



OLIVIER VOGELANG

BLANCHISSEUSE, UN MÉTIER À REVALORISER

Les discussions en vue du renouvellement de la convention collective de travail romande des blanchisseries débuteront cet automne. Dans cette perspective, Unia consulte le personnel afin de dresser une liste de revendications prioritaires. Plusieurs améliorations sont attendues. **PAGE 7**

POINT DE MIRE

Campagne tambour battant

Sonya Mermoud

On les remarque rarement et pourtant elles participent intrinsèquement à la bonne marche de la collectivité et des institutions publiques. Ou contribuent au bien-être de particuliers. Elles, ce sont les petites mains qui se chargent de nettoyer linges, draps, habits de travail des hôpitaux, des homes ou de l'hôtellerie-restauration. Ce sont ces blanchisseuses – la profession compte une large majorité de femmes – qui prennent soin de la literie de patientes et de patients et des blouses du personnel médical, attentives à respecter une hygiène irréprochable pour éviter toute propagation de virus et de maladies. Ce sont ces invisibles qui assurent confort et qualité de l'accueil. Ce sont aussi ces travailleuses que l'on croise dans les pressings, prenant soin de nos textiles. Cette catégorie d'employées, souvent peu qualifiées et regroupant essentiellement des migrantes, évolue dans des environnements

professionnels pénibles. Humidité, chaleur, gestes répétitifs, lourdes charges rythment le quotidien de cette population précaire qui ne connaît pas nécessairement ses droits. Avec les abus potentiels liés à cette situation, la tentation d'exploiter une certaine vulnérabilité. A la pénibilité de l'activité se greffent régulièrement des horaires interminables. Et une planification du temps de travail souvent remise à la dernière minute. Difficile dans ce contexte d'organiser la vie privée. Sans oublier les heures supplémentaires qui ne sont pas nécessairement payées comme telles et des effectifs fluctuants générant stress et fatigue. Un personnel lessivé qui ne trouvera pas davantage de consolation avec les salaires. Ceux-ci se révèlent tout sauf attractifs, se situant en dessous de la barre des 4000 francs. Un seuil pourtant déjà minimaliste. Autant de points qui doivent être améliorés pour des centaines de salariées actives dans ce secteur. Une mission que s'est donnée Unia. Aujourd'hui, le syndicat mène tambour battant une campagne de consultation auprès des blanchisseuses. Avec l'idée de dresser un cahier de leurs revendications prioritaires. Cette démarche a été entamée en vue du renouvellement de la Convention collective de travail

Regroupant majoritairement
des migrantes, les
blanchisseuses évoluent
dans des environnements
professionnels pénibles, entre
humidité, chaleur, gestes
répétitifs et lourdes charges

romande de la branche. Les premières négociations sur l'accord – qui concerne quelque 1400 personnes – débiteront cet automne. S'il reste beaucoup à faire, quelques avancées ont déjà été obtenues grâce à la mobilisation de travailleuses. Dans ce registre, Unia doit aussi se montrer vigilant. Et veiller au respect de la liberté syndicale et du partenariat social. Un droit qui ne va pas de soi dans l'ensemble des entreprises du secteur. En témoignent les récents agissements d'un 5àSec à Genève qui a viré une de ses collaboratrices. Sa faute? Avoir dénoncé des dysfonctionnements et abus dans l'espoir d'ouvrir un dialogue constructif. Pas au goût de la direction parisienne propriétaire de plusieurs autres filiales. Celle-ci a menacé de représailles les employées solidaires de leur collègue et critiques des conditions de travail. Mais si elle croyait laver son linge sale en famille, elle s'est heurtée à la réaction virulente d'Unia. Qui appelle désormais toutes les travailleuses du domaine à se mobiliser pour la réintégration de leur camarade licenciée. Hors de question de donner un blanc-seing aux blanchisseries attendues dès l'automne à faire montre d'un peu plus de générosité et d'égard envers une population essentielle au bon fonctionnement de la société. ■

PROFIL



Sophie de Quay,
la musique créatrice
de liens.

PAGE 2

APPRENTISSAGE

Sur le chemin
de la mixité.

PAGE 4

IMMIGRATION

Une initiative
contre-productive.

PAGE 5

ÉCOLE

Le racisme combattu.

PAGE 7

«J'AI DESSINÉ MON PROPRE CHEMIN»

Auteure, compositrice et interprète, la Valaisanne Sophie de Quay entend, à travers son art, jeter des ponts entre les cultures et les générations. Cordes sensibles.

Sonya Mermoud

C'est une jeune femme solaire et pleine d'allant. Une personne optimiste, persévérante et audacieuse. Mais aussi d'une sensibilité à fleur de peau. Une éponge, comme Sophie de Quay se définit elle-même. L'auteure, compositrice et interprète de 35 ans se sert de son talent pour canaliser ses sentiments et ses émotions, soigner ses bleus à l'âme, transformer ses fragilités en force. Et trouve sur scène, avec son public, un ancrage face à «un monde qui vacille et la bouleverse» mais dont elle cherche quand même à percevoir la lumière. Pour son auditoire, elle espère communiquer la joie et le réconfort qu'elle a trouvés dans la musique. Et appréhende son métier comme une mission. «Je désire jeter des ponts entre les cultures et les générations. Contribuer à déconstruire préjugés et stéréotypes», indique la Valaisanne, qui a déjà largement roulé sa bosse, se frottant à différents modes de vie et mentalités.

LE CHANT, UNE HISTOIRE DE FAMILLE

Fille de diplomate née à Sion, Sophie de Quay – du nom de jeune fille de sa mère – passe une partie de son enfance à Berne. A l'âge de 7 ans, elle déménage à Singapour à la suite de la nomination de son père comme ambassadeur. Dans cette cité-Etat, le karaoké est roi. Et la jeune Sophie s'y adonne avec bonheur. «Dans la famille, on a toujours aimé chanter. Toutes les occasions étaient bonnes», raconte avec enthousiasme l'artiste qui, à 12 ans, doit refaire ses bagages, son père s'appropriant à occuper le poste de consul de Suisse à New York. L'adolescente découvre alors la comédie musicale. Et suit des cours de danse et de chant avec Tina Shafer. Cette dernière a formé Céline Dion et Avril Lavigne, et trouve intéressant son timbre de voix grave, enveloppant, puissant. Quatre ans plus tard, Sophie de Quay part seule pour Genève où vit déjà sa sœur et effectue en internat un bac littéraire. Avant d'intégrer à Paris une filière de

chant professionnel une année durant. Autant d'étapes de vie qui se sont parfois avérées difficiles, l'expatriée étant contrainte de laisser des amis derrière elle. Mais, avec du recul, elle juge néanmoins son parcours, couplé à de nombreux voyages en Asie du Sud-Est avec ses parents, positif et chanceux. Une trajectoire qui a contribué à son ouverture et à la découverte de la diversité du monde comme à ses inégalités et ses injustices.

DÉMARCHE FORMATRICE

De retour de la Ville Lumière, Sophie de Quay renoue avec sa passion pour la culture chinoise avec laquelle elle s'est familiarisée à Singapour. «J'ai toujours été fascinée par les rites, les liens entretenus avec les morts et les ancêtres.» Elle entame alors des études de sinologie à l'Université de Genève. Parallèlement, elle poursuit sur sa lancée artistique et fréquente les cours du soir aux Ateliers du Funambule, à Nyon. Manquant d'assurance pour se lancer professionnellement dans la musique, elle s'oriente ensuite quelques mois vers les relations internationales avant de fréquenter l'école hôtelière. Et effectue dans ce contexte un stage à Shanghai afin de pratiquer la langue. «Une démarche très formatrice. Je me suis retrouvée à l'autre bout du monde une année durant, entourée de personnes parlant seulement chinois. J'ai traversé des grands moments de solitude et cultivé l'autodérision», se souvient celle qui aujourd'hui parle couramment l'anglais et le mandarin, tout en continuant à se perfectionner dans cet idiome.

INTUITION ET SIGNES

La suite du parcours professionnel de Sophie de Quay – passant par un travail dans une start-up, puis dans la communication – est définie par une rencontre. Fin 2015, la Sédunoise se trouve à Crans-Montana. Des amis lui suggèrent une sortie. Elle n'est pas très motivée, mais son intuition la pousse à accepter. Grâce à un participant, la soirée lui permettra d'entrer dans un

second temps en contact avec Simon Jaccard, le pianiste de Bastian Baker, avec qui elle va former un duo. A la vie comme à la scène. «C'est lui qui m'a aidée à croire en moi», affirme la chanteuse, partageant aujourd'hui son existence entre Paris et les Giettes, au-dessus de Monthey, en Valais. Un chalet isolé où, avec son mari, elle se ressource et compose des chansons entre deux tournées, en Europe et en Chine. «J'ai dessiné mon propre chemin à force de persévérance», se réjouit l'artiste, qui chante aussi en mandarin, soulignant la chaleur du public chinois. Non sans confier avoir toujours le trac avant de monter sur scène. «Je l'appriivoise en m'isolant un quart d'heure à l'avance, en faisant du reiki et en sollicitant l'aide de mes grands-parents décédés pour qu'ils me donnent du courage et de la voix.» Une posture en

phase avec les croyances de Sophie de Quay, persuadée de la poursuite de la vie après la mort. «J'ai par exemple demandé à mon grand-père, à sa mort, de me faire signe. Et plusieurs fois, dans différents pays, une coccinelle s'est posée sur moi.»

MONTAGNES RUSSES

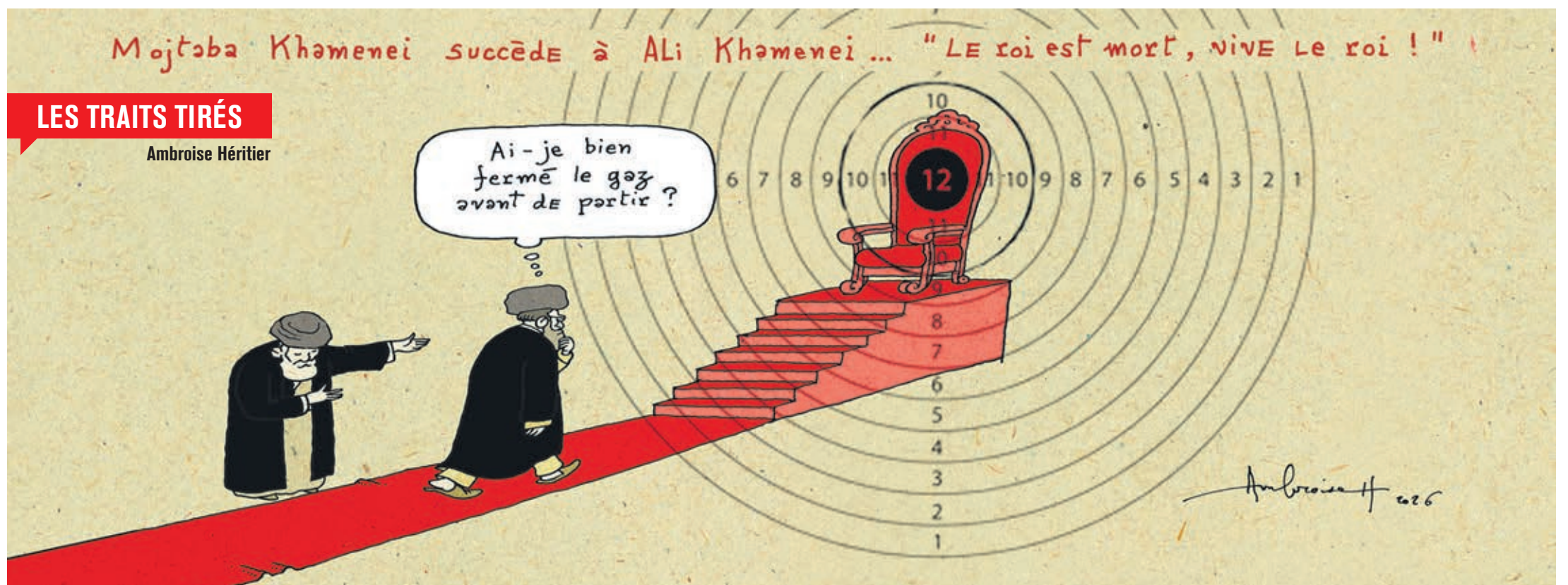
Très attachée à la famille, son ciment, Sophie de Quay ne manque pas une occasion de se rassembler avec les siens. Et confie, en tête de ses craintes, sa peur de perdre des êtres aimés. Elle s'inquiète aussi de l'essor de l'IA, jugée potentiellement dangereuse pour le maintien de relations concrètes, des *fake news* et du délitement de valeurs fondamentales comme la solidarité, l'amour, le respect et la tolérance. Passionnée d'écriture – elle ne sort jamais sans un carnet –, Sophie de Quay

projette aussi de rédiger deux livres. Le premier, sous forme de confessions, témoignerait de son hypersensibilité. Le second serait consacré aux coulisses de la vie d'artiste, balisées de «moments insolites, décalés, de rencontres avec des vendeurs de vent, de chocs des cultures». «J'aimerais alors aussi raconter ce qu'on vit entre deux concerts, ce sentiment de montagnes russes et de la foi dont il faut faire preuve pour tenir.» Pas de quoi éloigner cette irréductible optimiste du bonheur qu'elle conjugue au quotidien. «Le bonheur, c'est se réveiller et se réjouir de sa journée. Et rester alignée avec ses valeurs.» Une affirmation à laquelle la rayonnante chanteuse donne de la voix dans ses concerts électropop, communiquant son énergie positive et sa confiance dans les êtres humains... ■



THIERRY PORCHET

«Dans la famille, on a toujours aimé chanter. Toutes les occasions étaient bonnes», raconte Sophie de Quay.



8 MARS: UNE TRIBUNE AUX LUTTES PLURIELLES

ÉGALITÉ A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, plusieurs milliers de manifestantes sont descendues dans les rues de Suisse. Arrêt sur images à Lausanne et à Genève.



Sonya Mermoud

Non aux politiques d'austérité qui détruisent nos vies et financent des guerres impérialistes: voilà un des principaux messages véhiculés lors de la manifestation organisée le samedi à Lausanne, qui a rassemblé quelque 3000 personnes. Les participantes ont dénoncé «les budgets militaires qui explosent et des milliards investis dans l'armement, la militarisation, la sécurité et la répression» au détriment des salariées et des usagères du service public. Elles ont marqué leur claire opposition aux

coupes prévues dans le budget 2026 du Canton de Vaud, exigeant des «politiques publiques audacieuses». Concrètement, les participantes ont réclamé davantage de moyens pour lutter contre les violences de genre, la prise en charge des auteurs et la prévention. L'augmentation du nombre de places en crèche, des ressources accrues pour l'hôpital public et les soins ou encore la nécessité d'introduire un salaire minimum cantonal figuraient également au cœur des revendications. Et comme requête récurrente, l'égalité salariale. Non sans ironie, on pouvait lire sur une

pancarte: «Quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme».

AUTOUR D'UN «FEU DE LA RAGE»

A Genève, la mobilisation s'est déroulée le 8 mars même, sur la plaine de Plainpalais. Et a notamment mis l'accent sur la santé des femmes, en particulier des vendeuses, face au risque d'extension d'ouverture des commerces le dimanche. La problématique des féminicides a aussi été mise en avant alors que, depuis le début de l'année, la Suisse comptabilise déjà cinq femmes tuées. «Si tu bats ta femme, t'es pas un homme», soulignait

une pancarte. La Journée, organisée autour d'un brasier – «le feu de la rage» – où les participantes ont symboliquement brûlé différentes déclinaisons du patriarcat, a aussi servi de tribune pour dénoncer la montée de l'extrême droite. Elle a par ailleurs été émaillée de témoignages de ressortissantes iraniennes, kurdes et afghanes dénonçant impérialisme et guerres. D'autres localités comme Neuchâtel, Delémont ou encore Le Noirmont ont pris part à la Journée à travers des rassemblements, des projections de films ou des tables rondes. Unia s'est, pour sa part, concentré sur la

problématique du harcèlement au travail, rappelant que la moitié des salariées, voire même deux femmes sur trois, sont victimes de ce fléau. A cette occasion, le syndicat a publié une brochure rédigée en dix langues, adressée aux victimes, aux spécialistes qui les conseillent et aux témoins. Et réclame un durcissement des prescriptions légales. ■



Notre vidéo:
evenement.ch/videos



Lausanne. Photos Olivier Vogelsang.



Genève. Photos Thierry Porchet.

«LA MIXITÉ AVANCE À PETITS PAS»

APPRENTISSAGE Le choix du métier et l'entrée dans la vie professionnelle sont encore profondément dictés par le genre. Le tour de la question avec la chercheuse Nadia Lamamra.

Propos recueillis par Aline Andrey

«Un pas en avant, deux pas en arrière». C'est avec cet intitulé, référence aux luttes féministes, que Nadia Lamamra, chercheuse à la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP, a donné en mars une conférence à la Maison de la femme, à Lausanne. La sociologue y a parlé du vécu des jeunes en apprentissage autour des questions d'égalité au travail et en formation. Tour d'horizon.

QUESTIONS RÉPONSES

Quelles sont les inégalités liées au genre dans l'apprentissage?

On parle de métiers genrés, là où moins de 30% de l'un des deux sexes est présent. Plus les métiers sont masculinisés ou féminisés, plus les normes se rigidifient. Pour les filles insérées dans des métiers traditionnellement masculins, les mises à l'épreuve sont très courantes. Les pionnières succèdent aux pionnières... Autrement dit, la mixité avance à petits pas. Dans les secteurs encore dévolus aux hommes, les femmes sont rarement les bienvenues. Lors d'une enquête, une apprentie de la restauration relatait que ses collègues de cuisine avaient partagé leur étonnement sur sa longévité en regard de tout ce qu'elle avait dû endurer de leur part. Une paysagiste confiait, elle, qu'on lui avait littéralement scié la branche sur laquelle elle était assise. Enfin, je pense aussi à cette mécanicienne auto dont les clients rechignaient à lui laisser leur voiture. C'est aussi révélateur que certains employeurs disent préférer exclure les filles par «bienveillance», car les conditions de travail sont trop dures. Le fait de devoir «fourbir ses armes», «aiguiser son caractère», «supporter la douleur» semble être inhérent à ces secteurs masculinisés aux dires des formateurs et des collègues. Cette rudesse physique et



«Pour les filles insérées dans des métiers traditionnellement masculins, les mises à l'épreuve sont très courantes», estime la chercheuse.

verbale touche les filles, mais aussi les garçons confrontés à ces cultures «viriles». Cependant, lorsqu'ils se retrouvent minoritaires dans des métiers féminisés, les garçons sont plutôt bien accueillis. La branche est symboliquement revalorisée, mais malheureusement pas financièrement. Lorsqu'ils y restent, ils vont souvent, eux, faire carrière, au détriment des femmes.

Y a-t-il des différences entre filles et garçons lors du choix de filière atypiques?

Les trajectoires sont différentes. Choisir un métier masculinisé pour une fille est plutôt vu comme positif par l'entourage, car c'est porteur d'une mobilité ascendante, alors que, pour les garçons, la résistance est plus grande. Le soupçon d'homosexualité reste sous-jacent... Une étude réalisée à l'Université de Lausanne (PNR 60) a montré que plus une famille a un degré élevé d'adhésion aux stéréotypes (suivant des codes traditionnels, *ndlr*), plus les filles entrent dans des métiers féminisés et, a contrario, plus elle est égalitaire, plus les filles optent pour des choix mixtes, voire atypiques. Étonnamment, les garçons, eux, ne semblent pas influencés par les valeurs familiales, cela illustre des normes de genre plus contraignantes pour eux. Dans tous les cas, l'adolescence est une période où le positionnement dans l'identité de genre est central. Cela a une influence sur les choix professionnels, mais également dans la manière dont se déroule la formation. En effet, l'apprenti devient un professionnel, en même temps qu'il devient un homme ou une femme dans des métiers fortement ségrégués. D'où l'importance d'agir dans l'éducation et dans les représentations. C'est un travail de longue haleine. La constante reste que très peu de métiers sont choisis par les deux sexes. A cette ségrégation horizontale s'ajoute le phénomène de concentration: il faut beaucoup moins de secteurs pour réunir 50% des filles que pour réunir 50% des garçons, qui s'orientent dans un nombre beaucoup plus important de métiers.

Qu'en est-il du harcèlement sexiste et sexuel au travail envers les apprenties?

Il est vrai que le statut de dépendance des apprenties et leurs jeunes âges font qu'il est compliqué pour elle de se défendre contre un adulte hiérarchiquement supérieur. Le harcèlement est très marqué dans les métiers masculinisés, mais pas seulement, et pas toujours de la part des collègues. Dans les soins à domicile par

exemple, l'origine en est les patients. Rappelons toutefois que le harcèlement touche aussi des femmes médecins.

Comment expliquez-vous que les résiliations d'apprentissage concernent presque un quart des contrats, et est-ce que le genre entre en ligne de compte?

On est autour de 22% à 24% d'arrêts et, contrairement aux idées reçues, c'est assez stable dans le temps. Le choix précoce, mais aussi la pénibilité des horaires et du travail physique – dans la construction et la restauration par exemple – ainsi que le mauvais encadrement sont des facteurs de résiliation. Parfois, au moment du choix, sous l'influence des proches, le ou la jeune n'osera pas faire un choix atypique. Il ou elle se dirigera dès lors vers un apprentissage accepté et rassurant pour ses parents – employé de commerce par exemple – avant finalement de décider de se réorienter vers son choix premier. Il y a des écarts dans les taux de résiliation entre filles et garçons, mais les différences renvoient surtout aux expériences dans des secteurs distincts. Ainsi, si les raisons sont en apparence similaires, les réalités vécues, elles, diffèrent fortement.

Qu'en est-il des personnes formatrices sur lesquelles vous avez également mené des recherches?

Elles n'ont droit qu'à 40 heures de cours pour apprendre comment former et encadrer des adolescents. Souvent, elles sont hyperinvesties et enthousiastes, mais il leur manque des outils sur la psychologie de ces jeunes, sur le sexisme aussi. Elles n'ont pas de décharge pour encadrer et doivent continuer à être productives. Elles souffrent elles-mêmes de cette situation et aspirent à davantage de reconnaissance, et surtout à du temps pour former.

Les apprentis d'aujourd'hui sont-ils différents de ceux d'hier?

Dans mes enquêtes, des formateurs m'ont dit que les jeunes ne supportaient plus rien. Or, quand on creuse un peu, ils confient que leur apprentissage était aussi difficile et qu'il leur arrivait de pleurer une fois de retour à la maison. Il s'agit de déconstruire. Pour ma part, je n'utilise jamais cette notion qui vient de la communication et du marketing de la génération Z. Il y a surtout des effets d'époque. Aujourd'hui, quel que soit l'âge, l'envie de travailler moins est beaucoup plus forte qu'avant. Dans les années 1980, les adolescents étaient



Nadia Lamamra, chercheuse à la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP, associe l'apprentissage idéal à «une formation de qualité, respectueuse, tenant compte du jeune âge des apprentis qui choisiraient leur métier sans normes ni stéréotypes».

certainement aussi fragiles et sensibles qu'aujourd'hui, mais peut-être moins conscients de ce qui est acceptable ou non. Le mouvement #MeToo a bien sûr eu son influence. Le Covid, le futur de la planète en lien avec la crise climatique et la géopolitique affectent la santé mentale des jeunes. Quant au discours sur leur manque de motivation, il suffit de regarder les concours des «Swiss Skills», par exemple, pour réaliser leur très fort engagement.

Quel serait l'apprentissage idéal?

Une formation de qualité, respectueuse, tenant compte du jeune âge des apprentis qui choisiraient leur métier sans normes ni stéréotypes. Des formateurs mieux formés et ayant eux-mêmes de meilleures conditions

d'encadrement. La question amenée par Unia des huit semaines de vacances par année permettrait de répondre au choc de la transition entre l'école et le monde du travail. Car ce changement de rythme est rude. L'alternance entre école et travail est très fatigante, sans compter les temps de déplacement, à un âge où les heures de sommeil comptent. Je me réjouis aussi de connaître le bilan de l'expérience de la Fédération vaudoise des entrepreneurs dans le canton de Vaud, qui mène un projet pilote: des apprentis de première année ont dix semaines de vacances, puis huit la deuxième et six la troisième. ■

ÉCLAIRAGE

ATTAQUE DU PLR CONTRE LE DROIT DU TRAVAIL

Rocco Zacheo

Quelles sont les visées de l'initiative Burkart?

Proposée sous la forme d'une initiative parlementaire, la démarche de Thierry Burkart entend apporter des amendements substantiels à la Loi sur le travail de 1964, en modifiant tout particulièrement le volet concernant le télétravail. Soumise aux débats des Chambres en 2016 déjà par celui qui était alors élu au Conseil national, la proposition a pris une nouvelle dimension avec la survenue de la pandémie de Covid et la relative intensification du travail à distance. Le politicien PLR entend depuis apporter des aménagements permettant de donner de la souplesse aux horaires de travail, en modifiant les durées de celui-ci et le temps consacré au temps libre et au repos. Validés

par la Commission de l'économie et des redevances du National en 2018, les articles en question ont passé la rampe une année plus tard au sein de la Commission homologue des Etats. Depuis, les discussions se concentrent désormais sur le projet de loi, avec, en toile de fond, la menace d'un référendum avancée par les syndicats et les partis de gauche au cas où l'initiative était définitivement adoptée.

Quelles conséquences pour les salariés?

Syndicats et élus de gauche n'ont cessé de souligner l'attaque que constitue cette initiative, qui promet une dérégulation de principes fondamentaux du droit en la matière. Ainsi, les employeurs pourront exiger de leurs salariés une disponibilité de dix-sept heures par jour, avec un temps de repos qui serait réduit

de onze à neuf heures seulement. Les autorisations nécessaires pour imposer des dimanches de travail tomberaient en partie: les salariés en *home office* seraient dès lors amenés à en travailler six par année. Les contours flous de la loi feraient basculer des millions d'employés dans une zone où les limites légales seraient repoussées comme jamais auparavant. Or, des études universitaires dans le domaine de la médecine du travail réalisées à Bâle et à Genève, tout comme d'autres publications scientifiques, ont mis en relief les méfaits sur la santé du déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. Surmenage, épuisement, dépression, pathologies cardiaques... les arguments ne manquent pas dans ce domaine pour réfuter les arguments du PLR.

Une attaque isolée? Non, la droite bourgeoise est active depuis quelques années déjà et sur plusieurs fronts, à l'échelle locale et nationale. Il en est ainsi avec une initiative zurichoise estampillée PLR-UDC qui veut étendre le nombre d'ouvertures des magasins le dimanche de quatre à douze par année. Le PLR et les Jeunes du PLR maintiennent par ailleurs leur volonté de faire passer l'âge de la retraite à 67 ans, alors que le peuple a nettement refusé ce scénario par le vote. Enfin, la motion portée par le conseiller aux Etats Erich Etlin entend faire tomber les salaires minimums cantonaux, là où ils sont appliqués, pour donner la primauté aux accords signés dans les CCT. ■



UNE INITIATIVE PROPRE À AGGRAVER DES PROBLÈMES CONNUS...

IMMIGRATION Le Conseil fédéral et les partenaires sociaux font bloc contre l’initiative «Pas de Suisse à 10 millions!» de l’UDC. Pour l’Union syndicale suisse, elle est totalement contre-productive.

Manon Todesco

Le 16 mars, le Conseil fédéral s’est adressé aux médias, aux côtés des représentants des travailleurs et des employeurs, pour mettre en garde contre l’initiative «extrême» de l’UDC qui, si elle passe la rampe le 14 juin prochain, remettrait en cause la voie bilatérale dans son ensemble. Rappelons brièvement que ce texte exige que la population résidente permanente de la Suisse ne dépasse pas les 10 millions avant 2050 et, pour ce faire, il prévoit des mesures restrictives afin de limiter l’immigration, allant jusqu’à la dénonciation de l’Accord sur la libre circulation des personnes avec l’UE.

STABILITÉ REQUISE

Beat Jans, conseiller fédéral et chef du Département fédéral de justice et police (DFJP), a ouvert la discussion. «Nous avons besoin de stabilité et de partenariats fiables, surtout pour un pays orienté vers l’exportation comme la Suisse. Nous ne devons pas couper les ponts avec l’Europe; or, c’est exactement ce que cette initiative souhaite. Et cela engendre encore plus d’incertitudes à une époque déjà incertaine.» Le conseiller fédéral a souligné les conséquences concrètes dangereuses que pourrait avoir cette initiative au sein de la société. «Aujourd’hui, près des trois quarts des nouveaux médecins ont terminé leurs études à l’étranger.» Sans oublier la pénurie de main-d’œuvre qui est déjà criante dans de nombreux secteurs. Beat Jans parle aussi de perte de crédibilité de la Suisse et d’atteinte à sa réputation. «Cette initiative met la Suisse sur la touche, et le Conseil fédéral tout comme le Parlement n’en veulent pas. Ce n’est qu’avec des travailleurs étrangers qu’on peut maintenir notre prospérité et notre financement social.» Pour le Conseil fédéral, l’UDC fait des promesses en l’air. «Cette initiative ne rendra aucun appartement moins cher et ne libérera aucune place dans le train. Elle ne résoudra aucun problème, au contraire, elle en créera de nouveaux.»



L’initiative, qui refuse que la population de la Suisse dépasse les 10 millions d’ici à 2050, remettrait totalement en cause la voie bilatérale, avec les conséquences désastreuses que cela implique.

PARTENAIRES SOCIAUX AU DIAPASON

Pour le président de l’Union syndicale suisse (USS), Pierre-Yves Maillard, un regard sur notre histoire s’impose. «Cette initiative pose la question de la maîtrise de la croissance de notre population. La Suisse a connu des épisodes où la population commençait à décroître, lors de phases de crise économique. Est-ce que l’on veut vraiment provoquer une récession pour atteindre l’objectif de cette initiative, à savoir faire reculer l’immigration? C’est ce que l’UDC vise avec la rupture des relations avec l’Union européenne. De la même manière, on n’a pas attendu la libre circulation des personnes pour avoir une immigration en Suisse. On n’a même jamais eu autant d’immigrés que pendant la période des contingentements!»

Pierre-Yves Maillard insiste par ailleurs sur les dangers que ce projet pourrait avoir sur notre système de prestations sociales, comme l’assurance maladie, avec une population étrangère qui coûte 17% de moins que les Suisses. «L’impact sur les retraites sera aussi rapide et direct. Nos calculs parlent de 2000 francs par an en moins sur le 2^e pilier.» En résumé, selon lui, cette initiative ne ferait qu’aggraver les problèmes qu’on connaît déjà, à savoir un pouvoir d’achat en berne, des loyers élevés, des assurances trop chères et du chômage chez les travailleurs plus âgés, dans un contexte de *papy-boom* où l’on a besoin de force de travail jeune. «Si on rompt les accords bilatéraux, on n’aura pas moins d’immigration mais une immigration précaire, sans droits,

prête à accepter des salaires tirés vers le bas, explique le président de l’USS. La protection des salaires sera donc mise en péril, et la concurrence entre les salariés de nos pays accrue. Voilà pourquoi on s’engage contre cela avec force.» Les patrons ont tout autant à perdre. «Plus de 99% des entreprises en Suisse sont des PME, qui créent deux tiers des emplois du pays et font déjà face à des défis majeurs, à savoir trouver des travailleurs qualifiés, que ce soit dans la construction, l’industrie, les soins ou encore la restauration», s’est exprimé Fabio Regazzi, président de l’Union suisse des arts et métiers, qui estime que le 1,8 million d’étrangers résidant en Suisse contribue grandement au succès du pays. La balle est dans le camp des électeurs. ■

PLANIFIER LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE, UN ART DIFFICILE

Le président de l’USS a fait le parallèle avec la Chine, qui a tenté de contrôler sa démographie avec sa politique de l’enfant unique et qui, aujourd’hui, ne sait plus comment inverser la tendance face à sa population qui décroît. «Cela montre à quel point les forces politiques qui essaient de planifier la population à l’avance se retrouvent ensuite face à des défis compliqués. Si l’initiative de l’UDC avait été appliquée il y a 40 ans, on aurait aujourd’hui en Suisse un tiers de retraités, un petit quart d’enfants et seulement un travailleur pour un retraité.» Alors que la moitié des pays de la planète sont confrontés à une décroissance de leur population, Pierre-Yves Maillard pointe l’initiative de l’UDC comme «une vision qui ne correspond pas à la réalité». ■ **MT**

CONFÉRENCE: «NON À L’INITIATIVE DU CHAOS»

Le président de l’Union syndicale suisse (USS), Pierre-Yves Maillard, donnera une conférence en ligne sur l’initiative de l’UDC «Pas de Suisse à 10 millions!», le 24 mars à 18h. Il expliquera ses dangers dont les risques sur la libre circulation des personnes et donc sur les accords bilatéraux avec l’Union européenne, mettant en danger les salaires, les emplois et le service public en Suisse. ■ **AA**

Inscription au webinaire:
chaos-non.ch/webinaire

Attaque frontale contre les salaires minimums

POLITIQUE Le Conseil des Etats a accepté que les conventions collectives de travail aient la primauté sur les mesures salariales votées par les cantons et les villes. Les syndicats fulminent.

Rocco Zacheo

La motion Ettlin – du nom de son promoteur Erich Ettlin (Centre) – continue d’agiter le paysage politique suisse. Après avoir été adoptée par le Conseil national, la proposition de l’élu obwaldien a également été acceptée par le Conseil des Etats ce mardi



Les secteurs à bas salaires, comme l’hôtellerie-restauration, seront fortement concernés par la motion Ettlin.

17 mars. Le vote de la Chambre haute entérine ainsi une attaque contre un dispositif, celui des salaires minimums, que plusieurs villes et cantons ont adopté au cours de la dernière décennie. La nouvelle disposition prévoit en effet que les salaires minimums ne s’appliquent plus aux travailleuses et aux travailleurs soumis à une convention collective de travail (CCT) déclarée de force obligatoire. L’Union syndicale suisse (USS) tout comme Unia ont dénoncé, dans leurs communiqués de presse respectifs, une décision qui met en danger celles et ceux dont les rémunérations sont les plus faibles. «Le personnel des branches à bas salaires, comme les soins et l’accompagnement, l’hôtellerie-restauration, le commerce de détail, la coiffure ou le nettoyage, en souffrirait. Les femmes sont par ailleurs largement surreprésentées dans ces branches», note Unia dans sa prise de position.

FRONT UNI CONTRE LA MOTION

Durant les débats, le Conseil des Etats a accueilli favorablement un amendement de Fabio Regazzi, élu du Centre. Le Tessinois a mis sur la table un compromis permettant de préserver les droits acquis: le salaire minimum serait maintenu là où il est déjà appliqué, mais il ne pourrait pas faire l’objet d’indexations au renchérissement du coût de la vie. Pour Unia, «cela représente une perte continue de pouvoir d’achat chaque année. Ainsi, malgré l’existence d’un salaire minimum, une grande partie des bas salaires continuera de subir durement l’inflation.» Rejetée par 25 des 26 cantons et combattue par le Conseil fédéral, la motion pose un autre grave problème: celui de sa constitutionnalité. La Conférence des gouvernements de Suisse occidentale l’a dit clairement lors de la réunion qui s’est tenue il y a quelques jours: le texte enfreint «à plusieurs endroits le

principe de l’ordre juridique garanti par la Constitution». Et le conseiller fédéral Guy Parmelin a rappelé un des points critiques, à savoir que les CCT relèvent du droit privé et qu’en aucun cas, elles ne peuvent se substituer à une mesure votée démocratiquement par le peuple et appliquée dans les cantons de Neuchâtel, du Jura, de Genève et du Tessin, ainsi que dans les villes de Winterthour, Zurich et Lucerne. La population des cantons de Vaud et du Valais devra, elle, s’exprimer prochainement sur la question.

CONTRE LE TRIBUNAL FÉDÉRAL

Un autre point du texte attaque un élément de droit établi: celui fixé par le Tribunal fédéral, qui a donné raison au peuple et aux autorités neuchâteloises six ans après l’adoption, en 2011, du salaire minimum. La haute instance juridique avait alors considéré que les cantons ont les compétences et

la légitimité pour recourir à ce dispositif salarial en tant que mesure de politique sociale. C’est sur la base de cette jurisprudence que d’autres villes et cantons ont suivi la voie de Neuchâtel. En tenant compte des entorses à la loi de la motion Ettlin, Unia considère que «l’ingérence de la Confédération dans les compétences cantonales en matière de salaires minimums sociaux est inacceptable». La suite se jouera désormais au Conseil national, où la nouvelle version de la motion, incluant la variante Regazzi, sera soumise au débat et au vote. L’ombre d’un référendum plane déjà sur le pays. ■

GUERRE À L'EXPORTATION FACILITÉE D'ARMES SUISSSES

LÉGISLATION L'Alliance à l'origine du référendum lancé en janvier contre la révision de la Loi fédérale sur le matériel de guerre s'approche de son but. Rappel des enjeux.

Sonya Mermoud

Non à la vente d'armes suisses à des pays en guerre: en janvier dernier, une large Alliance, composée notamment des partis de gauche, du Groupe pour une Suisse sans armée (GSsA) ou encore d'ONG, a lancé un référendum contre la modification de la Loi fédérale sur le matériel de guerre. «Il ne nous manque plus que quelques milliers de signatures sur les 50 000 nécessaires», chiffre Pauline Schneider, secrétaire du GSsA, précisant que le délai court jusqu'au 17 avril. La révision vise à un assouplissement des règles sur la vente d'armes.

UN GROUPE DE 25 ÉTATS

«Il y a plusieurs changements majeurs prévus. La nouvelle mouture entend supprimer la déclaration de non-réexportation. Aujourd'hui, les pays acquéreurs ne peuvent pas revendre le matériel acheté sans l'accord de la Suisse.» Une modification inacceptable pour les référendaires sachant que des armes helvétiques pourraient ainsi parvenir, via des moyens détournés, à des États comme Israël ou le Soudan. Problème similaire avec les pièces détachées d'armes qui pourraient être revendues sans autre avec la suppression de déclaration de non-exportation. La levée souhaitée de l'interdiction d'exporter du matériel de guerre vers un groupe de 25 États, même s'ils sont engagés dans des conflits armés, fâche également tout particulièrement l'Alliance. Et pour cause. On trouve notamment sur la liste en question des pays comme les USA, la Hongrie ou encore l'Argentine.



Les entreprises suisses d'armement ont exporté en 2025 pour 948,2 millions de francs de matériel de guerre vers 64 pays, soit de près de 43% de plus par rapport à l'année précédente.

SOUS COUVERT DE SOLIDARITÉ AVEC L'UKRAINE

La secrétaire du GSsA s'indigne aussi de la volonté de modifier l'article de loi relatif à la marge de manœuvre du Conseil fédéral. En cas d'application de la révision, le gouvernement bénéficierait d'une compétence dérogatoire lui permettant de contourner les critères d'autorisation des exportations d'armes, «dans des circonstances exceptionnelles et si les intérêts politiques et de sécurité de la Suisse en dépendent». «Des notions pour le moins

floues. C'est particulièrement dérangeant. Des armes pourraient alors être livrées à des États qui ne figurent pas sur la liste des 25 et qui violent systématiquement les droits humains.» Une menace que le GSsA avait déjà combattue par le passé à travers son «initiative correctrice» lancée en 2018. Pour mémoire, ce texte avait été abandonné au profit d'un contre-projet indirect entré en vigueur en 2022 et reprenant la majorité des revendications. Des principes qui n'ont donc pas prévalu dans la durée... Rappelons encore que la volonté

d'assouplissement de la loi a été présentée sous couvert de solidarité avec l'Ukraine. Mais, bien qu'attaqué en parfaite violation du droit international, le pays reste exclu de cette possibilité. «Au dernier moment, l'UDC a fait valoir une clause de neutralité.» Pour Pauline Schneider, la réforme n'est que le fruit «d'un lobby affolant» de l'armement au Parlement. «On a défendu l'idée qu'il s'agissait d'une industrie comme une autre, qu'il fallait prendre en compte la nécessité de l'emploi et la situation des ouvriers. Le seul objec-

tif vise à augmenter le profit des entreprises concernées.» Des sociétés qui ont le vent en poupe. Selon le Département fédéral des affaires étrangères, les entreprises suisses ont exporté en 2025 pour 948,2 millions de francs de matériel de guerre vers 64 pays. «Cela correspond, note l'instance précitée dans un communiqué du 10 mars, à une hausse de près de 43% par rapport à l'année précédente.» ■

ANNONCES

Salaire minimum jurassien

Pour vivre pas pour survivre

garantir un salaire permettant de vivre décemment sans recourir à l'aide sociale

Signez l'initiative

<https://salaire-minimum-jura.ch>

6 VOIX POUR LAUSANNE À LA MUNICIPALITÉ

VOTEZ COMPACT LE 29 MARS

XAVIER COMPANY JULIEN EGGENBERGER XAVIER ROTH
NATACHA LITZISTORF
ÉMILIE MOESCHLER GRÉGOIRE JUNOD

PS Parti socialiste jurassien LES VERTES PoP & GAUCHE EN MOUVEMENT

Elections du 29 mars 2026

Unia Vaud appelle à voter progressiste.

Roger Nordmann au Conseil d'Etat

<http://vaud.unia.ch/>

UNIA

AU SERVICE DU BIEN COMMUN

ROGER NORDMANN
AU CONSEIL D'ETAT

2^E TOUR LE 29 MARS

PS LES VERTES

TOUT N'EST PAS ROSE DANS LES BLANCHISSERIES

CONSULTATION Alors que la CCT romande de la branche doit être renouvelée, Unia veut améliorer les conditions de travail de salariées très précaires.

Textes Antoine Grosjean

C'est une activité où les conditions de travail sont pénibles et les salaires vraiment pas mirobolants. Mais Unia espère améliorer la situation des quelque 1400 employées romandes – il s'agit essentiellement de femmes – des blanchisseries et des pressings, à l'occasion du renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) de la branche, qui aura lieu en fin d'année. Le syndicat entrera en négociation avec l'Association romande des entreprises de nettoyage des textiles (ARENT) à l'automne prochain.

D'ici là, Unia doit rédiger son cahier de revendications. La première étape démarre en ce moment, par une campagne de consultation des travailleuses. «Nous faisons des sondages lors des assemblées et des visites dans les entreprises pendant les pauses», confie Fiona Donadello, secrétaire syndicale de la branche industrie d'Unia Vaud. Sans préjuger du résultat de la consultation, il est d'ores et déjà clair que deux thématiques émergent: les salaires, ainsi que les horaires et le temps de travail.

UN TRAVAIL TRÈS PÉNIBLE

En ce qui concerne les rémunérations, Unia estime en effet qu'elles devraient augmenter, même si une hausse du salaire de base de plus de 300 francs par paliers avait déjà été obtenue lors des dernières négociations. «Malgré cela, les salaires restent très bas, puisqu'ils se situent entre 3700 et 3900 francs par mois pour une blanchisseuse», souligne la syndicaliste, ajoutant qu'on parle d'une population précaire, composée majoritairement de femmes migrantes et peu qualifiées. La pénibilité de leur métier – chaleur et humidité dans les locaux, port de lourdes charges, gestes répétitifs (lire témoignage ci-contre) – mériterait d'être mieux rétribuée.

Selon Fiona Donadello, l'association patronale est plutôt ouverte au



THÉRIER PORCHET

La votation vaudoise sur le salaire minimum risque de venir interférer dans les négociations sur la CCT des blanchisseries, puisque les plus gros employeurs de la branche se trouvent dans le canton de Vaud, comme ici, à Yverdon.

dialogue. Pourtant, il n'est pas certain qu'elle accepte si facilement d'accorder de nouvelles augmentations salariales. Par ailleurs, les blanchisseries industrielles travaillent beaucoup pour la collectivité (hôpitaux, EMS, etc.). «Sachant que ces entreprises font de la sous-traitance pour le secteur public, qui a externalisé ces tâches, il est d'autant plus légitime d'exiger que leur personnel soit payé correctement.»

La votation vaudoise sur le salaire minimum, qui pourrait avoir lieu le 14 juin, risque toutefois de venir interférer dans les négociations, puisque les plus gros employeurs de la branche se trouvent

dans le canton de Vaud. Et c'est justement le 14 juin que le cahier des revendications sera soumis aux travailleuses en assemblée générale, avant d'être envoyé à la partie patronale.

HORAIRES À RALLONGE

L'autre point qui sera sûrement au cœur des discussions, c'est la question du temps de travail et de la planification des horaires. «C'est assez chaotique, déplore la secrétaire syndicale. On sait quand on commence sa journée, mais on ne sait pas quand on la finit. Dans ces conditions, il est difficile de concilier travail et vie privée. De

plus, selon la CCT, les plannings devraient en principe être communiqués au moins deux semaines à l'avance, mais c'est très compliqué de contrôler que ce soit bien le cas.»

En tout cas, Unia peut compter sur une base fortement mobilisée: «Grâce à un travail de longue haleine ces dernières années, nous avons déjà pu améliorer les conditions de travail et les gens le savent. Le taux de syndicalisation dans la blanchisserie est aujourd'hui assez élevé», se félicite Fiona Donadello. ■

TÉMOIGNAGE

«ON DOIT FAIRE LE TRAVAIL DE TROIS PERSONNES»

«J'ai besoin de mon travail, mais j'ai aussi le droit d'avoir une vie en dehors du travail!» Récemment, Paola (prénom d'emprunt) a dû mettre un frein aux exigences croissantes de sa hiérarchie. Employée dans une blanchisserie industrielle du canton de Vaud, cette femme originaire d'Amérique du Sud, sans qualifications, a l'impression d'être pressée comme un citron. «On doit faire le travail de trois personnes, dénonce-t-elle. Quand il y a du retard sur les commandes, on nous demande de commencer notre journée à 6h, au lieu de 7h. Ces temps-ci, c'est presque tous les jours.» La quadragénaire a fini par dire stop. «C'est toujours aux mêmes qu'on demande de venir dépanner. Il y a beaucoup de favoritisme. Mais j'ai expliqué que je n'en peux plus, qu'il faut prendre quelqu'un d'autre. Je n'hésite pas à le dire, quand je trouve qu'il se passe des choses pas normales, mais beaucoup de collègues ont peur.» Ces heures supplémentaires ne sont même pas payées, mais compensées par des congés imposés pendant les périodes où il y a moins de travail, comme en été. «Ils ne veulent pas engager des temporaires, car ils disent qu'il y a trop d'heures négatives. A la longue, on accumule la fatigue et on finit par tomber malade ou en dépression. Une collègue a le cancer, et comme elle ne peut plus travailler à 100%, ils vont la licencier. Une autre est restée plusieurs mois à l'arrêt après un accident du travail et, quand elle est revenue, les chefs ont exigé qu'elle reprenne tout de suite à plein temps. C'est pas humain!»

Paola décrit aussi une répartition du travail très stressante. «On ne sait jamais à quel poste on va être, ça change chaque jour. Et il y a des tâches épuisantes, comme quand on doit rester debout toute la journée pour suspendre le linge.» Tout cela pour un salaire qui permet à peine à cette femme divorcée et mère d'un enfant de vivre. «Sans la pension alimentaire de mon ex-mari et sans l'aide financière de ma commune, je ne m'en sortirais pas.» En attendant une éventuelle hausse des salaires, elle ne voit qu'une possibilité de gagner plus: se former. «J'ai pris des cours de français et j'aimerais faire un CFC. Cela me permettrait d'être mieux payée et d'avoir un poste moins fatigant. Je ne veux pas tomber malade à cause de mon travail.» ■

Combattre le racisme, ça commence à l'école

DISCRIMINATION Les lieux de formation sont parmi les plus touchés. Dans le cadre de la Semaine d'action contre le racisme, le thème a été abordé avec la présentation d'un projet pilote vaudois.

Antoine Grosjean

En matière de discriminations, mieux vaut s'emparer du problème très tôt. En effet, cela peut se manifester déjà chez les plus jeunes, dès l'école primaire. L'an dernier, un rapport de la Commission fédérale contre le racisme (CFR) a montré que les incidents racistes ont fortement augmenté en Suisse, et que les lieux de formation figurent parmi les principaux endroits concernés. Alors, comment sensibiliser les enfants et les étudiants? Exemple avec un projet



OLIVIER VOGELSANG

Le corps enseignant est encore très peu racisé, ce qui peut influencer les regards portés sur ces enjeux.

pilote lancé par l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire de l'Etat de Vaud (PSPS). Il a été présenté au public ce 19 mars dans le cadre de la Semaine d'action contre le racisme, qui se tient dans toute la Suisse.

Ce projet se base sur la lecture de livres sur cette thématique, et d'activités en lien avec ceux-ci. «Une prestataire externe a élaboré une sélection de quelques dizaines d'ouvrages de référence, baptisée "Ma bibliothèque antiraciste", destinés aux élèves de la 1P à la 8P, explique Alexandra Papastefanou, référente de la prévention du racisme pour l'Unité PSPS. Il s'agit d'albums jeunesse qui thématisent cette question, mais aussi d'histoires où le personnage central est un enfant racisé. Varier les représentations et ne pas lire que des récits avec des protagonistes de type européen est un des points clés de la lutte contre le racisme. Ces ouvrages sont lus en classe et donnent lieu à des séquences didactiques.» Celles-ci varient selon l'âge des élèves.

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

Cela peut consister à discuter du contenu du récit, à expliciter le vocabulaire utilisé, à développer l'empathie, l'esprit critique, etc. «Avec les plus grands, on questionne certains stéréotypes et préjugés pour les déconstruire, poursuit Alexandra Papastefanou. Mais on ne va

jamais dans l'intime, dans le vécu des élèves.» Les retours ont été positifs et le projet va être étendu à d'autres écoles. Il s'inscrit dans le cadre du plan d'action annoncé à la rentrée scolaire 2024 par le Département vaudois de l'enseignement et de la formation professionnelle, qui concerne les niveaux obligatoire et post-obligatoire. Ce document rappelle le cadre légal et prône la tolérance zéro face aux propos et comportements racistes, tant de la part des élèves et de leurs parents que des professionnels. Il implique de plus la nomination dans les écoles de personnes référentes, chargées du traitement des incidents et du suivi des victimes.

Le plan d'action stipule que le corps enseignant et les directions d'établissements doivent eux aussi être sensibilisés et outillés, afin de pouvoir thématiser la question du racisme tout au long de l'année, notamment par l'organisation d'événements ponctuels, tels que des journées pédagogiques, par exemple. «C'est un travail continu et quotidien», résume Alexandra Papastefanou.

En amont, la formation des futurs enseignants et enseignantes revêt donc également un caractère crucial. Après la publication du rapport de la CFR, la Haute école pédagogique (HEP) du canton de Vaud a décidé de ne pas se limiter à une semaine contre le racisme, mais d'organiser tout un mois de mars antiraciste. Au programme, des

expositions, ateliers, conférences, tables rondes, spectacles ou films (voir sur hepl.ch).

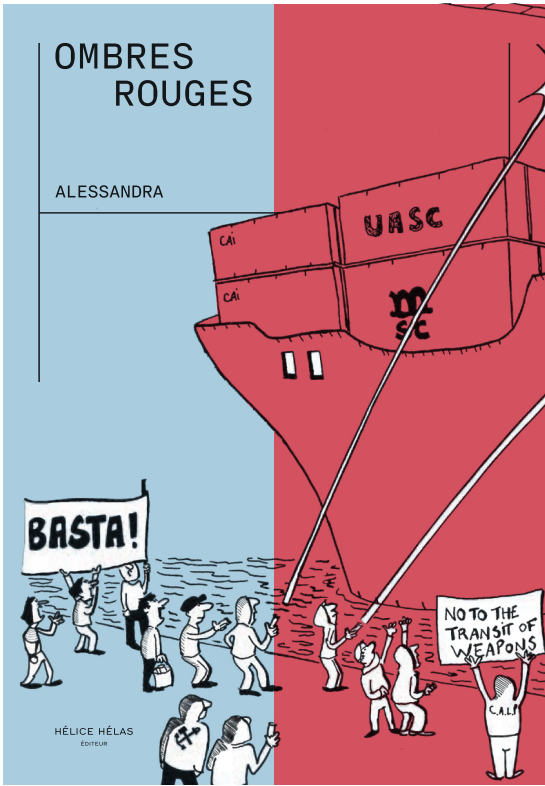
ENSEIGNANTS PEU RACISÉS

Depuis 2014, l'institution s'est dotée d'une instance pour lutter contre toutes formes de discriminations. Nicole Wegmann, référente pour la lutte contre le racisme à la HEP, remarque que le corps enseignant est encore très peu racisé, ce qui peut influencer les regards portés sur ces enjeux. «Lorsqu'on n'y est pas directement confronté, certaines réalités peuvent être plus difficiles à saisir dans toute leur complexité.» D'où l'importance de sensibiliser les personnes en formation à la HEP.

Celles qui se destinent à enseigner aux plus jeunes participent à un cours obligatoire sur les discriminations de genre et raciales. «Mais ça reste très modeste, puisque ça se limite à un cours sur les trois ans de la formation», note Muriel Guyaz, déléguée à l'égalité à la HEP. Dans la filière secondaire, un module est proposé à choix. «Une partie des étudiants et des étudiantes y prend part. Néanmoins, on se rend compte que ce sont surtout des personnes qui sont déjà conscientisées et qu'on ne touche pas forcément celles qui auraient le plus besoin d'être formées à ces enjeux.» ■

LES DOCKERS ITALIENS, CES SUPER-HÉROS

LUTTE La BD «Ombres rouges» d'Alessandra Respini plonge au cœur du combat syndical des travailleurs du port commercial de Gênes. Passionnant.



Textes Aline Andrey

«En 2024, le monde a dépensé 2460 milliards de dollars pour s'armer.» Un chiffre chavirant, que l'auteure Alessandra Respini met en exergue dans sa bande dessinée très documentée, intitulée *Ombres rouges, chroniques d'une résistance*. Face à cette folie du monde, une poignée d'hommes, au port de Gênes, s'élève contre ce commerce de la mort en bloquant les cargos chargés d'armes. Une goutte d'eau dans l'océan, peut-être, si ce n'est que chaque geste compte, nous rappellent les dockers italiens. Leur lutte pacifiste fait aujourd'hui figure d'exemple et essaime dans les ports européens. La bédéiste Alessandra Respini (qui signe *Ombres rouges* de son seul prénom, et est aussi connue sous les pseudonymes Ale, Miramundo et Alegria) leur rend un vibrant hommage au travers de son reportage. C'est pendant sa résidence d'artiste de cinq mois à Gênes, en 2024, que l'artiste neuchâteloise entend parler du collectif autonome des travailleurs portuaires (CALP, pour Collettivo autonomo lavoratori portuali). Au gré de ses déambulations dans le port, elle rencontre plusieurs de ses membres, et ne les quittera plus.

UNE CONSCIENCE COLLECTIVE

Ombres rouges, c'est une histoire de révolution, de travailleurs et de conscience. Celle, en italien, qu'on appelle la *consapevolezza*, inhérente à la lutte, comme le raconte Alessandra. Pédagogue, elle explique, donne des chiffres, documente. Elle se met aussi en scène, avec autodérision, et nous emmène dans un documentaire épique où interviennent le pape, les téléphones sur écoute, l'espionnage et la corruption ligurienne, les perquisitions et les interrogatoires des militants. Malgré le cynisme des marchands de mort, elle réussit l'exploit de garder son sens de l'humour et de la poésie. Ses très beaux dessins donnent des éclairages parlants, comme celui intitulé «si les armes étaient visibles», montrant des cargos en transparence, pleins d'armement.

Dans la BD, cette épopée s'ouvre par un détour aux Etats-Unis. Un père de famille se rend à son travail chez Lockheed Martin, le premier producteur mondial d'armement. Puis, l'on suit un missile transporté par cargo, par le géant du transport militaire Bahri, aux mains de l'Arabie saoudite, via Anvers et Gênes. Cette dernière est l'un des plus grands ports européens avec ses quelque 2,5 millions de containers en transit (en 2024). Quelque 3500 travailleurs y charbonnent jour et nuit. Depuis 2019, le CALP, en lien avec l'organisation The Weapon Watch, tente, à coup de grèves et de manifestations, d'entraver la logistique militaire et les subterfuges des multinationales qui surfent avec les limites de la loi italienne. Celle-ci interdit le transit des armes à double usage (civil et militaire) vers des pays en guerre. Or, les fabricants les étiquettent comme armes civiles uniquement... Le CALP s'est surtout fait connaître, en Suisse, en 2025, en organisant des manifestations pour Gaza et en apportant son soutien à la flottille internationale d'une ampleur inégalée. Sa résistance internationaliste repose sur une longue tradition, remontant aux guerres du Vietnam, d'Afghanistan

ou encore des Balkans. Ses luttes syndicales, elles, ont plus de cent ans. ■

Ombres rouges, chroniques d'une résistance, Alessandra, Hélice Hélas Editeur, 2025.

AGENDA:

• Le 20 mars, dès 18h30, Alessandra Respini sera au centre socioculturel Pôle Sud à Lausanne pour une soirée consacrée à la résistance des dockers de Gênes. La bédéaste présentera son livre en écho au référendum du GSSA sur le matériel de guerre (lire aussi en page 5), avant la projection du film *Portuali* de la réalisatrice Perla Sardella (20h).

• Lors de la 20^e édition de BDFIL (du 27 avril au 10 mai), Alessandra Respini participera à la table ronde intitulée «Grève générale!», avec Lisa Lugrin (*Terres Rebelles - Le voyage zapatiste en Europe*) et Fanny Vaucher (*La révolte des cigarières*) pour échanger sur leurs histoires de luttes collectives à différentes époques et endroits du monde. Auditorium Photo Elysée - Mudac, Plateforme 10, Lausanne, 15h.



UN COMBAT AUSSI PORTÉ À L'ÉCRAN

Le documentaire *Portuali*, réalisé par Perla Sardella, met en lumière la lutte politique et syndicale du collectif autonome des travailleurs portuaires (CALP) à Gênes entre 2019 et 2023. La cinéaste italienne les suit, avec discrétion au point que la caméra semble absente, dans leurs réunions, leurs manifestations et leurs grèves. Pour ne pas être complices de la machine de guerre mondiale, les dockers bloquent les cargaisons d'armement qui transitent par le plus grand port d'Europe. En particulier, ils s'opposent au transfert d'armes destinées à Israël, utilisées dans le cadre de son génocide contre les Palestiniens, ainsi qu'à celles envoyées en Arabie saoudite pour alimenter sa guerre contre le Yémen. Plus largement, *Portuali* démontre la force de la convergence des luttes. ■

BRÈVES

Manon Todesco

INQUIÉTUDES SYNDICALES DANS LA CHIMIE ALLEMANDE

D'ici à 2028, le géant chimique allemand BASF envisage de relocaliser une partie de ses services internes vers l'Inde, suscitant de vives inquiétudes chez les salariés et les syndicats.

Un pôle mondial de services aux affaires serait créé, regroupant notamment des fonctions financières et de ressources humaines aujourd'hui assurées en Europe. A Berlin, où l'actuel centre de services emploie près de 3000 personnes dans la finance, les RH et l'informatique, plusieurs centaines de salariés ont manifesté il y a quelques semaines pour dénoncer le projet, réclamant la suspension du plan et l'ouverture de négociations sur des alternatives.

Les syndicats rappellent que le centre de Berlin avait été créé en 2005 à la suite d'un accord prévoyant des concessions salariales en échange de la pérennité des emplois. Pour Judith Kirton-Darling, secrétaire générale d'IndustriAll Europe, ce projet envoie «un signal inquiétant» alors que l'Europe cherche à renforcer sa base industrielle. Les organisations syndicales appellent BASF à revoir ses plans et à engager un dialogue social sur des solutions durables. ■

MOBILISATION INÉDITE DANS LA TECH IRLANDAISE

En Irlande, les travailleurs du secteur technologique s'organisent face aux bas salaires, à la précarité de l'emploi et au manque de représentation sur leur lieu de travail. Réunis fin février à Dublin lors du forum technologique du syndicat Digital and Techworker Alliance (DATA), affilié à UNI Global Union, des salariés de TikTok, Accenture ou encore Covalen ont dressé le bilan d'une année de mobilisation pour renforcer leur pouvoir collectif.

Les participants ont dénoncé de longues heures de travail, un stress important et la menace constante de licenciements, des réalités répandues dans l'industrie technologique mondiale. Beaucoup de ces travailleurs sont des migrants confrontés à la hausse du coût de la vie et des loyers à Dublin, tout en restant exposés aux restructurations des géants du numérique, à l'image de Covalen où des centaines de modérateurs de contenu travaillant pour Meta ont été licenciés, déclenchant des grèves pour obtenir la reconnaissance syndicale. Malgré un cadre juridique irlandais qui n'oblige pas les entreprises à reconnaître les syndicats ni à négocier avec eux, les travailleurs de la tech s'organisent pour défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de travail. Une première dans le secteur. ■

YVES ROCHER N'A PAS RESPECTÉ SON DEVOIR DE DILIGENCE

La justice a rendu une décision historique en reconnaissant pour la première fois la responsabilité du groupe français Yves Rocher dans des violations des droits des travailleurs au sein de sa filiale en Turquie. Le Tribunal judiciaire de Paris a estimé que l'entreprise n'avait pas respecté ses obligations au titre de la Loi sur le devoir de vigilance, en omettant d'identifier et de prévenir des pratiques antisyndicales.

On parle de faits qui remontent à 2018, avec le licenciement de plus de 130 salariés après leur adhésion au syndicat Petrol-Is pour dénoncer leurs conditions de travail, la discrimination systématique envers les femmes et les signalements de violences sexistes et sexuelles à leur poste. Le tribunal a jugé que ces licenciements visaient à empêcher toute représentation syndicale et à éviter toute négociation collective. Environ 90 000 euros ont été versés aux employés et au syndicat en guise de dommages et intérêts.

Pour IndustriALL, cette décision envoie un message fort selon lequel les multinationales doivent respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble de leurs opérations mondiales. ■ MT

«LA GUERRE NE DOIT JAMAIS ÊTRE UN INSTRUMENT POLITIQUE!»

Manon Todesco

Après les premiers bombardements sur l'Iran, Unia s'est fendu d'un communiqué de presse pour exiger un cessez-le-feu immédiat dans la région du Golfe. «L'attaque militaire des Etats-Unis et d'Israël contre l'Iran menace non seulement la vie et la sécurité de millions de personnes, mais sape également les piliers fondamentaux du droit international.» Le syndicat a tenu à exprimer sa solidarité avec le mouvement

ouvrier iranien, les syndicats indépendants et toutes les personnes qui, en Iran, s'engagent depuis des années pour la liberté, les droits des femmes et la justice sociale. «Nous condamnons la répression brutale exercée par le régime dictatorial des mollahs, tout comme l'agression militaire des Etats-Unis et d'Israël, qui menace d'ensevelir sous les décombres ces aspirations de la société civile. Le peuple iranien doit avoir le droit de décider de son propre avenir, libre de toute agression extérieure et de toute oppression intérieure.»

Parmi ses revendications, Unia demande la mise en place d'un corridor humanitaire et la protection de la population civile, refuse l'exportation d'armes vers les Etats-Unis et Israël et, enfin, appelle au soutien de la société civile iranienne en faveur d'un pays libre et démocratique. «La communauté internationale ne peut rester les bras croisés alors que le droit international est bafoué et que le Proche-Orient s'enfonce dans un embrasement incontrôlable», conclut Unia. ■

HORLOGERIE

Le nouveau catalogue des formations Prevhor est arrivé.

PAGE 11



TÉMOIGNAGE

Une ex-employée de Migros décrit un univers toxique.

PAGE 13



PAUSE CAFÉ

Jean-Marc Boisson, reconverti dans l'inspection des entreprises.

PAGE 14

LICENCIEMENT ANTISYNDICAL DANS UN PRESSING

INDUSTRIE L'activisme de la présidente du Comité de branche genevois des blanchisseries lui a valu un renvoi brutal d'un 5àSec. Unia réclame sa réintégration et menace d'actions en justice.

Rocco Zacheo

Le constat fait l'unanimité dans le secteur des blanchisseries et du nettoyage de textiles: les conditions de travail et de rémunération y sont plus que pénibles et mériteraient des améliorations significatives. Sandra (prénom d'emprunt), employée depuis juillet 2022 au sein de l'entreprise 5àSec/Baechler, et présidente du Comité de branche genevois des blanchisseries, en sait quelque chose. C'est en voulant modifier cette situation dans sa profession, à travers un engagement syndical résolu, qu'elle s'est vu signifier, le 27 janvier dernier, son licenciement. Dans la lettre annonçant son renvoi, la direction parisienne du groupe évoque en filigrane les raisons de sa décision sans jamais mentionner la position de représentante syndicale de l'employée: «Ces agissements ayant perduré en dépit de notre mise en garde, nous constatons à regret que le rapport de confiance qui doit unir le collaborateur à l'entreprise est en l'état rompu.»

PRATIQUES ILLÉGALES

Unia a décidé de se saisir immédiatement de l'affaire et, après des pourparlers infructueux avec les hauts cadres et les responsables RH de l'entreprise, le syndicat a convoqué la presse à son siège genevois pour dénoncer les pratiques illégales de l'employeur. Au matin du 11 mars, le secrétaire régional d'Unia Genève, Yves Defferrard, ainsi que le responsable du secteur industrie, Yan Giroud, ont donc déployé l'historique des événements et ont détaillé les revendications, en présence de la victime, Sandra. On y a appris que celle-ci s'est fortement engagée dans la construction syndicale alors qu'en 2025, le secteur de la blanchisserie n'était pas organisé à Genève au niveau du personnel. Pour ce faire, elle a créé un groupe WhatsApp, après avoir été élue présidente du Comité de branche genevois d'Unia. C'est à travers ce canal de communication, protégé et ouvert à toutes les collaboratrices, qu'elle a adressé aux participantes deux questionnaires anonymes élaborés avec l'aide du syndicat. Les deux documents entendaient

identifier les points critiques, les dysfonctionnements ou les abus, et proposer dans la foulée des améliorations, dans une démarche qui se voulait constructive.

RÉCONCILIATION INFRUCTUEUSE

Le contexte professionnel des collaboratrices a été ainsi passé au peigne fin: surcharge, stress, horaires compliqués, sous-effectifs, salaire, relations avec la hiérarchie, chaleur... Ces paramètres, comme d'autres liés à la réalité du terrain, ont été scrutés. Et ils ont fait l'objet d'un rapport que Sandra a adressé à la direction romande et à la direction générale, à Paris. La démarche, qui se voulait constructive et bienveillante, a été très mal reçue en début d'année. «Nous avons eu des échanges par vidéo avec une responsable des ressources humaines à Paris pour faire œuvre de pédagogie, explique Yan Giroud. Il a fallu expliquer ce que prévoyait la CCT romande, le fonctionnement et le rôle de la Commission du personnel et les relations qu'il est nécessaire d'entretenir dans le cadre d'un partenariat social.» Un échange sans succès. La direction a garanti, dans un premier temps, qu'il n'y aurait pas eu de représailles à l'activisme qu'elle incriminait. Et pourtant, quatre jours plus tard, le 27 janvier dernier, elle trahissait la parole donnée en licenciant Sandra. Depuis, les oppositions et les démarches visant à changer le cours des choses n'ont pas abouti. L'Association romande des entreprises de nettoyage des textiles (ARENT), organe patronal avec qui Unia dit entretenir des relations constructives, a été sollicitée. Son intervention n'a pas fait bouger les lignes de l'employeur. Une dernière réunion avec les responsables parisiens s'est tenue le 6 mars dernier à Genève, sous les bons offices du président de l'ARENT. Une réintégration de Sandra a été demandée à cette occasion, en vain. «Nous avons un mur en face de nous, note Yan Giroud. Aucune discussion n'est possible avec eux.» Sandra, quant à elle, évoque un management basé sur la terreur. «Bon nombre de mes collègues ont peur de se prononcer, de dénoncer les conditions de travail ou de manifester de la solidarité envers moi. La direction



Après la conférence de presse au siège genevois d'Unia, plusieurs secrétaires syndicaux ont rendu visite à toutes les filiales de 5àSec du canton pour faire du tractage et faire signer une pétition réclamant la réintégration de Sandra.

a visité plusieurs filiales en Suisse romande la semaine passée pour mettre la pression et menacer les salariées si elles exprimaient leur désaccord. Aujourd'hui, il est nécessaire de les rassurer et de combattre ce climat de peur.»

DÉNONCER LE CAS À L'OIT

Dès lors, le conflit va basculer sur le front légal, car la démarche de 5àSec/Baechler enfreint plusieurs dispositions. «Elle contrevient à l'article 98 de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui concerne l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, souligne Yves Defferrard. Elle est contraire à l'article 28 de la Constitution fédérale, qui garantit la liberté syndicale, et enfreint également

la loi sur la participation.» En licenciant Sandra, l'entreprise va grossir la liste de celles qui ont été dénoncées auprès de l'OIT et qui ont valu à la Suisse d'être placée sur la liste noire en matière de liberté syndicale. «Cette histoire intervient alors même qu'au niveau national, un débat est mené dans le cadre des Bilatérales III, pour valider l'article 14, visant à mieux protéger les représentants du personnel au sein des entreprises», ajoute le responsable genevois. Unia l'assure, le cas de Sandra sera défendu dans toutes les instances appropriées. Le syndicat réclame la réintégration de l'employée, et la fin des pressions et de la répression contre celles et ceux qui s'engagent pour améliorer les conditions de travail. Il demande aussi qu'une Commission du

personnel soit créée avec lui et que l'on respecte la CCT, dont les négociations pour son renouvellement pour les années 2027-2030 vont s'engager. La mobilisation du syndicat était déjà tangible le jour de la conférence de presse. Toutes les filiales de 5àSec du Canton de Genève ont été visitées par des secrétaires syndicaux. Ils y ont distribué des tracts et fait signer la pétition pour la réintégration de Sandra au sein de l'entreprise. ■

Notre vidéo: evenement.ch/videos



Uber: un libre choix trompeur?

Les chauffeurs vont devoir choisir entre rejoindre une société intermédiaire ou devenir indépendants avec des exigences lourdes pour rester sur la plateforme. Unia réagit face à cette actualité.

Manon Todesco

L'an dernier, le Tribunal fédéral statuait que les chauffeurs travaillant avec l'application Uber devaient bel et bien être soumis à la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE). Les entreprises partenaires d'Uber avaient jusqu'au 1^{er} février pour se plier aux conditions de la LSE, à savoir avoir

des bureaux, détenir un CFC et avancer 100 000 francs en dépôt de gestion, sans quoi, elles risquent de ne plus avoir accès à la plateforme. Autre option, être employée par l'un des intermédiaires d'Uber, à savoir MITC ou Chaskis, avec un contrat de travail, des horaires planifiés et l'application de la convention collective de travail. Unia salue l'application du droit. «On ne peut pas reprocher au Tribunal

fédéral de vouloir protéger les travailleurs», réagit Aymen Belhadj, secrétaire syndical à Unia Vaud, qui ajoute qu'on n'a pas le recul suffisant pour mesurer l'impact de cette décision. «Face aux exigences élevées de la LSE, les chauffeurs qui ont créé leur Sàrl vont soit quitter la profession, soit se salarier.» A Genève, berceau de la lutte des chauffeurs Uber, le syndicat regrette qu'on leur fasse payer le coût d'une

mise en conformité qui aurait dû être assumée par Uber depuis longtemps. «Présenter la situation comme un libre choix est très trompeur, estime Balmain Badel, responsable du tertiaire à Unia Genève. Ce n'est pas un vrai choix, mais une contrainte économique. Quand une plateforme contrôle l'accès à la clientèle, l'application, les conditions d'exercice du travail et peut déconnecter des chauffeurs, elle

ne peut pas continuer à externaliser les risques, les coûts et les responsabilités.» Le syndicaliste ajoute que la CCT est un minimum et que des améliorations sont nécessaires, sans quoi, on remplace simplement une précarité par une autre. «Uber ne peut pas garder le contrôle sur le travail sans en assumer les responsabilités sociales. Il faut refuser ce piège.» ■

À VOS CRAYONS

IL A APPRIS TOUT SEUL ROBOT	OUVRE LES YEUX TROIS NOTES	CRAPAUDS ET SALA- MANDRES PRÉNOM FÉMININ	AGENT DE SAVEUR SUIJET	DÉCORÉ	BEIGNET DE MORUE	PROCHE PARENT PORTÉ EN ÉCOSSE	PEU FRÉQUENT
				TEL ELVIS PRESLEY FLEUVE DU VENEZUELA			
NAGE, VÉLO ET COURSE MOYEN DE TRANSPORT					CLOUA FINE GALETTE		
				RETOQUER FLEUVE AFRICAIN			
DANS LA GAMME RÉSERVE DE BLE		MAUDIT MONTAGNE GRECQUE			FAIT UN FILM	CACHÉE ENDROIT À DÉCOUVRIR	
			ENTOURÉES SURFACE AGRICOLE			PRÉCISE	TEXTURE
TEMPS D'ATTENTE DÉBAUCHÉS				ACROBATIES AÉRIENNES FAUX MARBRE			DANS LA SALADE
				COLLEC- TERA DES FONDS PÉRIODE			
PANNEAU ROUTIER	MARCHAND DE SALADES CONJONC- TION				ENGIN DE SERRAGE PRONOM PERSONNEL		
			FURENT AU COURANT			PETITE MANIE	
BERNÉES			DÉMONS- TRATIF		PRÉNOM MASCULIN		

© FORTISSIMOTS.COM

FACILE

	7			8		6	
1		6	4	7			3
3		9		5	8		4
6				9	3		
	3	7				6	2
			2	5			7
4		8	1			5	2
2			3		4	7	9
	9		5				1

DIFFICILE

7			2			5	4
	4			7			
3	8			6		9	
6		3		9	2		
			6	3		9	7
	7		9				1
				1		8	
5	6			3			9

RÉSULTATS

E	N	E	G	N	E	C	E	S	E	N	E	
O	I	L	I	N	E	R	N	S	d	O	I	S
N	V	L	E	R	N	E	I	N	E	W	C	
V	H	E	L	E	N	O	S	E	R	A	L	V
S	G	N	I	F	O	O	L	I	V	T	D	S
				S	E	I	N	I	E	C	O	T
E	N	L	R	E	N	W	V	D	O			
R	E	L	V	C	E	R	E	R	U	L	I	O
V	A	I	R	N	O	T	H	I	V	I	R	L
K	E	R	C	O	R	C	L	V	W	A	N	V
N	V	O	S	B	A							

6	7	4	3	2	8	1	9	5
9	8	2	7	1	5	6	3	4
3	1	5	4	9	6	8	7	2
7	2	6	5	3	9	4	1	8
5	3	9	8	4	1	7	2	6
8	4	1	2	6	7	3	5	9
1	6	7	9	5	4	2	8	3
2	9	8	6	7	3	5	4	1
4	5	3	1	8	2	9	6	7

DIFFICILE

9	1	4	2	8	5	3	6	7
6	8	7	4	9	3	5	1	2
2	3	5	6	7	1	8	9	4
7	6	3	9	5	2	1	4	8
5	2	9	1	4	8	7	3	6
8	4	1	3	6	7	2	5	9
4	7	8	5	1	9	6	2	3
3	5	6	7	2	4	9	8	1
1	9	2	8	3	6	7	4	5

FACILE

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bienne: lundi à jeudi, 14h-17h30.
Permanence téléphonique 032 329 33 33:
lundi à jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.
Vendredi 9h-11h30.

Granges-Longeau: pour connaître les heures
d'ouverture, merci d'appeler 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.

CAISSE DE CHÔMAGE

Bulle, rue de Vuippens 29.

Fribourg, rte des Arsenaux 15.
Lundi à jeudi, 8h30-11h30 et 13h30-16h30;
vendredi, 8h30-11h30.

BULLE - CHALET DE L'ENTRAIDE
DE MONTBARRY-LE PÂQUIER

Locations: Veuillez vous adresser à Mme Ariane
Zurcher, route de la Parqueterie 2, La Tour-de-
Trême, 076 605 71 41, ariane.zurcher@live.fr

ASSEMBLÉE ANNUELLE
DU CHALET DE L'ENTRAIDE

Les membres du comité, Unia, Syndicom, SEV,
SSP, USF, PS La Gruyère et concierge sont
convoqués à l'assemblée annuelle du Chalet de
l'entraide qui aura lieu le vendredi 24 avril à 20h,
dans ses murs, à Montbarry-Le Pâquier.
Ordre du jour: **1.** Bienvenue et liste de présences.
2. Procès-verbal de l'assemblée du 4 avril 2025.
3. Rapport du comité pour l'année 2025.
4. Rapport du caissier pour l'année 2025.
5. Rapport des vérificateurs des comptes.
6. Nominations statutaires – présidence et comité.
7. Approbation du budget.
8. Activités, travaux 2026 – Chalet, route des
Cavues, source.
9. Divers.
Les propositions et amendements à l'ordre du jour
doivent parvenir au comité 5 jours ouvrables avant
la tenue de l'assemblée.
Avec les nouveaux statuts de 2022, chaque
fédération délègue un nombre de délégués
en fonction de ses effectifs PS La Gruyère,
5 délégués; Unia,19; Syndicom, 4; SEV, 2;
SSP, 2; USF, 1. Total des délégués: maximum 35.
Les délégués empêchés voudront bien se faire
remplacer. Merci.
Les collègues intéressés ou invités peuvent
participer sans droit de vote.
A l'issue de l'assemblée, nous aurons le plaisir de
vous servir une collation.
Transport et absences: 026 912 56 91
ou 079 944 35 85 ou raymond.remy@websud.ch
Au nom du Comité, Raymond Remy, président.

GENÈVE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Lundi, 14h-18h; mardi, jeudi et vendredi, 9h-12h
et 14h-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: mardi à
vendredi, 9h-12h et 14h-18h, au 0848 949 120.

CAISSE DE CHÔMAGE

Rue des Gares 12. Lundi, 13h30-17h; mardi
à vendredi, 9h-12h et 13h30-17h; vendredi,
fermeture à 16h. **Envois des formulaires U1:**
geneve.pdu1@unia.ch

GRUPE DES MIGRANTS
ET DE LA JEUNESSE

Assemblée
L'assemblée des migrants et de la jeunesse
se déroulera le 23 mars à 18h dans les locaux
d'Unia à Genève.

GRUPE DES RETRAITÉS

Comité des retraités
Les réunions ouvertes à tous les membres ont
lieu tous **les 2^e mardis du mois de 10h à 13h**,
dans les locaux du syndicat, 5, ch. Surinam.

NEUCHÂTEL

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel
Permanences syndicales: lundi, mercredi
et jeudi, 15h-18h.

Ouverture des secrétariats: lundi à jeudi,
10h-12h et 15h-18h.

Fleurier
Permanences syndicales: un jeudi sur
deux, 15h-18h (jours affichés sur la porte du
secrétariat).

Ouverture du secrétariat: mardi, 9h-11h30
et 14h-17h.

Le Locle
Pas de permanence syndicale.

Ouverture du secrétariat: jeudi, 9h-11h30
et 14h-17h.

**Permanence téléphonique pour toute la
région au 0848 20 30 90:** lundi à vendredi,
10h-12h et lundi à jeudi, 14h-18h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Fleurier, place de la Gare 3.
Mardi, 9h-11h30 et 14h-17h.

Chaux-de-Fonds, av. Léopold Robert 67. Lundi,
mardi et jeudi, 9h-11h30 et 14h-17h; mercredi,
14h-17h; vendredi 9h-11h30.

Le Locle, Crêt Vaillant 19.
Lundi, mardi et jeudi, 9h-11h30.

Neuchâtel, avenue de la Gare 3.
Lundi, mardi et jeudi, 9h-11h30 et 14h-17h;
mercredi, 14h-17h; vendredi 9h-11h30.

TRANSJURANE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Secrétariat de Delémont

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

Delémont, rue de la Jeunesse 2.
Lundi à jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.

Porrentruy, rue des Baïches 18.
Lundi, 13h30-17h30.

Saint-Imier, rue Francillon 20.
Mardi, 13h30-17h30.

Tavannes, rue du Quai 20.
Jeudi, 13h30-17h30.

CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont, place de la Gare 11.
Lundi et jeudi, 13h30-16h; mardi et vendredi,
9h-11h30; mercredi, 9h-11h30 et 13h30-16h.

Moutier, rue Centrale 11.
Lundi, 9h-11h30; mercredi, 13h30-16h.

Porrentruy, rue des Baïches 18.
Lundi, 13h30-17h30; jeudi, 9h-11h30.

Saint-Imier, rue Francillon 20.
Mardi, 13h30-17h30; jeudi, 9h-11h30.

Tavannes, rue du Quai 20. Lundi et mardi,
9h-11h30 et 13h30-16h; mercredi et vendredi,
9h-11h30; jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Téléphone: 027 602 60 00, 8h30-11h30
et 14h-16h30.

Ouverture des guichets:
lundi, mercredi et vendredi.

Sion, Sierrre, Martigny, Monthey: 9h-11h30.

Permanences du soir

Sierrre: lundi, 17h-19h.

Monthey: mardi, 17h-19h.

Sion: jeudi, 17h-19h.

Martigny: jeudi, 17h-19h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Martigny, rue du Léman 19.

Monthey, avenue de la Gare 28.

Sierrre, rue du Temple 3.

Sion, place du Midi 21.
Lundi, mardi, jeudi et vendredi, 8h30-11h30
et 14h-16h30; mercredi, 8h30-11h30.

VAUD

HORAIRES TÉLÉPHONIQUES:

Vous pouvez contacter les secrétariats au
0848 606 606 ou au 0041 848 606 606
depuis la France.
Lundi, mardi et jeudi, 9h-12h et 14h-17h;
mercredi, 9h-12h; vendredi, 9h-12h et 14h-16h.

Permanences administratives et syndicales
sans rendez-vous:

Aigle, route de la Zima 2.
Lundi, 14h30-18h30.

Crissier, rue des Alpes 51. Jeudi, 16h-18h30.

Lausanne, place de la Riponne 4.
Lundi, mardi et jeudi, 9h-12h et 13h30-18h;
samedi, 9h-11h.

Le Sentier, Grand Rue 44.
Mardi et jeudi, 9h-12h et 14h-18h.

Morges, Grand-Rue 73-75 (2^e étage).
Lundi, 16h-18h30.

Nyon, rue de la Morâche 3.
Mardi et jeudi, 9h-12h et 13h30-18h.

Payerne, rue du Simplon 1. Lundi, 16h-18h30.

Vevey, rue Haldimand 23.
Mardi et jeudi, 9h-12h et 13h30-18h.

Yverdon, avenue Paul-Cérésol 24.
Mardi et jeudi, 9h-12h et 13h30-18h.

BRÈVE

LES SYNDICATS REFUSENT UNE HAUSSE DE FRANCHISE

«Le Conseil fédéral et le Parlement font
depuis longtemps fausse route en ma-
tière de financement du système de
santé.» Tel est le constat de l'Union
syndicale suisse (USS) en préambule
d'un communiqué critique face à la
proposition du gouvernement de re-
lever la franchise minimale de 300 à
400 francs dans le cadre de la consul-
tation de la révision de la Loi sur l'as-
surance maladie (LAMal). De surcroît,
cette franchise serait adaptée à l'évolu-
tion des coûts. «La charge supplémen-
taire qui pèsera sur la population est
inacceptable», s'insurge l'USS. Et ce,
alors que les frais de santé à la charge
des patients – franchise, quote-part et
frais dentaires – figurent déjà parmi
les plus élevés au niveau internatio-
nal. Ces coûts de la santé directement

supportés par les assurés ont déjà aug-
menté de 12% en moyenne lors de ces
cinq dernières années. Une situation
qui pousse toujours plus de personnes
à renoncer à consulter pour des rai-
sons financières. Conséquences: des
risques accrus de développer des ma-
ladies plus graves et donc, au final,
d'augmenter les frais. «Au lieu de vou-
loir “adapter la franchise minimale aux
conditions réelles” (titre de la motion à
l'origine de ce projet), le Parlement de-
vrait au contraire adapter de toute ur-
gence le financement du système de
santé aux conditions réelles, souligne
l'USS. C'est-à-dire mettre davantage à
contribution celles et ceux qui en ont
les moyens, comme c'est le cas partout
ailleurs en Europe.» ■ **AA**

WWW.EVENEMENT.CH

RETROUVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

FACEBOOK.COM/EVENEMENT.CH
INSTAGRAM.COM/EVENEMENT.CH
YOUTUBE.COM/@LEVENEMENTSYNDICAL
WWW.TIKTOK.COM/@UNIA_SUISSE
DÉCOUVREZ NOS VIDÉOS



HORLOGERIE: LA DEUXIÈME SAISON DE FORMATION COMMENCE

INDUSTRIE Forts du succès rencontré en 2025, les cours destinés aux salariés conventionnés de la branche reprennent dans le canton de Vaud, avec une offre enrichie.

Rocco Zacheo

Les travailleuses et les travailleurs de l'industrie horlogère conventionnée ne seront sans doute pas mécontents de la nouvelle. Le programme de formation mis en place par la Fondation Prevhor – entité s'occupant de la prévoyance dans la branche – est relancé dans le canton de Vaud avec une deuxième volée. Et son catalogue est encore plus fourni qu'en 2025, lors de la première édition. La liste des cours dispensés le soir et en journée est passée de 15 à 23 propositions, livrées en très grande partie au Sentier et à Yverdon-les-Bains, deux modules faisant exception et se déployant à Gland.

Le développement de l'éventail pédagogique tient compte d'une nécessité soulignée par Emmeline Guerin, secrétaire syndicale dans l'horlogerie chez Unia, organisation qui met concrètement en place les cours: «En 2025, nous nous adressons exclusivement aux horlogers, avec des programmes techniques ou liés au contrôle qualité et à la gestion logistique. Notre réflexion nous a poussés à inclure également des professions qui gravitent dans le même domaine mais qui sont ancrées plutôt dans l'administration. Pour ce groupe de salariés, nous avons conçu des formations en compétences sociales, qui sont très recherchées par les employeurs.»

Les inscrits pourront ainsi améliorer la communication et la gestion des conflits, avec trois segments d'enseignement de huit heures. Ils se familiariseront avec l'intelligence émotionnelle au travail ou avec la problématique de la reconstruction après un épuisement

professionnel. Deux autres programmes, enfin, se penchent sur le renforcement de sa propre organisation et de son efficacité, ainsi que sur le développement de la coopération et du travail en équipe. Parmi les dix-huit autres propositions, mentionnons les cours de langue anglaise, répartis sur trois niveaux distincts (débutants, intermédiaires, avancés). Les autres éléments pédagogiques concernent le domaine technique. Ils comportent notamment des cours d'initiation à la montre mécanique, à l'échappement et au réglage, ou encore d'initiation à cet art de la décoration qu'est l'anglage à la lime. «Pour celles et ceux qui ont fréquenté un premier stade de formation spécifique l'année passée, nous proposons un parcours progressif, avec un module avancé», précise Emmeline Guerin.

COURS GRATUITS

Les membres d'Unia de l'industrie horlogère conventionnée ont un accès gratuit aux formations Prevhor. Les autres membres, qui n'entrent pas dans cette catégorie, bénéficient néanmoins d'une prime de formation de 1500 francs. Il est à noter que l'article 26.2 de la Convention collective de la branche (CCTH) prévoit trois jours de congé payés pour suivre une formation de perfectionnement ou de langue, à condition que celle-ci ait lieu durant la journée. Au terme de leur parcours, et selon les options choisies, les participants reçoivent un certificat, un diplôme ou une attestation. Déléguée syndicale d'Unia chez Jaeger-LeCoultre, l'horlogère de formation Marie Reinmann est de celles qui ont pu profiter du premier programme de formation. Avec quinze



THÉRIER PORCHET/ARCHIVES

L'an dernier, les personnes intéressées avaient pu se former en décoration horlogère.

ans d'expérience dans sa besace, elle a décidé de développer le champ de ses compétences en suivant en 2025 deux cours de technique qualité. L'expérience a été, à ses yeux, particulièrement profitable, et son choix a, par la suite, eu des retombées heureuses sur le plan professionnel. «J'ai été voir les responsables RH de l'entreprise

après avoir suivi ces modules. Je crois que ma motivation a impressionné la hiérarchie, puisqu'on a décidé de me financer une formation de technique qualité à l'Ecole technique de la Vallée de Joux, au Sentier. En réussissant l'examen d'entrée, je suivrai les cours en mode alternance pendant les trois prochaines années.» ■



Programme et inscriptions:
vaud.unia.ch/prevhor

Une redevance SSR toujours insubmersible

MÉDIAS Balayée par le peuple et par tous les cantons, l'initiative «200 francs ça suffit!» a réussi à fédérer un vaste front contre elle. Valérie Perrin, secrétaire pour la Suisse romande du Syndicat suisse des médias, livre son analyse.

Rocco Zacheo

C'est une gifle qui se répète à huit ans de distance. Aujourd'hui comme en 2018, avec l'initiative «No Billag», l'UDC et ses quelques rares alliés font face à un revers majeur alors qu'ils rêvaient de s'attaquer au service public de l'audiovisuel à travers une baisse de la redevance à 200 francs. Leur échec est cuisant: 61,9% des votants ont dit non à l'initiative portée par le parti de droite. Pire encore: l'unanimité des cantons a suivi cette même voie. Après avoir mené une campagne intense, Valérie Perrin, secrétaire syndicale du Syndicat suisse des médias (SSM), peut savourer la victoire et songer à la suite.

QUESTIONS RÉPONSES

Tout le monde a été surpris par l'ampleur du «non», qui a dépassé les 60%. Qu'est-ce que vous vous êtes dit en découvrant les résultats le 8 mars?
Comme beaucoup de gens, je me suis dit que l'on avait de nouveau sous-estimé la compréhension par la population suisse de l'importance du service public audiovisuel. Au-delà des attaques permanentes, les gens ont

saisi l'importance de ce service, notamment entendu comme «bien commun» et garde-fou contre la désinformation. La SSR a vocation à favoriser la cohésion sociale et nationale et, au fond, cela n'a pas été forcément un vote sur la forme du financement, mais sur un principe qui nous est cher.

A votre avis, y a-t-il eu un élément dans votre campagne pour expliquer une telle adhésion?

C'est difficile à dire. Je m'interdis de scruter dans les détails les raisons du vote tant qu'il n'y a pas d'analyses officielles. Je trouve d'ailleurs que les institutions, et même le ministre de tutelle Albert Rösti, se sont beaucoup trop avancés en prétendant que le contre-projet, comportant une baisse de la redevance à 300 francs, avait pesé sur le résultat. Il est problématique que l'élue UDC déclare le jour même que le Conseil fédéral estimait qu'il faudrait peut-être se recentrer sur l'information et faire moins de sport ou de divertissement. C'est illégitime démocratiquement. Le syndicat va réagir.

Avez-vous l'impression qu'une nouvelle attaque se prépare déjà? Peut-on s'attendre à revivre ce genre de scénario dans cinq, six ou sept ans?

Oui, clairement. Si on n'organise pas une contre-offensive proactive pour

enrayer le cycle des attaques permanentes, il y aura sans aucun doute des suites. D'autant que le service public a déjà été durement touché ces dernières années. Ce résultat de 62% n'est pas un miracle: il montre un attachement fort, malgré une stratégie qui a déjà abouti à un affaiblissement, avec des émissions disparues et une pression constante sur le personnel. La décision de baisser la redevance à 300 francs exerce déjà une pression énorme sur l'entreprise et les salariés.

Avez-vous des pistes concrètes quant à la contre-offensive qu'il faudra mettre en place?

L'idée est de constituer un front avec des alliés, comme les syndicats des services publics en général, car cette attaque n'est qu'une variation de celles que subissent tous les services publics en période d'austérité. Il faut se coordonner avec d'autres secteurs, anticiper les futures offensives avec un discours qui insisterait sur l'importance d'un paysage médiatique diversifié et qui inclurait aussi les médias privés. Il faut réfléchir à comment proposer un financement plus acceptable à l'avenir pour ne plus prêter le flanc à ces critiques.

La baisse de la redevance à 300 francs impose d'ici à 2029 des coupes

BRÈVE

L'ARTISANAT À L'HONNEUR

Des artisanes et des artisans ouvrent leurs portes pendant les Journées européennes des métiers d'art (JEMA) du 27 au 29 mars. Ces rencontres se déroulent dans vingt pays. En Suisse, ils sont plus de 150 passionnés à partager leur savoir-faire dans les cantons de Genève, de Vaud, du Tessin, du Jura et de Berne. Comme l'indique l'Association suisse des métiers d'art: ces professions sont «ancrées à la fois dans notre patrimoine et dans notre monde contemporain, valorisent des compétences à haute valeur ajoutée, soutiennent des dynamiques économiques durables et continuent de créer du sens dans un contexte où l'intelligence artificielle transforme nos pratiques». Gratuites, ces journées s'adressent aux jeunes en recherche de formation, aux adultes en reconversion et à un public curieux. Entre autres ateliers ouverts, citons ceux de couteliers, tappissières, bijoutiers, typographes, ébénistes, facteurs d'instruments de musique, souffleurs de verre, restauratrices en archéologie, selliers... Une dizaine d'institutions participent également à l'événement. ■ AA

Programme: metiersdart.ch

LES PLATEFORMES, SANS FOI NI LOI

Le sociologue français Fabien Lemozy a vécu de l'intérieur le monde impitoyable de la livraison de repas à vélo à Toulouse. Entretien avec le coauteur de l'essai «Plateformes».

Propos recueillis par Aline Andrey

Comment un job de jeune diplômé finit en essai sociologique ? Tout commence en 2017. Fabien Lemozy achève sa thèse sur les migrants boliviens exploités dans des ateliers de couture de grandes enseignes internationales au Brésil. Il n'imagine pas alors se retrouver lui-même dans une autre forme de travail esclavagisé. Par nécessité – lui-même étant précaire à ce moment-là – et par curiosité, le jeune sociologue du travail s'inscrit sur la plateforme Deliveroo, en créant sa microentreprise en quelques clics. A Toulouse, le livreur à vélo tient un journal de terrain, s'interroge sur cette nouvelle forme de travail et finit par mener l'enquête avec le sociologue du travail Stéphane Le Lay. Avec, à la clé, un essai intitulé *Plateformes. La colonisation du travail et de la démocratie* (Les Éditions de l'Atelier, 2025). Dans leur introduction, les chercheurs dénoncent un «retour du travail à la pièce». «Avec, cette fois, un contremaître sur smartphone.» Entretien téléphonique avec Fabien Lemozy.

QUESTIONS RÉPONSES

Qu'est-ce qui vous a frappé dans cette expérience ?

Le décalage entre les promesses et la réalité. On nous vend la liberté de travailler comme on veut, d'exercer un métier sportif et écologique, à l'image des si cool *bike messengers* de New York... Or, très vite, tout se délite. Du rêve d'une économie sociale et solidaire, on passe au désenchantement néolibéral. Le livreur est évalué sur sa disponibilité et doit donc être présent à chaque notification. Il veut faire toujours plus, devient alors agressif avec les restaurateurs et les autres livreurs, avec qui il ne parle que de primes et de nombre de courses. Il entre dans une organisation contraignante, basée sur l'évaluation, la discipline, la contrainte, la sanction.

Comment a évolué le métier ?

Le métier de coursier à vélo existait avant l'arrivée, il y a une dizaine d'années, des applications telles que Deliveroo et Uber Eats. C'était un métier de niche avec de petites entreprises, des personnes de choix recrutées et un ensemble de règles. Les livraisons en scooter ou en «Vélib» ont vidé de leur sens la passion sportive et du vélo – en tant qu'objet de travail très investi, customisé. On ne prend plus soin des outils de travail, ni des machines, ni des humains. Le travailleur, pourtant dit autoentrepreneur, ne décide de rien.

Dans les profils sociologiques, la première génération était donc formée de personnes passionnées de vélo, puis des étudiants sont arrivés et, enfin, des personnes mises à l'écart du marché de l'emploi pour des raisons systémiques. Le Covid a été déterminant dans ce glissement.

Qu'en est-il du statut des livreurs en France ?

Dans certaines villes, de 70% à 80% des livreurs seraient aujourd'hui sans-papiers (par contre les sans-papiers seraient très rares en Suisse, *ndlr*). Ils passent par des loueurs d'identité, moyennant une rétribution financière de 100, voire 200 euros, la semaine, qui leur créent une société avec un numéro Siret (Système d'identification du répertoire des établissements), obligatoire pour travailler sur ces plateformes. A l'aspect disciplinaire de celles-ci s'ajoute celui des loueurs de comptes qui sont – bien loin du réseau mafieux qu'on pourrait imaginer – des Monsieur Tout-le-monde, par exemple un employé de la SNCF ou de la préfecture. Si la location d'identité existait déjà, notamment sur les chantiers, les



OLIVIER VOGELSANG



OLIVIER VOGELSANG

Entre 2021 et 2022, les livreurs de Smood avaient livré pendant plusieurs mois une bataille syndicale exceptionnelle en Suisse romande. Le 30 avril, la société genevoise détenue par Migros va cesser ses activités, laissant quelque 420 personnes sur le carreau.

plateformes l'ont démultiplié. Pour prétendument lutter contre ce fléau, les applications ont mis en place depuis trois ou quatre ans des systèmes de reconnaissance faciale. De manière soudaine, l'application demande de s'identifier par un selfie. Paniqués, les livreurs se mettent en mode avion, le temps de se rendre chez le titulaire du compte... C'est une pression supplémentaire, en plus de celle de la rémunération. Ces frais supplémentaires font que les livreurs travaillent douze à quinze heures par jour, sept jours sur sept. C'est une astreinte perpétuelle, sans stabilité ni sécurité aucune. Garder un compte actif devient une performance en soi. La santé est mise à rude épreuve.

Est-ce un phénomène propre à la France ?

A l'échelle de l'Europe, une étude montre que la majorité des livreurs sont issus de minorités ethniques,

avec ou sans papiers. Quel que soit le pays, ce sont toujours ceux en bas de l'échelle qui travaillent dans la livraison de repas et surtout des hommes, du fait de la pénibilité physique et de leur domination dans l'espace public. Pour ceux sans papiers, c'est paradoxal, car ils sont censés être invisibles. Reste que les durcissements des politiques migratoires profitent aux plateformes, car ils sont d'autant plus exploitables. Etre un jeune livreur maghrébin, c'est se soumettre aux contrôles de police. L'un d'eux me disait être une proie facile, pour les statistiques des policiers. Dans les métiers de la livraison, on se gare rapidement, hors des clouds. Mais les employés de Domino's pizza avec leurs uniformes ne seraient pas autant contrôlés que ceux avec des sacs cubiques Uber.

Qu'en est-il des revenus ?

Alors que l'autoritarisme des ces

plateformes augmente, les rémunérations ne cessent de baisser. Au début, le paiement se faisait à l'heure, puis à la course et, enfin, au kilomètre avec des tarifs de plus en plus bas. Les personnes qui travaillent sur ces applications n'ont pas vraiment le choix. Accepter ou quitter. On assiste à une banalisation de l'exploitation.

La situation est différente quand le salariat est reconnu...

A l'échelle du Parlement européen, la décision de présomption du salariat représente une grosse victoire et un enjeu de lutte. Mais cela doit être retraduit dans le droit du travail de chaque pays. En France, le salariat n'est pas reconnu – Macron est un lobbyiste de la plateformes du travail – au contraire de l'Espagne par exemple (en Suisse aussi, dans les cantons de Vaud et de Genève, *ndlr*). En général, quand les plateformes doivent commencer à respecter le

droit du travail, elles arrêtent. Car sans contournement du droit du travail, sans exploitation de la santé des travailleurs, elles ne tiennent pas.

Dans votre essai, vous dites que les plateformes mettent en péril la démocratie. Dans quelle mesure ?

En principe, le travail est un lieu d'expérimentations et de liens entre les gens. Pour produire un service ou un objet de qualité, la coopération est nécessaire. Les collectifs de travail offrent un espace de discussion, de recherche de solutions, d'échange sur les manières de faire, de compromis... Ces délibérations autour du travail ne sont plus possibles avec les plateformes. L'atomisation, la concurrence exacerbée, le *turn-over* ou encore l'exploitation des plus fragiles portent atteinte à la démocratie. Les travailleurs ne pensent même plus à leurs droits. Les applis modifient les conditions, en toute opacité et tout le temps. Du jour au lendemain, on vous change les tarifs. On est dans le chacun-pour-soi, et la qualité du travail, importante pour l'estime de soi, n'est même plus une question.

Quel rôle jouent les syndicats ?

Du point de vue des syndicats, en tout cas en France, peu de moyens ont été engagés dans ce secteur. Comme ces livreurs ne sont pas des salariés, qui plus est sans papiers, les syndicats – hormis quelques-uns de leurs représentants très engagés – ont du mal à se positionner. De surcroît, rien n'incite les travailleurs à la solidarité et au collectif de travail, et donc ça freine la lutte. A noter que les applications se retrouvent de plus en plus dans d'autres métiers. Un autre point important est qu'à la livraison s'ajoute la production de données revendues à d'autres entreprises pour des pubs ciblées ou sous forme de *big data* qui entraîne le management algorithmique, à l'image des travailleurs du clic (dans les pays en voie de développement essentiellement) qui entraînent l'IA. Les livreurs à vélo devraient aussi être payés pour ça.

Y a-t-il des alternatives à ces plateformes ?

Heureusement, et je parle pour le territoire français que je connais, des sociétés coopératives et participatives (SCOP) de coursiers à vélo ont été créées dans de nombreuses grandes villes, en réaction aux plateformes numériques de travail. Elles offrent une organisation des activités basée sur l'attention à l'autre, et sur le soin accordé au travail humain, aux droits et à la santé des travailleurs. Le métier de livreur en soi est le même, mais les conditions sont complètement différentes. On y trouve de la solidarité, de la cohésion, de la satisfaction du travail bien fait, de la gouvernance démocratique. Ces SCOP développent leur propre logiciel pour ne pas dépendre de la technologie Uber ou Deliveroo. Les maisons de coursiers à Paris ont été mises en place avec la gauche politique et des syndicats. La Maison des Livreurs de Bordeaux est un autre exemple réjouissant. Elle est née, elle, de travailleurs sans-papiers soutenus par Médecins du monde, puis par la Municipalité. Ils ont ouvert un local nommé Amal – «espoir» en arabe – pour offrir un endroit chaud pour faire leur pause, manger, discuter, aller aux toilettes, trouver des voies de régularisation, consulter un médecin... Cette alternative est basée sur la santé, car les corps s'usent très rapidement dans ce travail. C'est un autre axe de lutte pour les syndicats. ■

Plateformes. La colonisation du travail et de la démocratie, Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, Les Éditions de l'Atelier – Les Éditions ouvrières, Paris, 2025.

UNIA VAUD APPELLE À VOTER ROGER NORDMANN

POLITIQUE Le syndicat affiche son soutien au candidat PS-Vert pour le second tour de l’élection complémentaire au Conseil d’Etat vaudois. Entretien avec le prétendant.

Rocco Zacheo

Le 29 mars prochain, le Parti socialiste saura enfin s’il pourra toujours compter sur un deuxième siège au sein du Conseil d’Etat vaudois. Son candidat, Roger Nordmann, est certes bien placé avant le second tour de l’élection complémentaire, mais l’écart avec son concurrent s’annonce serré. Soutenu par les Verts et par le POP, le Lausannois peut aussi compter sur l’appui d’Unia Vaud, pour qui il incarne le meilleur relais dans la défense des enjeux liés au monde du travail et de certaines problématiques sociétales.

QUESTIONS RÉPONSES

Evoquons, pour commencer, la politique d’austérité budgétaire mise en place par le Conseil d’Etat. Elle touche des secteurs cruciaux et s’attaque aux conditions de travail. Voyez-vous des marges de manœuvre pour contrer cet état de fait?

Le point central, à mon sens, c’est d’éviter d’aggraver la situation. On peut y parvenir en s’opposant notamment à l’initiative des milieux patronaux qui veut baisser de 12% l’imposition des personnes physiques. Un trou de 500 millions de francs a déjà été creusé par des cadeaux fiscaux, et on voudrait encore l’approfondir de 260 millions en baissant l’impôt sur la fortune. C’est totalement absurde. Cela aurait des conséquences directes, notamment sur le parapublic. L’Etat est souvent tenté de faire des économies dans ce secteur parce qu’il y a moins de protection contre

les licenciements. Il existe donc une menace très forte de dégradation des conditions de travail et des effectifs – et les effectifs font évidemment partie des conditions de travail. Cela menace également les revalorisations salariales, qui sont nécessaires.

Dans un tel contexte de restriction budgétaire, quid de l’avenir du fonds de la santé et de la sécurité au travail, fixé par la réforme fiscale III?
Comme pour beaucoup de questions budgétaires, tout dépend des ressources. Si l’on parvient à éviter une aggravation du déficit et à mobiliser de nouvelles recettes – par exemple via l’impôt sur les gains immobiliers ou l’imposition des riches étrangers sans activité lucrative – alors on aura les moyens de réalimenter ce type de fonds. Sans recettes fiscales solides, il n’y a pas de solidarité possible. Par ailleurs, économiser sur la santé et la sécurité au travail serait une vision à très court terme. Les accidents et les maladies professionnelles coûtent énormément, en plus du drame humain qu’ils représentent.

Cette réforme budgétaire s’est faite de manière très verticale, avec peu de concertation et de dialogue. N’est-ce pas là le premier problème?
Je suis bien sûr favorable au dialogue. J’estime qu’on ne peut pas reprocher aux syndicats de défendre leurs membres si, au bout du compte, les services publics sont attaqués. Je crois aussi que, s’il existe une symétrie des efforts – par exemple si les hauts revenus contribuent davantage – alors on peut discuter de compromis. Mais il faut des positions raisonnables. On ne peut

pas faire de compromis sur des positions totalement absurdes.

Au niveau national, plusieurs dossiers concernent directement le monde du travail. Il y a la motion Ettlin, qui vise à privilégier les conventions collectives plutôt que les salaires minimums cantonaux. Quelle est votre analyse à ce sujet?
Nous devons combattre cela par référendum si nécessaire. Il s’agit d’une tentative de vider les salaires minimums de leur substance. Fondamentalement, le salaire doit garantir qu’une personne qui travaille à plein temps puisse vivre dignement et faire vivre dignement sa famille. Toute tentative de l’affaiblir revient à favoriser l’exploitation.

Quels dangers voyez-vous dans l’initiative de l’UDC «Pas de Suisse à 10 millions!»?
Elle ferait tomber les accords bilatéraux avec l’Union européenne et, par conséquent, les mesures d’accompagnement qui protègent les salaires. On risque ainsi de se retrouver dans une situation comparable à celle que connaît le Royaume-Uni après avoir voté le Brexit: une crise économique, une immigration toujours présente, mais beaucoup plus désordonnée, et une dégradation massive des conditions de travail. Il est évident que, dans certains secteurs, notamment celui des soins, nous manquerions dramatiquement de personnel. Or, la population âgée va doubler dans les vingt-cinq prochaines années et nous avons besoin de ces travailleuses et de ces travailleurs. C’est une initiative nationaliste et isolationniste qui se cache derrière un argument pseudo-écologiste, celui de la durabilité,



Roger Nordmann estime qu’en baissant l’impôt sur la fortune, on agrandirait le trou financier provoqué par les cadeaux fiscaux faits par le passé aux riches.

alors que ses promoteurs s’opposent systématiquement aux politiques environnementales.

Le débat sur l’extension du travail dominical dans les commerces est vif. Comment percevez-vous l’initiative zurichoise qui envisage l’ouverture des magasins jusqu’à douze dimanches par année?
Je ne crois pas du tout qu’une société commerciale ouverte 24 heures sur 24 rende les gens plus heureux. Le pouvoir d’achat n’augmente pas: il n’y aura donc pas plus de ventes, mais simplement plus de coûts pour les commerces. C’est l’«économisation» de toute la vie sociale, et cela n’a pas de sens.

Comment vous situez-vous par rapport à la politique industrielle, en Suisse et à l’échelle cantonale?
Il est crucial de maintenir des industries fortes en Suisse. Elles subissent

une concurrence féroce, notamment de la Chine. Il faut les soutenir et investir dans leurs transitions énergétiques et écologiques, sans quoi, nous risquons une désindustrialisation. Je pense particulièrement à l’industrie lourde ou aux machines, qui sont beaucoup plus exposées. Je me suis directement investi dans le sauvetage de l’aciérie de Gerlafingen. Ce fut le résultat d’une coopération fructueuse entre syndicat et direction. En échange de certains soutiens publics – notamment sur le prix de l’énergie – l’entreprise a renoncé à son plan de licenciements. Au final, environ 500 emplois ont pu être sauvés. Cela prouve que, quand le partenariat social fonctionne de manière constructive, il peut produire des résultats impressionnants. ■

Témoignage d’une employée usée par la vente

RÉCIT Après avoir travaillé deux ans chez Migros, la santé physique et psychique de cette Genevoise s’est dégradée. Licenciée, elle revient sur les conditions de travail dans un univers toxique.

Manon Todesco

«J’ai tout accepté, car je voulais que ça débouche sur un contrat.» Cecilia (prénom d’emprunt) intègre la Migros à Genève en 2023, via le programme M-Défi qui propose des stages en collaboration

avec l’Office cantonal de l’emploi. «Je faisais 52 heures par semaine au lieu des 38 prévues, on m’envoyait au four et au moulin», explique la jeune femme de 39 ans. Au bout de quelques mois, Cecilia commence à souffrir de tendinites, mais elle serre les dents, de peur d’être mise de côté. Sa détermination

aura payé, car elle décroche finalement un poste de responsable de rayon. Mais l’arrivée d’un nouveau gérant plutôt autoritaire et explosif, «venu pour faire le ménage» vient perturber l’équilibre en place. «Il me demandait de remplacer les absents, donc je devais m’occuper de plusieurs rayons et dépoter les palettes. La charge de travail était de plus en plus lourde. J’avais mal aux bras, puis aux jambes et aux pieds. J’ai commencé à devenir extrêmement sensible. A la maison, j’étais épuisée, je n’avais envie de rien à part manger et dormir. Je voyais très peu ma fille, car je travaillais à 100%. Je me levais à 5h tous les matins et c’est une nounou qui la gardait le samedi. Je n’arrivais plus à m’occuper correctement d’elle, je n’avais pas de vie, je ne faisais que crier...»

UN NOUVEAU COUP DUR
Au printemps 2024, tout se bouscule. Le manager, qui était son confident, est écarté du magasin. Son remplaçant ne lui inspire pas confiance. Un coup dur pour Cecilia, qui en même temps, doit déménager. «J’étais à fleur de peau, très stressée, seule avec ma fille, et je grossissais à vue d’œil. C’était la catastrophe.» Elle doit batailler pour obtenir quelques jours libres pour son

déménagement. Juste avant, elle est convoquée par son manager qui dit que ses collègues se plaignent d’elle. «Il m’a accusée à tort d’avoir laissé mon travail pour aller fumer, ce qui était faux. Il m’a demandé de signer un papier qui disait que je reconnaissais mes actes et que j’allais changer mon comportement. J’étais tellement sidérée que j’ai signé, je n’ai pas compris, je m’en suis tellement voulu.» Sans surprise, vu le contexte, Cecilia sort cassée de son déménagement et est mise à l’arrêt pour la première fois une semaine, avec une minerve et de la morphine.

SIGNES DE DÉPRESSION
Elle se rapproche d’Unia et de Movis pour parler de sa situation, et y reçoit soutien et conseils. Elle est suivie par un psychiatre, mais malgré les traitements, travailler devient de plus en plus difficile. Elle voit ses collègues être licenciés ou écartés du magasin les uns après les autres. L’arrivée d’une nouvelle collègue est d’abord un soulagement, puis un problème. «Elle rapportait tout ce qui se passait au gérant. Je suis partie en vacances et elle a tout changé dans mon rayon, je ne pouvais plus rien toucher. J’ai encore plus perdu confiance en moi, je ne me sentais plus capable.

Tout a été fait pour nous mettre en concurrence et on me faisait porter la responsabilité d’erreurs que je n’avais pas commises. Le gérant m’humiliait en public, me criait dessus.» Les signes de dépression et de burn-out sont évidents. «J’étais mal au travail, je ne faisais que pleurer. J’ai de nouveau été mise à l’arrêt, car je souffrais d’une épine calcanéenne au talon. Là, j’ai pris conscience que cette ambiance toxique était mauvaise pour moi, que je ne pouvais plus continuer.» Migros a licencié Cecilia fin 2025 au bout de quatre mois d’arrêt. Aujourd’hui, Cecilia est déterminée: elle ne retournera pas dans la vente, un secteur qui l’a usée et lui a laissé des séquelles. Elle va d’ailleurs se faire opérer du pied prochainement et ses douleurs à la hanche sont toujours vives. «J’ai passé mon permis de chauffeuse professionnelle et j’ai le projet de travailler dans les transports publics. Aujourd’hui, je suis enfin bien. Je sors, je fais plein de choses avec ma fille!» ■



Après cette expérience négative dans l’enseigne, Cecilia a passé son permis de chauffeuse professionnelle et envisage de travailler dans les transports publics.

OLIVIER VOGELANG

PAUSE CAFÉ MILITANTE

Avec Jean-Marc Boisson, inspecteur des entreprises à Genève



«IL Y A DE L'EXPLOITATION À FAIRE VOMIR!»

Victime d'un licenciement antisyndical, Jean-Marc Boisson a intégré l'Inspection paritaire des entreprises, où il peut continuer de défendre les travailleurs.

Antoine Grosjean

Bien malgré lui, il est devenu une sorte d'incarnation des licenciements antisyndicaux. Jean-Marc Boisson a déjà été invité à parler de ce problème devant le conseiller fédéral en charge de l'Economie, Guy Parmelin, ainsi que devant des parlementaires. Il faut dire que le cas de ce frontalier sexagénaire et de ses collègues est flagrant. En octobre dernier, alors qu'il présidait depuis 2009 la commission du personnel (CoPe) de l'usine genevoise d'instruments de mesure électrique où il a fait l'essentiel de sa carrière, il est licencié lors d'une restructuration draconienne. Près du tiers des salariés en font les frais. Cependant, ce sont particulièrement leurs représentants qui sont ciblés, puisque, sur sept membres de la CoPe, cinq reçoivent leur congé...

L'affaire a été dénoncée aux Prud'hommes à titre de licenciements abusifs, et la procédure est en cours. Mais après une telle hécatombe, pas facile de faire émerger la relève. «Qui aurait envie de s'engager dans une CoPe, quand on a l'impression que ça revient à avoir sa tête sur le billot?...» s'interroge Jean-Marc Boisson.

RECASÉ GRÂCE À UNIA

Il a toutefois réussi à tourner la page, même si ça n'a pas été facile. «Après 38 ans dans la même boîte, c'est dur de quitter ses collègues et amis.» En début d'année, cet électromécanicien de formation a heureusement retrouvé un travail, grâce à Unia. Mais dans un autre domaine: «A 62 ans, c'est

compliqué de se recaser. Et comme je me voyais bien me lancer dans une démarche plus syndicale, j'ai dit à l'équipe de l'industrie d'Unia Genève que je serais intéressé par un poste de juge aux Prud'hommes ou dans l'Inspection paritaire des entreprises (IPE).» Justement, une place se libère en décembre à l'IPE, et Jean-Marc Boisson est choisi par la

«Avec Unia, nous avons pu faire adopter un plan social qui garantissait les mêmes droits à tous alors que, jusque-là, c'était à la tête du client»

Communauté genevoise d'action syndicale pour la reprendre. Son élection est validée en janvier par le Conseil d'Etat. A l'en croire, il a vraiment trouvé chaussure à son pied: «Je suis actif dans la défense des travailleurs, qui a été une longue bataille durant toute ma carrière. Et vu que ce n'est pas un plein-temps, je peux m'occuper de mon petit-fils.»

Cela lui laisse aussi du temps pour sa passion du vélo et pour son engagement dans l'association Repair Café, qui met en œuvre le principe du «réparer plutôt que jeter». Jean-Marc Boisson a également décidé de se présenter aux élections municipales françaises, sur une liste sans étiquette politique dans sa commune d'Ambilly, à deux pas de la frontière genevoise.

ULCÉRÉ PAR LES INJUSTICES

Comme son nom l'indique, l'Inspection paritaire des entreprises inclut aussi les instances patronales. Une cohabitation qui ne pose pas de problème à l'écu des syndicats. «J'ai été surpris. En début d'année, par moins 5° C, j'ai participé à des inspections sur des chantiers avec un représentant patronal, et il savait très bien tenir tête aux employeurs qui ne respectaient pas les pauses prolongées exigées en cas de grand froid.»

Avec un inspecteur pour 10 000 salariés dans le canton de Genève, ce n'est pas le travail qui manque. Cet emploi permet à Jean-Marc Boisson de constater l'ampleur des injustices que subissent les travailleurs et les travailleuses en Suisse. «Dans l'hôtellerie, dans les pressings, dans les entreprises de déménagement, il y a de l'exploitation à faire vomir! Et tout ça se passe à Genève, le centre mondial des droits humains...»

LE DÉFI DE LA SYNDICALISATION

Les convictions syndicales de cet homme à la fois affable et réservé se sont manifestées il y a une quinzaine d'années. «Mon entreprise délocalisait régulièrement des parties de sa production, en licenciant à chaque fois du personnel. Fin 2009, fraîchement élu à la présidence de la CoPe, je manquais d'expérience. J'ai donc contacté le syndicat Unia et avec Alain Perrat, secrétaire syndical, nous avons pu faire adopter un plan social qui garantissait les mêmes droits à tous alors que, jusque-là, c'était à la tête du client.»

Jean-Marc Boisson intègre ensuite le comité de branche à Unia, et participe aux négociations sur la Convention collective de la mécanique. Mais il peine à entraîner ses collègues dans la lutte. «Par rapport à d'autres secteurs, comme la chimie, le taux de syndicalisation dans mon domaine est relativement faible. Dans mon entreprise, sur plus de 200 employés, nous n'étions qu'une trentaine à être syndiqués. Les gens n'en voient pas l'intérêt, tant qu'ils ne se sentent pas en danger. En gros, ils prennent l'assurance quand il y a déjà le feu à la maison...»

Selon lui, cela s'explique par le profil de ses ex-collègues: «Dans mon entreprise, nous étions 80% de frontaliers. Et les Français ont tendance à assimiler les syndicats à la CGT, qui a des méthodes très agressives. Mais en Suisse, on a davantage la culture du dialogue social.»

Traversant quotidiennement la frontière depuis des décennies pour venir travailler à Genève, il y a vu s'amplifier le discours anti-frontaliers. «Ce qui me choque, c'est de voir les slogans xénophobes du MCG (Mouvement citoyens genevois, *ndlr*) affichés en grand sur les trams qui traversent la frontière. On nous diabolise, mais les gens sont bien contents qu'il y ait des étrangers pour occuper les emplois dont ils ne veulent pas.» ■

Notre vidéo:
evenement.ch/videos



VOUS AVEZ DES DROITS@

DOMMAGE CAUSÉ À L'EMPLOYEUR

Je travaille comme livreur et suis payé 4600 francs par mois. Dans le cadre de mon travail, je me déplace quotidiennement avec un véhicule mis à ma disposition par mon employeur. Il y a deux mois, en me parquant, j'ai accidentellement rayé le véhicule. Mon employeur me dit que, selon son carrossier, la facture se monte à plusieurs milliers de francs et il a retenu l'entier de la franchise qui est de 1000 francs sur mon dernier salaire. Est-ce correct?

La loi prévoit que le travailleur répond du dommage qu'il cause à son employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al.1 CO). C'est une problématique que l'on rencontre fréquemment dans la pratique: l'employeur réclame une somme d'argent à un serveur qui a cassé de la vaisselle, à une vendeuse en raison d'une erreur de caisse, à un carrelleur qui a cassé du carrelage en le posant, etc.

Pour établir le montant que peut réclamer l'employeur au titre du remboursement du dommage causé, les critères principaux sont: le montant du salaire, le degré de la faute (légère, moyenne ou grave) et le risque professionnel inhérent à l'activité (par exemple, le risque professionnel pour une serveuse de casser de la vaisselle est élevé). Il existe également d'autres critères tels que la durée des rapports de service, le niveau hiérarchique du travailleur, sa formation, son expérience professionnelle, les éventuels dommages causés par le passé, les instructions données par l'employeur, l'organisation du travail, etc.

En cas de faute légère, lorsque le risque professionnel est important et que le salaire est peu élevé, le travailleur ne devra rien rembourser ou alors un faible pourcentage du dommage causé (de 0% à 20% environ).

Au contraire, un travailleur qui perçoit un salaire élevé, qui commet une faute grave alors que le risque professionnel est peu élevé, devra prendre en charge la totalité ou presque du dommage causé (de 70% à 100% environ).

Les exemples suivants ont fait l'objet d'un jugement: un employé qui avait perdu les clés de l'entreprise et qui percevait un salaire mensuel de 4000 francs a dû payer 500 francs à titre de dommage alors que le changement des cylindres avait coûté 6000 francs.

Un travailleur du secteur artisanal qui avait percuté le véhicule se trouvant devant lui – lequel avait freiné brusquement – n'avait rien dû payer à son employeur à titre de dommage, car la faute du salarié était légère et le risque professionnel de quelqu'un qui passe quotidiennement beaucoup de temps à conduire une camionnette d'entreprise est élevé.

Un chauffeur qui avait fait basculer un engin de chantier n'avait dû payer que 10% du dommage, soit 2400 francs. Il avait été retenu que le terrain était instable, que le travailleur n'avait commencé son emploi que deux semaines plus tôt et n'avait eu que deux jours de formation. Par ailleurs, son salaire était de 4658 francs.

Dans votre cas, il s'agit vraisemblablement d'une faute légère. Par ailleurs, comme vous passez énormément de temps à conduire le véhicule d'entreprise, on doit retenir que le risque professionnel est élevé. Il n'y a en effet rien d'exceptionnel à rayer un véhicule lorsque l'on roule beaucoup. Enfin, comme votre salaire n'est pas particulièrement élevé, votre employeur n'a pas le droit de vous demander de payer l'entier de la franchise. Un montant situé entre 0 et 200 francs paraît admissible. ■

Marie Maillefer, juriste, Unia Vaud

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

POING LEVÉ

DE LA CHAIR À CANON AFRICAINE

Par Manon Todesco

On croyait ce chapitre de l'histoire refermé. Celui où les grandes puissances recrutèrent dans les colonies pour envoyer des jeunes Africains mourir dans des guerres qui n'étaient pas les leurs. Hier, la France envoyait les tirailleurs sénégalais en première ligne dans les tranchées européennes. Aujourd'hui, c'est la Russie qui va se servir au Cameroun, au Ghana, en Egypte ou encore au Kenya pour alimenter sa ligne de front en Ukraine. Au total, 35 pays du continent sont concernés et pas moins de 2500, voire 3000 hommes, ont été dupés. Car oui, ces jeunes gens se retrouvent enrôlés dans l'armée russe contre leur gré. Depuis plusieurs mois, des enquêtes révèlent le cynisme du mécanisme mis en place par Poutine, le grand nostalgique du siècle passé.

La Russie promet un visa, un emploi, des études, et parfois même la nationalité russe. Elle fait miroiter un salaire qui dépasse les 1500 euros pour appâter ces recrues confrontées à la pauvreté, au chômage et à l'absence de perspectives professionnelles. Et le tour est joué. Une fois sur place, la promesse d'un avenir meilleur se transforme en contrat militaire: le jeune homme est formé vite fait bien fait; on lui fournit uniforme et fusil, puis direction le champ de bataille. Il existe un autre cas de figure, celui d'Africains déjà présents en Russie dont le visa arrive à expiration. Les autorités russes leur posent un ultimatum: l'engagement dans les forces russes ou l'expulsion du pays. C'est ni plus ni moins que le business du désespoir, avec la complicité de réseaux de trafic d'êtres humains sur place en Afrique, corrompus jusqu'à la moelle.

A l'heure où l'Europe se replie sur elle-même, ferme ses frontières et rejette massivement l'immigration, ces «opportunités» offertes par la Russie apparaissent comme le graal pour cette jeunesse africaine instruite mais souvent bloquée dans une impasse économique. On exploite la misère, pour servir nos intérêts. Pour le Kremlin, ce ne sont que des soldats à usage unique, une variable d'ajustement dans une guerre qui coûte trop cher en vies humaines. Pour quelques milliers d'euros, ces jeunes Africains sont prêts à servir de chair à canon. Les chiffres sont pourtant clairs: la durée de survie sur le front en Ukraine varie entre un et six mois. Les corps ne sont jamais identifiés, encore moins rapatriés et les familles restent endeuillées. Manifestement, encore en 2026, la vie des jeunes des pays du Sud vaut moins que les ambitions des pays du Nord. Autour, c'est silence radio, comme si ces morts-là comptaient moins que les autres. Notre monde n'a pas besoin de nouvelles armées de pauvres mais d'une véritable solidarité internationale capable de faire front contre toutes les guerres. ■



Jean-Marc Boisson se sent comme un poisson dans l'eau à l'Inspection paritaire des entreprises du canton de Genève, où il travaille depuis le début de l'année.

CONSTRUIRE DES CHÂTEAUX HORS ESPAGNE...



L'INSTANTANÉ

Photo Thierry Porchet

Insolite perspective ou quand la plaine de l'Orbe, dans le cadre du déblaiement d'un canal, nourrit l'imaginaire. ■

LES SYNDICATS DEMANDENT À LA SUVA DE RESPECTER LE DROIT INTERNATIONAL

Aline Andrey

La situation à Gaza et en Cisjordanie reste très critique. «Malgré l'annonce d'un cessez-le-feu, les frappes et les violences se poursuivent, tandis que l'accès à l'aide humanitaire demeure entravé», soulignent dans un communiqué les Unions syndicales de Neuchâtel, Vaud et Jura, en collaboration avec l'Association suisse des avocat-e-s pour la

Palestine (ASAP). Elles exigent donc de la Suva le respect du droit international dans ses placements et, par conséquent, son désengagement des obligations souveraines israéliennes ainsi que de tout titre financier lié à des violations du droit international en Palestine. Cette requête vise notamment les titres de la banque Leumi (2,5 millions de francs) que la Suva détenait encore dans son portefeuille au 31 décembre 2025. Cette

mobilisation fait écho à une série de résolutions adoptées notamment par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Cette dernière avait déjà fait une demande similaire en août 2025, concernant les banques Leumi et Hapoalim dans laquelle la Suva n'investit plus (plus de 6 millions de francs au 31 décembre 2024). Au niveau national, le comité national du SSP et le Congrès d'Unia avaient également demandé le désinvestissement

de ces banques, ainsi que des obligations directement versées à l'Etat d'Israël qui ont augmenté de quelque 10 millions de francs entre 2024 et 2025 (de 15,5 millions à 24,7 millions). Le principe est clair, rappellent les syndicats: «Les cotisations obligatoires versées par les travailleuses et les travailleurs suisses ne doivent pas financer des violations graves du droit international humanitaire, que ce soit en Palestine ou ailleurs.» La banque

Leumi a déjà été exclue du portefeuille du fonds souverain norvégien en août 2025 en raison d'un «risque inacceptable de contribuer à de graves violations des droits humains, directement liées aux colonies de peuplement israéliennes illicites dans le Territoire palestinien occupé». ■



DE BIAIS

Christophe Gallaz

LIRE AU SALON, DÉSESPÉRER, TE RÉCRIRE

La 40^e édition du Salon du livre de Genève se tient donc jusqu'au 22 mars. Près de 800 auteurs et de 60 000 visiteurs attendus en cinq jours. Un événement perçu comme un remède à la mélancolie distillée par le siècle. Un sursaut de mérite collectif, voire un antidote à la tragédie planétaire. Autrement dit l'acte de lire sauverait le navire, les passagers, l'équipage et l'océan. Ne voyez-vous pas, d'ailleurs, ces foules qui s'agenouillent de l'œil au-dessus de leurs ouvrages avant d'en élever leur âme tout imprégnée de connaissances et d'une sagesse nouvelle, et d'en

partager le rayonnement avec les amis? Certes. Or je crains que ce ne soit pas si simple, ne serait-ce qu'en percevant la massification du phénomène et son pouvoir de grégairisation quasiment symétrique à celui des concentrations sportives, qui fait du dernier roman de Carrère un presque équivalent du dernier Grand Prix de Ferrari. Notre espèce a trop pérennisé le réflexe de ses errements pour les réduire à la faveur d'un sursaut culturel. Et les glissements du désastre en sont devenus trop insidieux sur les terrains du réel planétaire où la prolifération des microcontrefaçons, puis des mensonges et des autoritarismes, se produit comme sous le signe de la fatalité. Ah, ces processus d'habituation collective qui se déroulent comme en apesanteur à l'insu des foules, parfois sous les apparences du rire ou de l'allégresse! Qui se développent de bribe en bribe! J'y songeais l'autre soir à l'occasion d'une soirée débordant de malice et d'amitié, que la présence d'un imitateur émérite venait d'enluminer.

Il s'agissait du pasticheur Yann Lambiel parodiant toute une brochette de figures à la Blocher ou Levrat si ce n'est Jollien. C'était au menu d'une séquence qui produisit tout un déclic réflexif en moi, puisque cette prestation n'exprimait rien de moins que l'avènement séduisant d'un faux le plus vrai possible, en tout cas le plus crédible. Et faux le plus vrai possible, c'est le registre des illusionnistes à la Lambiel, certes, mais aussi celui de ceux qui mentent dans le monde des affaires et de la politique, et finalement des autocrates établis sur leur tas d'ordures rhétoriques pour d'autant mieux bousiller les démocraties comme la planète. Or face à cela, c'est-à-dire à Trump et ses innombrables petits soldats, à quoi servent les livres et la lecture? Quelle est leur valeur d'usage engagé? Faut-il avaler *Les ingénieurs du chaos* de Giuliano da Empoli pour y puiser l'énergie d'insulter comme il faudrait les publicitaires des magasins Globus, par exemple? En leur expliquant qu'ils sont les soldats d'un

nettoyage linguistique pouvant en précéder d'autres quand ils informent leur clientèle francophone, dans un français grotesque à gifler, qu'elle devrait profiter «jusqu'à dimanche de *must-have* avec 60% de rabais», ou s'offrir un «rituel de *grooming* exclusif du coiffeur Furetto Barber Club»? En leur expliquant surtout, sur cette base de ce charabia trafiqué, qu'ils sont enrôlés dans une stratégie consistant à masser l'esprit des foules pour en faire émerger le désir de s'évader d'elles-mêmes en se déportant de leur histoire et de leur identité façonnée par leur langue, pour rejoindre plus sûrement ces au-delà globalisés où flottent les étendards de la finance et de l'aliénation consummatrice? Je répète: après avoir lu *Les ingénieurs du chaos*, ça marcherait? La réponse est désespérante. Les forces de la pensée ne sont pas un levier du monde. Ou plus. Il faudrait pour cela gober toute la bibliothèque universelle en deux mouvements successifs. Par le premier, tu définirais ta lecture comme un moyen de te distraire ou de voyager,

ou de te documenter au plus près des faits. En évitant de t'abstraire pour autant du monde réel en lui préférant les mondes imaginaires où tu te projettes. Et par le second, tu façonnerais ta rédaction mentale inspirée de ta lecture au fil de celle-ci. Tu lirais un texte et tu composerais en même temps, dans l'élan de cette opération, ta propre représentation des choses et de ta personne dans ses dimensions sensibles et politiques. Cette étape étant la plus délicate. Elle consisterait à ne percevoir, dans le texte en train d'être lu, qu'une incitation à penser indépendamment de lui. A n'en être que stimulé. A t'en affranchir. A l'éprouver moins comme une référence achevée que comme un catalyseur. Moins comme un élément de connaissance ou d'information primaires que comme un brouillon dont il s'agirait d'user pour en déduire tes propres caps de manière à t'étayer, te vouloir et t'indigner plus souverainement. Tes armes avant la bataille. ■

«JE SUIS RESTÉ UN GRAND GAMIN»

Depuis plus d'un demi-siècle, Marcel Béguelin fabrique des jouets en bois. Incursion dans l'atelier d'un infatigable bricoleur dont l'imagination se pare le plus souvent d'ailes et de roues.

Sonya Mermoud
Photos Thierry Porchet

Un escalier étroit et raide mène sous les combles, dans l'atelier de Marcel Béguelin, à Baulmes, en terre vaudoise. Un vaste espace largement rétréci par un singulier bric-à-brac. Dans cet antre baigné en ce jour printanier d'une chaude lumière sommeillent, pêle-mêle, d'hétéroclites gammes de jouets en bois. Des avions de différents types, dont plusieurs Pilatus Porter et des hélicoptères, sont cloués au sol ou suspendus à des poutres. Des chats colorés quittent l'obscurité d'armoires pour poser leur regard moustachu sur les visiteurs. Des bus scolaires aux têtes d'écoliers dessinées derrière des fenêtres factices côtoient sur des étagères bondées des tracteurs et des bobs. Des surfaces de travail disparaissent sous la variété des idées en phase de concrétisation. La collection dévoilée, robuste, aux lignes brutes et d'une simplicité touchante révèle l'univers enfantin, rêveur et farfelu de l'infatigable bricoleur de 81 ans. La plupart des objets sont montés sur des roues «pour faire plaisir aux enfants qui aiment le mouvement». Une mobilité un peu hachée en raison de roues artisanales irrégulières, «tordues comme la vie, qui toutefois ne se bloque pas». «On m'en a donné de parfaites, mais je préfère les miennes», sourit l'homme, présentant quelques prototypes avant de continuer la visite.

SOLIDARITÉ AVEC LES OUVRIERS

Cheveux blancs en bataille, un petit air lointain de professeur Tournesol, Marcel Béguelin passe d'un jouet à l'autre, ravi de partager sa passion. Et semble lui-même surpris par l'étendue et la diversité de sa production. «C'est fou!» répète-t-il à plusieurs reprises, de la satisfaction dans la voix, exhumant de «cachettes» d'autres trésors. Dont une série d'avions comprenant un Concorde et un hydravion. «J'aurais dû être pilote», s'exclame l'artisan, qui conserve dans un carton un ancien casque d'aviateur et des lunettes d'époque. Un déguisement qu'il prête aux

enfants pour leurs jeux et leurs photos. Il s'arrête encore devant une réplique de l'US Air Force, soupirant en raison de l'actualité que lui évoque l'objet.

«J'ai aussi fait des choses en lien avec Unia durant le Covid», souligne, changeant de registre, le passionné, montrant diverses machines de chantier, une grue et un bâtiment au nom du syndicat. Un arrangement que ce fils de socialiste a, à l'époque, installé à l'extérieur, en bord de route, en signe de solidarité avec les maçons contraints de poursuivre le travail en dépit des risques. La pandémie lui a aussi inspiré la modélisation, à sa sauce, de bateaux réfrigérés chargés de vaccins accostant dans le port de Bâle.

DES BOIS AVEC UN VÉCU

Marcel Béguelin présente ensuite un engin qu'on peine à identifier. Et pour cause. Il ne ressemble à rien de connu. Le créatif l'a imaginé, à la demande d'une connaissance. «C'est une machine à déminer. L'homme qui m'a passé cette commande envisageait de mener un projet humanitaire au Cambodge, il y a plus d'une vingtaine d'années mais, malade, il a abandonné», explique l'octogénaire, qui utilise essentiellement du bois d'arbres fruitiers ou du chêne. «De la récupération avant tout, précise-t-il. J'aime le bois qui a déjà un vécu, une histoire et ça évite qu'il termine dans une cheminée.» L'autodidacte note encore n'employer que deux outils: une scie sauteuse et une perceuse. Tout en soulignant le fait que l'atelier servait jadis de scierie consacrée à la fabrication de boîtes à cigares. «Je continue ainsi à la faire vivre.»

Inventif, l'homme a aussi réalisé des calendriers de l'Avent en papier cartonné qui débute un 6 décembre en souvenir de son enfance. «Gamins, nous devions, la veille, échapper à la verge des pères fouettards avant d'avoir droit à la visite du gentil saint Nicolas.» Ses calendriers à lui s'ouvrent sur d'insolites scènes dessinées: un sac à dos luge, des souliers chasse-neige, un cirque entouré de caravanes... Autant d'images issues de son imagination débordante

qui ont trouvé un nouveau support, comme celles qu'il se plaît à peindre sur des bouts de bois quand le grand froid l'empêche de gagner son atelier. C'est alors une pièce de sa maison, non moins bondée, qui sert ses desseins. Pinceau à la main, l'homme montre la planche qu'il est en train d'orner. Et confie rire tout seul en esquissant des personnages inspirés par son entourage.

D'ABORD POUR SES ENFANTS

Né dans le canton de Zurich, Marcel Béguelin – un nom francophone qui s'explique par les l'origine de son grand-père paternel, de Courtelary – a effectué une formation de dessinateur de machines. L'homme entame sa carrière professionnelle à l'usine SIG fabriquant notamment des wagons de chemin de fer. Puis, il s'installe en terre romande – où il trouve l'existence plus douce – et, en 1984, à Baulmes. La vie l'amène à changer plusieurs fois d'employeurs et à exercer différents métiers. Il passe notamment par la société Bolex où il dessine des pièces de caméras, œuvre un temps comme aide-jardinier, contribue à la remise en valeur de voies antiques, connaît quelques années de chômage avant d'entrer à l'Office fédéral de la statistique à l'âge de 55 ans, où il reste jusqu'à sa retraite.

Père de deux enfants, l'homme a commencé à créer des jouets à leur naissance. Pour leur faire plaisir, puis aussi pour leurs camarades. Le bricoleur souligne encore aimer le football. Ancien joueur puis entraîneur, il aurait volontiers, dit-il, exploité davantage cet amour du ballon rond. Et, en tant que fils unique d'ouvriers, confie par ailleurs avoir souffert de n'avoir pas eu de frères et sœurs.

BOBS À L'ARRÊT

«Si j'avais des jouets? Quelques-uns. Mais mes parents travaillaient tous deux à l'usine. Ils n'étaient pas riches. Je m'amusais surtout dans la forêt.» Un goût du sport et du grand air qui l'accompagne toujours. L'octogénaire note fièrement assumer aujourd'hui encore le rôle de guide sur des antiques voies, en particulier la via Salina.

Sa passion pour la création d'articles en bois n'ayant pas pris une ride, Marcel Béguelin continue de réaliser des jouets qu'il offre à des gosses de passage ou à des crèches. «Les mamans s'arrêtent volontiers avec leurs enfants. Mais pas les papas. Ils pensent qu'ils peuvent aussi fabriquer ces objets, mais ils ne le font pas», rigole l'homme au bon cœur à l'accent mâtiné de pointes alémaniques. De son côté, il admet «être resté un grand gamin». Mais il jure avoir renoncé depuis bien des hivers déjà à faire glisser les bobs qu'il a conçus sur la route devant sa maison qu'il arrosait au préalable dans l'espoir qu'elle gèle. Histoire de préserver des relations de bon voisinage. ■



«J'aurais dû être pilote», lance Marcel Béguelin qui nourrit une véritable passion pour les avions.



En hiver, chassé de son atelier par le froid, l'artisan préfère peindre.



Quelques créations dont une invention insolite, un démineur, réalisé à la suite d'une commande.