d'information du Service réfugiés au CSP Genève, répondent à nos questions.

QUESTIONS RÉPONSES

Comment décririez-vous ce livre?

Commençons par ce qu'il n'est pas: un livre d'histoire, avec pour vocation d'établir des faits objectifs et de montrer «la» réalité. C'est un livre engagé. Il a été rédigé par les collaborateurs du Service réfugiés, qui ont consulté les archives du CSP, et qui se sont entretenus avec d'anciens du service qui ont eux-mêmes maintenu la flamme avant eux. Ce texte est un regard sur le passé, qui a pour but d'apporter un nouvel éclairage sur les événements récents et à venir. Ce regard est enga-

gé, parce qu'il est imprégné des valeurs qui nous animent: la justice sociale, le droit d'asile, la dignité humaine, entre autres.

De quelle manière résumer l'évolution de l'asile à Genève sur un demi-siècle?

Il s'est passé beaucoup de choses en 50 ans! La situation à Genève a toujours été étroitement liée à la politique fédérale et celle-ci a eu tendance à se centraliser toujours plus. Influencée par un discours de «chasse aux abus» et une volonté politique majoritaire de faire de la Suisse un pays dissuasif pour les personnes cherchant une protection, la procédure d'asile s'est encombree de mille et un obstacles juridico-administratifs. Au milieu de tout ça, il y a Genève. Dans notre livre, nous avons tâché de synthétiser une histoire de sa politique d'asile. Ce regard rétrospectif montre une Genève qui a pu être attachée à certaines valeurs humanistes et qui a parfois été capable d'orienter la politique fédérale, et surtout de lui résister. Un réflexe qu'on n'a malheureusement plus vu depuis un moment...

Comment imaginez-vous les 50 prochaines années?

La récente guerre en Ukraine – imprévisible quelques jours avant son déclenchement – nous rappelle bien la volatilité de l'histoire et de la situation en matière d'asile. Après, on peut tout de même évoquer quelques tendances. La première, c'est l'imbrication progressive de la Suisse dans les politiques migratoires européennes et leur volonté

d'externaliser la gestion des frontières et des procédures d'asile aux pourtours de l'Europe et même au-delà. Cela fait des années que la Suisse applique déjà mécaniquement le règlement Dublin, qu'elle applaudit l'imperméabilisation des frontières et participe avec enthousiasme aux dispositifs européens comme Frontex. Autre évolution probable qu'on peut mentionner, c'est celle des mouvements de population en lien avec le climat qui seront de plus en plus fréquents, selon les rapports du GIEC. La problématique n'est pas nouvelle, parce qu'au fond, les facteurs climatiques, l'accaparement des terres et les tensions politiques, économiques et sociales liées à la rarefaction des ressources sont déjà générateurs de mouvements de population depuis les origines des êtres humains. Mais il faudra rester vigilant au fait que la menace d'une augmentation des «réfugiés climatiques» n'alimente pas le moulin de dirigeants qui font de la réduction de l'immigration leur cheval de bataille. Plus immédiatement, l'évolution de la politique d'asile dépendra notamment de la mise en œuvre de la restructuration adoptée en 2019. Et là, la situation est déjà plus tendue que jamais: en ce moment, les centres fédéraux sont pleins, les conditions de vie s'y dégradent et des personnes dorment dans les couloirs. Les mineurs ne sont plus séparés des adultes et l'accès aux soins est quasi inexistant. Comme les centres sont saturés, la Confédération envoie les requérants d'asile dans les cantons qui eux-mêmes manquent de places... Bref, on n'a vraiment pas l'impression

que ce modèle, qui posait déjà de nombreux problèmes en temps «normal», puisse vraiment résister aux inévitables fluctuations du nombre de demandes d'asile.

Quelles sont les revendications actuelles du CSP en matière d'asile?

Ce qui peut sembler assez paradoxal, c'est que la politique d'asile suisse – en fait, toute la politique migratoire suisse – est à la fois sans cesse modifiée et complexifiée, tout en donnant l'impression d'un éternel recommencement. En matière d'asile, les logiques de dissuasion, de lutte contre les abus et d'efficacité sont tellement ancrées à différents niveaux qu'elles prennent le pas sur d'autres valeurs, sur le respect des droits fondamentaux, sur l'idée d'un accueil digne et humain de toutes et tous. Ce que nous revendiquons, c'est que le disque change; c'est que d'autres discours et une politique d'asile à proprement parler prennent le pas sur les innombrables obstacles qui se dressent sur la route des personnes en quête de protection. Nous demandons que les personnes que nous accompagnons puissent trouver ici un cadre de vie accueillant. Que les mondes politiques cessent d'entretenir des réflexes et des peurs xénophobes. Que les personnes puissent vivre en Suisse auprès de leurs familles et des gens qui leur sont proches. Qu'elles puissent faire leur vie, vivre leurs rêves, poursuivre leurs projets et se sentir chez elles, ici en Suisse et à Genève. Et pour cela, nous continuerons jour après jour



notre travail sur le terrain juridique, sur le terrain social et sur le terrain politique. Heureusement, ce qui ressort de notre livre et de notre regard historique, ce qui traverse le temps, c'est qu'il y a toujours une solidarité qui est exprimée par toute une partie de la population genevoise envers les populations exilées.

Genève, terre d'asile? Peut-on finalement répondre à cette question?

Pour le moment, nous garderons le point d'interrogation... Laissons-le résonner et nous accompagner pour les prochaines années, en espérant qu'un jour, il pourra être remplacé par un point d'exclamation. ■

Le livre *Genève, terre d'asile?* peut être commandé sur: csp.ch/geneve ou en scannant le code QR suivant.

