

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

UNIA

N°4

27^e année · vendredi 8 mars 2024

le bimensuel du syndicat UNIA

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

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



THIERRY PORCHET

Le 3 mars, l'initiative «Mieux vivre à la retraite» a été acceptée par 58,2% des suffrages et quinze cantons pour le plus grand bonheur des initiateurs réunis à Berne. Une journée historique lors de laquelle la hausse de l'âge de la retraite a aussi été repoussée. **PAGE 3**

POINT DE MIRE

La mobilisation, clé du succès!

Sylviane Herranz

Un vote historique! Un tournant dans la prévoyance vieillesse, donnant un signal fort, qui va bien au-delà du bien-fait apporté à toutes les personnes à la retraite devant compter jusqu'au dernier centime pour tenir jusqu'à la fin du mois. Le vote du 3 mars en faveur de la 13^e rente exprime un mécontentement populaire en raison de l'érosion du pouvoir d'achat, mais aussi le soutien à la solidarité entre les générations et à une AVS renforcée face à un 2^e pilier qui se fissure de toutes parts. Ce système par capitalisation laissant en effet fuiter des milliards accumulés par les salariés pour leurs vieux jours, pendant que les assureurs vie en retirent un maximum de profit. Cette victoire de la 13^e rente dans les urnes, presque inimaginable pour une initiative syndicale face au rempart de petits cantons

conservateurs, est attribuable à l'engagement sur le terrain de militantes, de militants et de syndicalistes qui ont multiplié leur présence dans les rues, sur les stands, lors d'assemblées pour convaincre la population. Ce succès est dû aussi à la forte mobilisation des abstentionnistes qui, cette fois, ont vu qu'une amélioration était non seulement nécessaire mais à portée de main. Des abstentionnistes directement touchés dans leur vie de tous les jours par les hausses massives des prix, des loyers, des primes maladie. Au total, 58,4% des personnes ayant le droit de vote se sont déplacées aux urnes. En comparaison, l'automne dernier, la participation aux élections fédérales s'est élevée à 46,7% seulement. Les citoyennes et les citoyens, quelle que soit leur affinité politique, n'ont pas non plus oublié que pour les banques et l'armée, l'argent coule à flots, et qu'aucun effort n'est en revanche effectué pour la population qui travaille et celle qui a travaillé avant d'arriver à la retraite, permettant à la Suisse d'afficher une richesse insolente de par le monde. Alors que la pauvreté fait des ravages chez nous également. Cette victoire doit être aujourd'hui transformée dans la réalité, pour que la Constitution soit respectée et qu'au 1^{er} janvier 2026, la 13^e rente entre en vigueur. Déjà, les parlementaires bourgeois mettent les pieds au mur, laissant entendre qu'ils pourraient entraver cette mise en œuvre. Que le système politique suisse risque de retarder l'élaboration de la loi d'ap-

plication. Que le financement n'est pas garanti. Pourtant, selon le Conseil fédéral, les réserves de l'AVS devraient augmenter de près de 20 milliards de francs d'ici à 2030. De quoi verser cette 13^e rente quelques années, avant d'envisager une minime hausse des cotisations AVS, refusée bien sûr par les patrons qui, par contre, applaudissent lorsque celles du 2^e pilier augmentent.

Pour que la 13^e rente puisse réellement renverser la vapeur et combler le trou creusé dans les porte-monnaies par l'inflation, il faudra défaire, là aussi dans les urnes, la réforme du 2^e pilier qui sera mise au vote cet automne. Car LPP 21 prévoit non seulement des baisses de rente des caisses de pension, mais également une hausse des cotisations touchant la grande majorité des actifs. D'autres échéances importantes nous attendent, comme le référendum en cours contre l'EFAS, le nouveau système de financement des hôpitaux et des EMS qui donnera encore plus de pouvoir aux assureurs maladie et coûtera cher aux assurés. Et la votation de juin pour limiter les primes maladie à 10% du revenu.

La lutte pour la 13^e rente AVS a montré que la mobilisation permettait de gagner. A nous de nous appuyer sur cette victoire pour nous engager à nouveau dans ces combats! ■

PROFIL

Racha Belmehdi, au service des oubliées du travail.

PAGE 2

MICARNA



Le courage des grévistes.

PAGES 4-5

EMS

La voix du personnel doit être entendue.

PAGE 7

8 MARS

Egalité, où en est-on?

PAGES 12-13

«ÊTRE FÉMINISTE, C'EST ACCEPTER DE SE BRÛLER LES AILES»

L'autrice franco-algérienne Racha Belmehdi a récemment publié un essai sur les employés du service, grands oubliés du bien-être au travail. Entretien

Manon Todesco

A seulement 38 ans, Racha Belmehdi semble déjà avoir vécu mille vies. Née à Alger, troisième d'une fratrie de cinq enfants, elle vit une enfance nomade et heureuse au gré des déplacements de son père diplomate. Elle vivra en Algérie, en Côte d'Ivoire et en Russie avant de s'installer définitivement en France, à Paris, à ses 15 ans. Petite, Racha est bonne élève. «J'inventais des tonnes d'histoires que j'écrivais. L'écriture a toujours été mon médium d'expression.» Aucun doute, écrire, elle allait en faire son métier. Afin de rassurer ses parents qui craignaient la précarité du métier d'autrice, elle se dirige vers le journalisme, en free-lance. «Ça ne remplit malheureusement pas plus le frigo!» Après une dizaine d'années à batailler dans le milieu implacable du journalisme parisien, elle le quitte, lasse et empreinte de désillusion. «Le manque de liberté et d'indépendance m'a beaucoup déçue.»

EXTÉRIORISER L'ENFER

L'instabilité de son activité de pigiste ne lui avait pas laissé d'autre choix que d'expérimenter, à côté, plein de petits jobs alimentaires. Tels que vendeuse, concierge, distributrice de flyers. Des métiers du service qu'elle a vécu de l'intérieur et qu'elle qualifie d'«enfer». «J'avais envie d'en tirer quelque chose de positif.» La pandémie a également joué un rôle important. «Tout à coup, les employés du *care* et du service devaient essentiels, on les applaudissait tous les soirs, on les voyait enfin. Mais les vieux démons ont repris le dessus: les travailleurs disent que, depuis la fin du Covid et la hausse des prix, les clients sont plus exigeants, ils en veulent pour leur argent et il y a comme un besoin de rattraper le temps perdu...» Afin de donner la parole aux employés, Racha Belmehdi a récemment publié un essai, *A votre service. Les travailleurs essentiels qu'on ne voit pas*.

Basé sur son expérience personnelle mais aussi sur des témoignages de conseillers de vente, de chauffeurs de taxi, d'agents d'entretien ou encore d'hôtesses de caisse, l'ouvrage met en lumière le mépris de classe, le harcèlement, la déshumanisation ou encore les violences qu'ils subissent au quotidien. «Je voulais brosser un autre portrait de ces travailleurs, qui sont complètement invisibilisés ou dénigrés. Non, ils ne font pas partie des meubles, ce ne sont pas des prolongements des caisses enregistreuses, ni des larbins. Et non, ils ne sont pas là car ils ne sont pas diplômés. Ce sont des humains, avec des rêves et des envies!»

LES FEMMES, PREMIÈRES CIBLES

Dans ce deuxième essai - le premier, *Rivalité, nom féminin*, est sorti en 2022 -, Racha Belmehdi rend spécialement hommage aux femmes, surreprésentées dans ces métiers, notamment celles racisées. «Les femmes ont toujours été assignées aux tâches de *care*, c'est un prolongement de la sphère privée où elles prennent soin de leur mari, de leurs enfants et de la maison. La société patriarcale a formaté les femmes pour qu'elles soient au service des autres, dans des métiers à fortiori pénibles, dévalorisés et mal payés.» L'autrice plaide volontiers en faveur d'une baisse générale du temps de travail, seul moyen d'avoir du temps pour vivre. «Le Covid a rebattu les cartes. Les gens ne veulent plus que leur travail soit le centre de leur vie. Ils veulent occuper leur temps différemment. Personnellement, et comme tant d'autres, si je n'avais pas de factures à payer, je ne travaillerais plus depuis longtemps. Il y a tellement d'autres façons plus éprouvantes d'occuper ses journées...»

ÉVEIL FÉMINISTE

Racha Belmehdi se revendique féministe depuis sa plus tendre enfance. «J'avais 6 ans, et je me rappelle que l'institutrice nous expliquait qu'en

français, le masculin l'emportait toujours sur le féminin. J'étais hors de moi! Je répétais: «Et même s'il y a un million de femmes et un seul homme?» Très tôt, elle prend conscience des inégalités au sein de son propre foyer. «Ma mère faisait tout à la maison, et je trouvais ça très injuste.» Si ses parents ne se revendiquaient pas féministes, ils véhiculent à leurs enfants des valeurs d'indépendance. «Nous étions très libres et ils nous ont poussés à nous accomplir, nous, au lieu de nous présenter le couple comme une fin en soi.» La jeune Racha se construit à travers ses lectures mais aussi des figures pop des années 1990 qui prônent le *girl power* à l'image des Spice Girls, de Courtney Love ou de Björk. «Je suis très attachée à cette période de ma vie. Je suis quelqu'un de

nostalgique.» Elle admire les films de James Ivory et dévore les livres, avec une passion particulière pour l'écrivaine Annie Ernaux. «J'aime tant sa liberté de ton.»

SOIF DE JUSTICE

«Je ne supporte pas les injustices, donc je milite pour toutes les causes qui luttent contre l'oppression des minorités.» Palestine, mariage pour tous, et donc, féminisme. «Il n'y a pas de grand et de petit combat. Pour moi, quand il y a une femme qui souffre, il y a un sujet.» En ce 8 mars, Racha Belmehdi sera sur le front. «Beaucoup d'avancées ont eu lieu ces dernières années. La parole des femmes se libère, les combats deviennent plus visibles. Je reste optimiste pour la suite, mais il faut rester

vigilantes et ne pas sous-estimer les forces réactionnaires qui sont prêtes à tout pour ne pas perdre les priviléges que le patriarcat leur accorde.» Etre féministe n'est clairement pas un parcours de santé, selon elle. «Nous ne vivons pas dans une société qui nous pousse vers le féminisme. On va se brûler les ailes et y laisser des plumes. Vivre selon ses principes féministes, c'est accepter de renoncer à des jobs ou de perdre des conjoints...»

On n'a pas fini d'entendre parler de Racha Belmehdi, dont les projets d'écriture se bousculent. «Des idées de livres? J'en ai des dizaines!»

Racha Belmehdi, «A votre service. Les travailleurs essentiels qu'on ne voit pas», Editions Favre, 2024.

LES TRAITS TIRÉS

Vincent

LES ÉTATS-UNIS, PREMIERS FOURNISSEURS D'ARMES D'ISRAËL



Dans son dernier essai, Racha Belmehdi tend le micro aux employés du service, applaudis durant la pandémie puis renvoyés dans l'oubli, entre mépris et humiliations.

3 MARS 2024, UNE JOURNÉE HISTORIQUE

Jérôme Béguin

Photos Thierry Porchet

Il est presque midi et la télé alémanique s'apprête à révéler les premières tendances. Au Volkshaus (maison du peuple) de Berne, stamm des initiateurs, les syndicalistes et les militants de gauche se pressent face à l'écran autour du président de l'Union syndicale suisse, Pierre-Yves Maillard.

Une clamour retentit, étouffant la voix du journaliste: les premières tendances donnent la 13^e rente gagnante. La présidente d'Unia, Vania Alleva, et Pierre-Yves Maillard tombent dans les bras l'une de l'autre. Ce dernier ne peut retenir une larme. Le moment est historique. Sur une thématique sociale, c'est tout bonnement la première fois qu'une initiative fédérale de la gauche passe la rampe.

«Nous avons mené une large campagne de la base, se félicite, tout sourire, Vania Alleva, les retraités ont organisé des manifestations, les jeunes et les migrants se sont mobilisés, on a discuté de l'initiative sur les chantiers et dans les usines, beaucoup de monde, y compris en dehors du syndicat, a commandé du matériel.»

Il est maintenant 12h30, il y a encore plus de monde devant l'écran



11h59, les initiateurs attendent les résultats devant la télé alémanique.



La délivrance! Les premières tendances donnent la 13^e rente gagnante.



Claire Sottas-Blattmann, retraitée de Migros et militante d'Unia Genève: «J'étais sûre que nous allions gagner.»



Claude Amy et son épouse Monique d'Yverdon ne cachent pas leur joie. «J'avais préféré me dire que cela n'allait pas passer mais, sur le chemin, j'ai commencé à y croire un peu. C'est magnifique!» dit Monique, alors que son époux salue le travail militant réalisé.

et là, c'est l'explosion de joie, bras et poings tendus. Les premiers résultats tombent, le oui du peuple et celui des cantons se confirment.

«Moi, j'étais sûre que nous allions gagner. Tout devient cher, nous avons de la peine à joindre les deux bouts», confie la Genevoise Claire Sottas-Blattmann, retraitée de Migros et militante d'Unia.

«J'avais préféré me dire que cela n'allait pas passer, mais ce matin, sur le chemin, j'ai commencé à y croire un peu. C'est magnifique, c'est une très belle journée, on n'en connaît pas d'autres comme cela», explique, pour sa part, Monique Amy, d'Yverdon. «Comme quoi le travail militant paie», souligne, à ses côtés, son époux Claude. «La 13^e rente nous fera du bien. Je pense surtout à toutes ces personnes seules.

Si je viens à disparaître, mon épouse, qui a un petit 2^e pilier parce qu'elle a arrêté de travailler pour élever nos enfants, tombera dans une certaine pauvreté. La 13^e rente donnera donc de l'oxygène aux retraités réduits au régime "PP", soit pâtes et patates», sourit ce président du groupe des retraités Unia du Nord vaudois, qui tient à aller serrer la main de Pierre-Yves Maillard, assiégé par les militants et les journalistes. «PYM, c'est le syndicaliste de la base, il a une belle personnalité qu'on est obligé de suivre, il entraîne.»

La foule se forme encore vers l'écran, il est 13h, la victoire est assurée, nouvelle explosion. La 13^e rente est finalement acceptée par 58,2% des suffrages et quinze cantons contre huit.

«C'est un petit tremblement de terre dont la Suisse avait besoin», commente Aldo Ferrari, coresponsable du secteur arts et métiers d'Unia. «C'est un juste retour des choses pour les femmes qui doivent se résoudre à travailler une année de plus, même si cela ne compense pas. C'est une reconnaissance pour tout le travail accompli par la génération actuelle des retraités qui ont

construit ce pays. Le vote d'aujourd'hui démontre qu'il existe encore un pacte social. Je suis fier du travail que nous avons mené. Rendez-vous est pris en septembre pour la votation sur LPP 21, la réforme de la prévoyance professionnelle qui doit être envoyée à la casse.» «La 13^e rente n'est que justice sociale, il n'existe pas de conflit générationnel comme a essayé de nous le faire croire la droite», déclare Margot Chauderna, coprésidente des Jeunes Vert.e.s.

PAS DE HAUSSE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

D'ailleurs, l'autre objet fédéral soumis en votation, l'initiative des Jeunes libéraux-radicaux visant à relever l'âge de la retraite à 66 ans et plus, a fait un bide avec seulement 25,3% des voix.

Coresponsable du secteur construction d'Unia, Chris Kelley est soulagé: «La Société suisse des entrepreneurs s'est engagée dans la campagne en faveur de cette initiative des Jeunes PLR en déclarant qu'elle n'aurait pas d'impact sur la retraite anticipée du secteur principal de la construction, ce qui est faux puisqu'elle aurait provoqué un relèvement automatique de l'âge de départ à la retraite. Ensuite, elle a dit que l'augmentation de l'âge de la retraite était raisonnable en prétendant que les chantiers étaient devenus des lieux de travail modernes... Les maçons étaient furieux.» Dans d'autres branches du bâtiment, des retraites anticipées étaient aussi menacées, mais tout est bien qui finit bien.

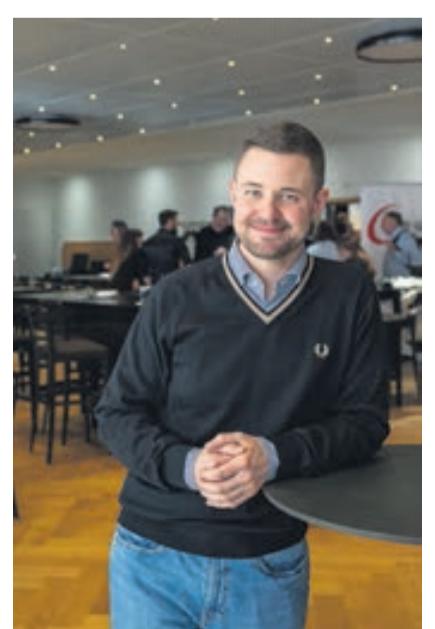
«Cela donne confiance pour l'avenir de notre prévoyance vieillesse, cela aide notre lutte pour de meilleurs salaires, pour des primes d'assurance maladie supportables et contre le vol des rentes du deuxième pilier», conclut Vania Alleva. Dans le Volkshaus, les militants ont le sourire, les verres tintent, on s'embrasse et on se donne des tapes dans le dos, des journées comme celle-là font du bien. ■



Moment d'émotion pour le président de l'Union syndicale suisse.



Margot Chauderna, coprésidente des Jeunes Vert.e.s.: «La 13^e rente n'est que justice sociale.»



Chris Kelley, coresponsable du secteur construction d'Unia, se réjouit aussi du rejet massif de l'initiative des jeunes PLR.



PHOTOS THIERRY PORCHET

LE COURAGE DES GRÉVISTES FACE AU GÉANT ORANGE

La semaine dernière, les employés de Micarna Ecublens, filiale de Migros, se sont mis en grève. Retour sur la première journée de débrayage, le 29 février

Textes Aline Andrey

Jeudi 29 février, 4h30 du matin, l'équipe de nuit de Micarna, filiale de Migros, sort de l'usine d'Ecublens. Leurs collègues de jour sont déjà réunis en assemblée générale, soutenus par Unia. Leur revendication tombe sous le sens: demander à la direction l'ouverture de négociations à la suite de l'annonce de la fermeture du site prévue en avril 2025. La veille, Unia avait lancé un dernier ultimatum, alors que Micarna et Migros Industrie Vaud refusaient toujours toute discussion. Pour eux, le syndicat n'est pas un partenaire social. Point. Or, l'Association du personnel de boucherie et la Société suisse des employés de commerce n'ont, à aucun moment, pris contact avec le personnel de Micarna Ecublens. Par contre, à ce moment-là, 70% des travailleurs avaient déjà mandaté Unia pour les représenter. Plusieurs assemblées ont en effet suivi l'annonce, le 8 février, de la suppression des 84 postes de travail. Si la fermeture est prévue pour avril 2025, les employés sont déjà obligés de chercher du travail ailleurs.

De plus, aucune annonce de restructuration n'a été communiquée aux autorités cantonales vaudoises et aucune consultation du personnel n'a été organisée comme le prévoit l'article 335d et les suivants du Code des obligations concernant les licenciements collectifs. «Les libertés syndicales sont également bafouées, puisque Migros ne reconnaît pas les mandats donnés par son personnel. Ce principe est pourtant garanti dans la Constitution fédérale ainsi que dans la Convention collective CCNT du groupe Migros», souligne Arnaud Bouverat, secrétaire régional d'Unia Vaud. Pendant la matinée, les mandats s'élèveront à 90% du personnel.

NON-RESPECT DE LA LOI SUR LE TRAVAIL

La Loi sur le travail n'est pas respectée non plus, puisque le personnel ne sait jamais à quelle heure se termine la journée, car dans le secteur de la viande fraîche, tout est fonction des arrivages et des commandes. «Ca nous est arrivé de faire 14 heures de travail d'affilée»,

souligne une employée. Une autre ajoute: «J'ai choisi d'être dans l'équipe de nuit, comme ça, je sais au moins à quelle heure je finis...». Le travail est physique, les gestes répétitifs, les températures varient entre 0 et 9 degrés. «On s'habille bien, on s'habite... Moi, j'aime mon travail, mais je n'irai pas à Fribourg, à Neuchâtel ou à Schönbühl comme le propose la direction. Ma vie est ici», indique une employée. A ses côtés, une collègue, Portugaise, 50 ans et des poussières, souligne: «Pourquoi on ne nous propose pas de poste dans la région? Je n'ai pas de CFC, ça fait 30 ans que je travaille ici. A mon âge, où vais-je trouver du travail? Je vais faire quoi de ma vie? Je déteste seulement un poste de travail acceptable... Migros, c'est grand. On nous aide un peu pour faire nos CV et nos lettres de motivation. C'est tout.» Entre déresse et résignation, les témoignages se rejoignent, souvent teintés de l'accent chantant portugais.

PLAN SOCIAL DÉJÀ SIGNÉ

À 5h, la direction locale vient à la rencontre des travailleurs et des travailleuses pour leur intimiter de se retrouver à l'intérieur, en habit de travail, pour une discussion, avant de reprendre le travail. La responsable des ressources humaines souligne que les négociations ont déjà eu lieu et qu'un plan social a été signé par la commission du personnel au niveau national. Les secrétaires syndicaux lui rappellent qu'aucun employé n'a été informé, alors que la loi l'exige. Les travailleurs, unanimes, refusent de rentrer sans Unia.

Les travailleurs temporaires se questionnent: quels sont leurs droits, alors que certains d'entre eux reçoivent déjà des intimidations de la part des boîtes d'intérim. Un jeune Français qui vient d'être engagé pour un contrat à durée déterminée d'un an n'en revient pas. «J'ai quitté Lyon pour venir travailler ici. À la base, on m'a proposé un CDI qui s'est transformé en CDD. Je me suis dit qu'un an, c'était déjà bien... Mais là, je ne m'attendais pas à ça.» Les thermos de café réchauffent quelque peu les corps et les cours. Plus les heures passent, plus la détermination grandit face à l'intransi-

gence de la direction qui indique que le patron de Micarna est en route depuis la Suisse alémanique. Une rencontre est prévue à 9h. La police arrive. Mais, face au calme de la mobilisation, ne tarde pas à repartir. Les langues se délient. Plusieurs travailleurs et travailleuses estiment n'avoir aucune chance sur le marché de l'emploi: «Même les offres affichées par Micarna ne correspondent pas à nos compétences. Pour ma part, on m'a proposé d'aller à Courtepin dans le canton de Fribourg. Mais c'est loin. Alors que j'habite tout près d'ici.» Cette proximité est d'autant plus nécessaire que les horaires sont difficiles. Beaucoup d'employés se lèvent vers 3h30 du matin. Le soutien proposé en cas de transferts ne pèse donc pas lourd: un défraiement en cas de déplacement (2500 francs), des frais de déplacements payés (35 francs par mois) pendant 18 mois, ou encore le paiement du placement dans d'autres entreprises. Or, tout est déjà écrit comme vous l'a dit la responsable RH.»

A 9h15, l'assemblée décide, à l'unanimité, de se mettre en grève, demandant à la direction de «mettre fin à son attitude de blocage et d'entamer les négociations urgentes qui s'imposent». Vers 10h, plusieurs membres de la direction s'avancent enfin vers les travailleurs, dont Peter Hinder, directeur de Micarna. Alain Thalmann, président de la commission du personnel de Micarna, les accompagne. Le premier prend le micro: «En signant votre contrat de travail, vous avez accepté notre CCNT qui stipule à l'article 62 le maintien de la paix du travail. Vous êtes soumis à cette convention.» Le deuxième renchérit: «Vous avez tous la possibilité de prendre contact avec la commission du personnel ou les RH.»

Peter Hinder ajoute: «Nous ne discutons pas avec Unia, car ce n'est pas notre partenaire social. Je vous demande donc de reprendre le travail à 10h45, sinon nous considérerons que vous violiez l'article 62 et vous risquez que le plan social ne soit pas appliqué.»

Sans laisser le temps aux travailleurs, abasourdis, de répondre, les cadres repartent rapidement. Un employé questionne: «C'était une menace, non?»

Noé Pelet, responsable industrie d'Unia Vaud s'insurge: «Le plan social dont ils parlent n'a que le titre. Les mesures d'accompagnement qu'ils ont proposées sont dérisoires.»

Nicole Vassalli abonde: «Mais ils sont où les partenaires sociaux pour défendre vos droits? Le président de la commission du personnel est aux côtés de l'employeur. Comment peut-il cautionner les menaces?»

Plus déterminés que jamais, les travailleurs décident de reconduire la grève. Le soir, l'équipe de nuit sera accompagnée par deux permanents syndicaux vaillants. Chez eux, les employés recevront des appels téléphoniques de leur direction pour les inciter à reprendre le travail dès le lendemain... ■

MENACES DE LA DIRECTION

«Je préférerais travailler plutôt que d'être là assise. Nous, on demande seulement que la direction reçoive notre délégation. Ils vont finir par accepter. Il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis», indique une employée, dans l'attente de la direction nationale de Micarna et de la commission du personnel, en retard. Nicole Vassalli, secrétaire syndicale d'Unia Vaud, rappelle: «Une vraie commission du personnel aurait dû vous inviter pour entendre vos revendications, afin de parler des indemnités et des propositions de dé-

placement dans d'autres entreprises. Or, tout est déjà écrit comme vous l'a dit la responsable RH.»

A 9h15, l'assemblée décide, à l'unanimité, de se mettre en grève, demandant à la direction de «mettre fin à son attitude de blocage et d'entamer les négociations urgentes qui s'imposent». Vers 10h, plusieurs membres de la direction s'avancent enfin vers les travailleurs, dont Peter Hinder, directeur de Micarna. Alain Thalmann, président de la commission du personnel de Micarna, les accompagne. Le premier prend le micro: «En signant votre contrat de travail, vous avez accepté notre CCNT qui stipule à l'article 62 le maintien de la paix du travail. Vous êtes soumis à cette convention.» Le deuxième renchérit: «Vous avez tous la possibilité de prendre contact avec la commission du personnel ou les RH.»

Peter Hinder ajoute: «Nous ne discutons pas avec Unia, car ce n'est pas notre partenaire social. Je vous demande donc de reprendre le travail à 10h45, sinon nous considérerons que vous violiez l'article 62 et vous risquez que le plan social ne soit pas appliqué.»

Sans laisser le temps aux travailleurs, abasourdis, de répondre, les cadres repartent rapidement. Un employé questionne: «C'était une menace, non?»

Noé Pelet, responsable industrie d'Unia Vaud s'insurge: «Le plan social dont ils parlent n'a que le titre. Les mesures d'accompagnement qu'ils ont proposées sont dérisoires.»

Nicole Vassalli abonde: «Mais ils sont où les partenaires sociaux pour défendre vos droits? Le président de la commission du personnel est aux côtés de l'employeur. Comment peut-il cautionner les menaces?»

Plus déterminés que jamais, les travailleurs décident de reconduire la grève. Le soir, l'équipe de nuit sera accompagnée par deux permanents syndicaux vaillants. Chez eux, les employés recevront des appels téléphoniques de leur direction pour les inciter à reprendre le travail dès le lendemain... ■

PAROLES DE GRÉVISTES

«C'est triste d'en arriver là, après avoir tout sacrifié, on nous jette comme des petits chiens.»

«Ce qui me révolte? Le blocage de la direction, le manque de respect, la manipulation. Ils essaient de nous convaincre, un à un, de lâcher. Ils jouent la division. Il faut rester groupés.»

«J'ai beaucoup à perdre, mais ma dignité, qui ne me lâche pas. On ne demande ni le ciel ni la terre. On demande du travail.»

«On ne s'attendait pas à ce que la direction réagisse comme ça. Mais elle ne s'attendait pas non plus à ce qu'on se mette en grève. Ça peut donner des idées à d'autres travailleurs avec les restrictions annoncées. On est juste la pointe de l'iceberg.»

«J'ai perdu 3 kilos. Je n'arrive plus à dormir. Psychologiquement et physiquement, ça me travaille. C'est très dur de ne pas savoir ce qui nous attend demain.»

«On nous dit que c'est un travail acceptable à Courtepin (Fribourg), que 90 minutes de trajet, ça va. Mais non, ce n'est pas vrai! Des collègues ont dû faire des remplacements là-bas. Ils se levaient à 2h du matin, et rentraient tard... Ce n'est pas une vie!»

«Hier, on avait de l'espérance, et, aujourd'hui, il n'y a toujours rien de concret. La direction avance d'un pas, puis recule de trois...»

«A l'annonce de la fermeture, on était très inquiet et ne trouvait pas réellement de réponse. Quelqu'un a contacté Unia qui, depuis, nous aide pour trouver une solution collectivement. Il faut rester optimiste. L'avenir sera plus beau.»

«Migros doit nous regarder comme des personnes, pas comme des numéros. Parfois, je me sens comme un robot...»

«Les temporaires sont sous pression. Les boîtes temporaires leur font des menaces, donc ils retournent bosser de peur qu'on ne leur donne plus de travail.»



THEIERY PORCHET

BRAS DE FER AVEC LA DIRECTION DE MIGROS

Du 2^e au 5^e jour de grève, aucune solution n'a été trouvée. Les soutiens ont afflué en faveur des grévistes et des actions pour informer le grand public ont été organisées

«Non, de consulter!», réagit le secrétaire syndical d'Unia, Noé Pelet. Le secrétaire régional, Arnaud Bouverat, l'informe qu'un tribunal, lors d'un autre conflit social, a estimé qu'Unia était représentée par seulement 10% des salariés. Renaud Bompard refuse de se prononcer sur ce point, ainsi que sur la question: «Qu'pensez-vous du plan social?»

TROISIÈME ET QUATRIÈME JOURS

La grève est reconduite pour la nuit, le samedi matin 2 mars et le lundi 4 mars. Unia communique alors: «Les employés ont fait le point sur le courrier de Micarna reçu ce week-end par chaque salarié les intimant avant tout de reprendre le travail dès 5h00. Le personnel a décidé de reconduire la grève au vu de l'absence d'ouverture à la négociation de la part de Migros.»

Ensuite, les travailleurs rejoignent depuis la place de la Riponne, le centre commercial Métropole 2000 qui abrite la Migros. Des tracts sont distribués – comme au même moment devant d'autres Migros de Suisse romande – et des slogans sont affichés: «M comme... Mépris!» ou encore «Stop à Migancare!»

Parallèlement, la rencontre entre la délégation du personnel élue et les partenaires sociaux de Migros n'aboutit à rien.

Ces derniers, selon Unia, ont «signalé leur impuissance et leur impossibilité de faire quoi que ce soit pour améliorer les conditions de fermeture de l'usine d'Ecublens». L'après-midi, le Conseil d'Etat vaudois, accompagné par Unia, annonce avoir saisi l'Office cantonal de conciliation (OCC).

Mercredi matin, le personnel de Micarna prend acte de la saisine de l'OCC par le Conseil d'Etat. A l'unanimité, il décide de suspendre la grève. La délégation élue accompagnée d'Unia se réjouit de se retrouver enfin à la même table que Migros. Soit la principale revendication du personnel, bien avant la grève. Unia souligne, dans un communiqué: «La procédure devant l'Office garantit le traitement collectif du litige et empêche l'employeur d'exercer tout type de contrainte sur le personnel ayant participé à la grève, et toute répression individuelle.» ■

Des employés de commerce se rendront également sur place pour s'entretenir avec les collaboratrices et les collaborateurs. Si ces discussions n'aboutissent pas à une solution, un médiateur doit être désigné. (...) Tous les partenaires sociaux confirment que le plan social de Migros Industrie va au-delà des standards de l'industrie. De la poudre aux yeux pour Unia qui s'insurge, après la réunion: «Les salariés ont constaté que ce plan se résume à une peau de chagrin, bien en-dessous des usages, et bien maigre par rapport à l'image de responsabilité sociale que tente de donner le géant orange. Les conditions d'éligibilité aux mesures sociales sont très restrictives. Les obligations faites aux salariés de retrouver du travail sont supérieures à celles prévues par l'assurance chômage.»

CINQUIÈME JOUR

AU 5^e JOUR

DU 5^e JOUR

Au 5^e jour de grève, mardi 5 mars, le personnel débraye dès 4h30 et décide de porter ses revendications devant la principale Migros de Lausanne. La réunion, la veille, entre la direction et la délégation élue n'a rien donné. François, 25 ans de boîte, 63 ans, rapporte: «Hier après-midi, il ne s'est rien passé du tout. La direction de Micarna nous a dit qu'elle n'avait pas le mandat pour discuter du plan social.»

Ce qui me révolte? Je fais des révélations avec les travailleurs sur la base du plan social Migros. A midi, les grévistes reçoivent le soutien des partis de gauche, et de Mike Nista, ancien président d'Unia Vaud.

A 15h, la délégation du personnel élue entre, sans Unia, dans l'entreprise pour porter les revendications de travailleurs aux dirigeants de la direction. Peu avant, le géant orange publie un communiqué de presse intitulé «Migros et ses partenaires sociaux renforcent leur volonté de discuter avec le personnel». Pour la direction, les revendications actuelles des collaboratrices et des collaborateurs peuvent être satisfaites dans le cadre du plan social mis en place. Des solutions individuelles sont prévues pour les cas particuliers et les cas de rigueur.» Elle ajoute: «Les partenaires sociaux de Migros (Association du personnel de boucherie et Société suisse des employés de commerce) se rendront également sur place pour s'entretenir avec les collaboratrices et les collaborateurs. Si ces discussions n'aboutissent pas à une solution, un médiateur doit être désigné. (...) Tous les partenaires sociaux confirment que le plan social de Migros Industrie va au-delà des standards de l'industrie. De la poudre aux yeux pour Unia qui s'insurge, après la réunion: «Les salariés ont constaté que ce plan se résume à une peau de chagrin, bien en-dessous des usages, et bien maigre par rapport à l'image de responsabilité sociale que tente de donner le géant orange. Les conditions d'éligibilité aux mesures sociales sont très restrictives. Les obligations faites aux salariés de retrouver du travail sont supérieures à celles prévues par l'assurance chômage.»

Les salariés exigent aussi une aide financière à la formation, ainsi que le soutien d'une entreprise externe pour la recherche d'emploi.

Les soldes de vacances et des heures supplémentaires doivent être payés, et non pas compensés comme le prévoit le plan social Migros. Par ailleurs, il est essentiel que les préretraites soient nettement améliorées. ■

Comparatif entre les demandes des salariés et le plan social Migros disponible sur: vaud.unia.ch/actualites/article/a/20596

Les salariés exigent aussi une aide financière à la formation, ainsi que le soutien d'une entreprise externe pour la recherche d'emploi.

Les soldes de vacances et des heures supplémentaires doivent être payés, et non pas compensés comme le prévoit le plan social Migros. Par ailleurs, il est essentiel que les préretraites soient nettement améliorées. ■

Comparatif entre les demandes des salariés et le plan social Migros disponible sur: vaud.unia.ch/actualites/article/a/20596

Les temporaires sont sous pression. Les boîtes temporaires leur font des menaces, donc ils retournent bosser de peur

Rétrocession des contributions de solidarité dans l'industrie des machines

Pour l'année passée également, tous les membres d'Unia qui ont travaillé pour une entreprise assujettie à la CCT MEM recevront de leur employeur une « attestation de contributions de solidarité ». En règle générale, cette attestation est jointe par les entreprises au décompte de salaire de janvier ou de février. Si ce n'est pas le cas, l'attestation peut être retirée auprès du bureau du personnel.

Ce document est un titre confirmant que la contribution de solidarité de Fr. 60.- a été prélevée sur le salaire pour l'année passée. Pour les membres du syndicat Unia dont le sociétariat a duré toute l'année et qui ont travaillé dans des entreprises assujetties à la CCT MEM, la rétrocession se situe, en fonction du montant de leur cotisation de membre,

entre 200 et 320 francs
(si les cotisations de membre sont supérieures à 370 francs).

- En cas de perte de l'attestation personnelle, la rétrocession est également perdue !
- Merci de faire valoir votre attestation d'ici au 31.12.2024 au plus tard !

Tous les membres du syndicat Unia ont la possibilité de remettre ce titre personnellement ou par poste au secrétariat Unia concerné (prière d'indiquer le compte de chèques postaux ou le compte bancaire). En cas de problèmes ou de questions, les collègues sont priés de s'annoncer auprès de leur secrétariat Unia de la région/section ou auprès du secrétariat central du syndicat Unia à Berne.

UNIA

TOUT EST PROTÉGÉ

SAUF LES RÉFUGIÉS

Agissez sur amnesty.ch

AMNESTY INTERNATIONAL

Le gaspillage fait des ravages.



justiceclimatique.ch
Faire un don
CCP 60-707707-2

**CAMPAGNE
ŒCUMÉNIQUE**

En collaboration avec « Etre Partenaires »

EPER
Action de Carême
Pain pour le prochain.

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL
Place de la Riponne 4
1005 Lausanne
Tél. 021 321 14 60
Fax 021 321 14 64
redaction@evenement.ch
www.evenement.ch

ÉDITEUR L'Événement syndical
Syndicat Unia

PRÉSIDENT Yves Defferrard

RÉDACTRICE EN CHEF Sylviane Herranz

RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE Sonya Mermoud

ADMINISTRATRICE Barbara Buffa

JOURNALISTES
Sylviane Herranz, Sonya Mermoud,
Aline Andrey, Manon Todesco,
Jérôme Béguin

COLLABORATEURS RÉGULIERS
Evelyne Brun, Vincent Di Silvestro,
Christophe Gallaz, Ambroise Héritier,
David Prêtre, Jean-Claude Rennwald

PHOTOGRAPHES
Thierry Porchet,
Olivier Vogelsang

ABONNEMENTS 19 éditions par an
Abonnement annuel Fr. 60.-
Abonnement de soutien Fr. 100.-
forum@evenement.ch

PUBLICITÉ pub@evenement.ch

CONCEPTION & MISE EN PAGES
Atoll "îlots graphiques"
Catherine Gavin

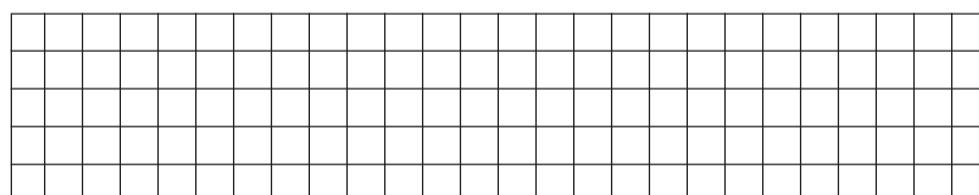
IMPRESSION
Pressor SA, Delémont
Tirage contrôlé 49 870 exemplaires

MINI ANNONCES
Cocher la case qui convient

EMPLOI
 VACANCES
 À LOUER
 IMMOBILIER
 2 & 4 ROUES
 À VENDRE
 À ACHETER
 RENCONTRES
 ANIMAUX
 DIVERS

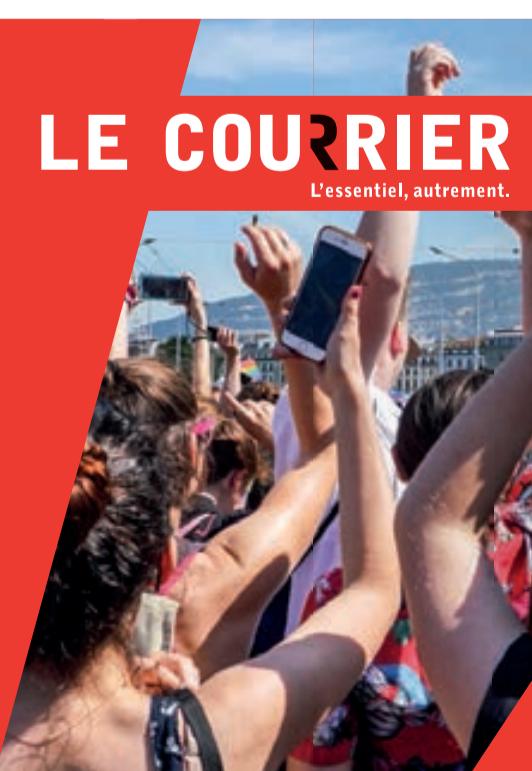
18 mots maximum, vos coordonnées non comprises
Tarif: 20 francs (à glisser dans l'enveloppe avec votre annonce)

Ecrire lisiblement, en majuscules. Une lettre par case et une case de libre entre chaque mot
Indiquer vos coordonnées précises (adresse ou numéro de téléphone) dans le texte de l'annonce (non compris dans les 18 mots)



Vos annonces sont à envoyer à: L'Événement syndical,
Service des annonces, place de la Riponne 4, 1005 Lausanne

LE COURRIER
L'essentiel, autrement.



l'info à vos côtés

-30% sur nos abos aux membres de nos réseaux partenaires
lecourrier.ch/offres



COMPRENDRE LE MONDE, AGIR ENSEMBLE

EMS EN CRISE: «IL EST CRUCIAL QUE LA VOIX DU PERSONNEL SOIT ENTENDUE»

Une étude, à laquelle Unia a participé, montre que la pénurie de main-d'œuvre dans les soins de longue durée prend racine dans la manière dont le travail y est organisé

Textes Jérôme Béguin

Dici à 2040, le nombre des personnes âgées de plus de 65 ans va augmenter de 52% et celui des plus de 80 ans de 88%, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cela nécessitera 54 000 nouveaux lits en EMS, soit environ 900 homes supplémentaires, tandis que les bénéficiaires de soins à domicile augmenteront de 100 000. En tout, 35 000 postes seront à créer. Problème: d'après le moteur de recherche d'emploi X28, en novembre 2023, 15 790 postes de soignants étaient déjà à pourvoir dans le secteur de la santé. Et 300 à 400 soignants quittent aujourd'hui la profession chaque mois. Les chiffres de l'OFS montrent qu'en 2022, le taux de rotation dans les soins de longue durée s'est élevé à 28%, c'est-à-dire que plus d'un quart du personnel s'est renouvelé en une année! Les EMS subissent une crise de main-d'œuvre, ils sont au bord de l'effondrement et ne pourront pas faire face au vieillissement de la population.

SOINS À LA CHAÎNE

Dans une étude commune, la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) et Unia se sont penchés sur les causes du problème. Provenant de toutes les régions du pays, 26 personnes travaillant dans les EMS, dont 22 femmes, ont été entendues lors de discussions en groupes. Ces échanges

soins sont devenus de plus en plus rationnés, ce qui participe à l'épuisement psychique et physique des soignants. «Du point de vue des participants aux discussions de groupe, le financement des soins est insuffisant. Les systèmes de documentation et de mesure de la qualité des soins aggravent encore le problème. L'aspect social et le travail relationnel ne sont pas suffisamment reconnus comme une part essentielle des soins», a expliqué Nicolas Pons-Vignon, professeur à la SUPSI, au cours de la conférence de presse qui a présenté cette enquête.

«Notre métier est à vocation sociale et, en EMS ou aux soins à domicile, nous sommes parfois le dernier lien avec la société, si on n'entreprend pas ces liens, ils s'étiolent et disparaissent», témoigne Nathalie Fischer. Active dans les soins à domicile, cette infirmière neuchâteloise, diplômée depuis 41 ans, a expliqué avoir vécu dix premières années de travail «idylliques». «Puis, on nous a fourgué un logiciel censé faciliter nos transmissions et donner le reflet de notre travail en temps réel... Résultat, nous utilisons l'outil pour valider et quantifier des soins, mais selon une nomenclature et une terminologie qui facilitera seulement le travail de comptabilité tout en nous chronométrant. Nous sommes tributaires d'une organisation qui nous ôte l'autonomie et nous rend serviles, comme incapables de réfléchir, évaluer, agir alors qu'il s'agit de la base de notre job.» La soignante évoque des effectifs «revus à la baisse, avec l'engrenage infernal de la surcharge de travail pour ceux qui restent face à l'absentéisme», des amplitudes horaires «défiant la physiologie du corps humain» et des piqûres de nuit «qui vous plombent le sommeil».

IMPLIQUER LES SOIGNANTS

Quelles sont les réponses qui peuvent être apportées à cette crise? Comment soulager les soignants? On songe immédiatement au recours massif au personnel migrant. «Même si les migrants jouent et continueront de jouer un rôle important, il est illusoire de penser qu'il s'agisse d'une solution à long terme», estime Nicolas Pons-Vignon. Il y a les politiques de fermeture des frontières que nous connaissons et, si elles offrent de meilleures



L'entrée plus tardive des personnes âgées dans les EMS a pour conséquence des soins plus complexes. Le rationnement des soins, comme celui des coûts, implique pour le personnel des conditions de travail très difficiles et laisse peu de place au lien social, pourtant essentiel aux résidents.

conditions d'engagement et de travail que les soins de longue durée, d'autres branches peuvent attirer le personnel issu de la migration. Développer la formation n'est pas non plus une panacée, dans la mesure où «les néo-recruts quittent en masse le secteur». La solution pourrait-elle venir de la technologie, avec des robots comme au Japon? «Les robots n'ont pas permis d'économiser de la main-d'œuvre, car ils nécessitent beaucoup de maintenance», assure le chercheur.

Finalement, il apparaît indispensable d'améliorer les conditions de travail dans les soins de longue durée et d'impliquer les soignants dans l'organisation du travail. «Notre étude démontre que la crise des soins de longue durée a des racines profondes dans la manière dont le travail est organisé et évalué. Pour la résoudre, il sera crucial que la voix des salariés soit entendue dans les domaines suivants: le temps alloué au travail de *care*, la reconnaissance du travail et les stigmates qui lui sont attachés, ainsi que l'autonomie organisationnelle.» La collaboration entre Unia et la SUPSI va se poursuivre. Toujours en s'appuyant sur la participation du personnel, un «Manifeste pour des soins de qualité» est en cours d'élaboration. Le syndicat va également mettre sur un

pied un colloque cet été avec d'autres organisations.

Pour Unia, sécuriser les soins pour les personnes âgées doit être considéré comme une priorité politique et

un large débat est nécessaire au sein de la société civile sur la répartition des coûts de la solidarité intergénérationnelle. ■

«Nous sommes tributaires d'une organisation qui nous ôte l'autonomie et nous rend serviles.»

ont fait ressortir des conditions de travail difficiles. L'entrée en EMS se fait de plus en plus tard, du coup, les résidents présentent une forte concentration de problèmes physiques et cognitifs. En plus, pour contenir les coûts, les

UNIA NEUCHÂTEL DEMANDE DES MESURES URGENTES

A Neuchâtel, le Conseil d'Etat a dévoilé les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour appliquer l'initiative fédérale «Pour des soins infirmiers forts», approuvée en 2021, et répondre au défi du vieillissement de la population. Le gouvernement neuchâtelois veut, d'une part, augmenter le nombre de diplômés en soins infirmiers et, d'autre part, développer les infrastructures des EMS. D'ici à 2035, le Canton devra former 1900 soignants et ouvrir 900 nouveaux lits dans les homes. L'exécutif sollicite du Grand Conseil un crédit de 65 millions de francs afin de cautionner les prêts bancaires couvrant les investissements des EMS; 21,1 millions sont aussi demandés dans le but de soutenir les institutions accueillant les étudiants en stages pratiques. Cet appui aux étudiants et aux écoles, ainsi que l'amélioration des conditions de travail feront l'objet de rapports ultérieurs, a annoncé le Conseil d'Etat.

Dans une prise de position, le comité santé d'Unia Neuchâtel, «tout en reconnaissant les efforts entrepris», exprime son regret quant au report de l'amélioration des conditions de travail et du soutien aux étudiants et aux

écoles. «Ces mesures sont indissociables pour enrayer l'exode du personnel soignant et faire face à la pénurie actuelle.» Pour le comité d'Unia, il y a cinq mesures à prendre urgentement pour endiguer la crise actuelle: une augmentation «significative» des salaires ou la réduction du temps de travail sans baisse de salaire; une augmentation des congés («au moins 5 semaines jusqu'à 49 ans, 6 semaines dès 50 ans, 7 semaines dès 60 ans»); l'enregistrement et la rémunération du temps de travail effectif, «incluant le temps pour se changer ou se déplacer entre deux lieux de mission dans les soins à domicile»; une allocation pour l'accueil extrafamilial des enfants afin de faciliter la garde des enfants des travailleurs du secteur; et, pour finir, une hausse «massive» des allocations et des crédits existants. «Il est impératif d'établir des normes minimales contraignantes pour les conditions de travail dans l'ensemble de la Suisse, d'instaurer des directives sur la dotation minimale en personnel avec la participation des travailleurs et de garantir un financement équitable des soins pour assurer des conditions de travail optimales», conclut le comité. ■

POING LEVÉ

TOI, GOTTLIEB DUTTWEILER

Par Jérôme Béguin

Gottlieb Duttweiler, toi qui voulais que l'être humain soit au centre de l'économie, reconnaîtrais-tu Migros aujourd'hui? Tes coopératives sont devenues un énorme groupe, dont la direction méprise le personnel. Tes lointains successeurs ont décidé, voilà, de fermer le site Micarna d'Ecublens (VD) sans respecter la procédure de licenciement collectif ni les libertés syndicales. Le personnel a mandaté Unia pour le représenter, mais la direction refuse de dialoguer avec le syndicat, a proféré des menaces et choisi d'enrôler des briseurs de grève. Toi qui avais prescrit dans tes fameuses thèses (consultables sur history.migros.ch) la nécessité de s'ouvrir aux «représentants des syndicats ouvriers», d'«encourager la saine critique, le sain esprit d'opposition», «au lieu de faire prévaloir l'esprit de domination», tu dois te retourner dans ta tombe.

Tu qui plaçais l'intérêt général plus haut que l'intérêt des coopératives, tu ne pourrais reconnaître tes héritiers. Par exemple, le géant orange est devenu un gros distributeur d'alcool au travers de Denner, Migros Online, Migrolino et de partenaires, mais la direction voulait encore en autoriser la vente directement dans les Migros. Ce n'est que grâce aux coopérateurs et aux coopératrices, restés fidèles à ton idée, que ce projet a pu être repoussé l'automne dernier.

Tu avais rêvé de créer un pont entre les coopérateurs et les producteurs agricoles, mais ces derniers, à l'instar des producteurs de lait, se voient imposer des prix trop bas par le groupe Migros, qui réalise ainsi de confortables marges. Celles-ci ne bénéficient pas vraiment aux caissières, dont les conditions de travail ne cessent de se détériorer alors que les rémunérations restent modestes. Le salaire d'entrée se monte à 4200 francs – tandis que le président de la direction générale empêche près d'un million par an. Non, les marges ont surtout servi à financer l'expansion tous azimuts du groupe. Mais ne voilà-t-il pas que début février, la direction a annoncé son intention de se «concentrer sur son cœur de métier», le commerce de détail, ainsi que sur les services financiers (Banque Migros) et la santé (Medbase). C'est le personnel, par son dur labeur, qui a permis la création de ce groupe et c'est le personnel qui devrait faire les frais du changement de stratégie: 1500 postes de travail vont passer à la trappe. La décision est d'autant plus inattendue après les résultats record enregistrés en 2023. Ainsi Hotelplan, que tu avais lancé en 1935 pour permettre aux Suisses et aux Suisseuses de voyager, a bouclé le dernier exercice sur un chiffre d'affaires de 1,7 milliard. La direction entend s'en séparer! Et bazzarder d'autres fleurons. Gottlieb Duttweiler, relève-toi, les membres de la direction de Migros sont devenus complètement fous! ■

ZOOM SUR IG METALL

Portrait du plus grand syndicat allemand à l'occasion d'un atelier de l'industrie d'Unia organisé en février dernier au siège d'IG Metall à Francfort

Virginie Zimmerli

«Une forte communauté», «le plus indépendant du monde», les qualificatifs ne manquent pas pour décrire le «puissant syndicat allemand» IG Metall. Ce dernier a accueilli, du 8 au 9 février dernier dans son siège de Francfort-sur-le-Main, un atelier du secteur industrie d'Unia, donnant ainsi l'occasion de découvrir cette grande organisation.

Fondé en 1949, ce syndicat professionnel représentait à l'origine les ouvriers de l'industrie métallurgique. Aujourd'hui, avec ses 2,1 millions de membres, IG Metall a conservé ce domaine d'intervention et l'a largement développé: au-delà de la métallurgie, il est actif dans les secteurs de l'électronique, du fer, de l'acier, du textile, du bois et du plastique, de l'artisanat et des services, ainsi que dans les technologies de l'information et de la communication. Petit à petit, IG Metall a renforcé sa communauté de membres provenant de plus de 18 000 entreprises, dans plus de trente secteurs différents. Le syndicat compte plus de 2500 collaborateurs à plein temps.

IG Metall évolue aux côtés de sept autres syndicats - dont le deuxième plus grand, Ver.di (plus de 1,8 million de membres) - qui appartiennent tous à la Confédération allemande des syndicats (DGB). Si IG Metall est numéro un en Allemagne aujourd'hui, il a pourtant subi une importante érosion de ses membres en 2020. Une année marquée par le Covid, par une restriction de contacts et d'importantes pertes d'emplois. A partir de 2023, la situation s'améliore. La tendance actuelle est plutôt à la hausse des effectifs dans toutes les régions.

SUCCÈS SYNDICAUX

Il faut dire qu'IG Metall a beaucoup grossi ses rangs à la suite de succès syndicaux. A ce sujet, 2018 a été l'étape la plus marquante avec la lutte fructueuse des négociations collectives menées dans l'industrie métallurgique et électrique en matière de temps de travail et d'augmentations salariales. Dans le palmarès du syndicat, on peut aussi citer l'augmentation du droit aux congés annuels payés, la rémunération en cas de maladie, le droit à l'embauche pour les apprentis, ainsi que la réduction du temps de travail hebdomadaire. Cette dernière thématique fait d'ailleurs partie des revendications historiques d'IG Metall. Dans les années 1980, le syndicat avait mené une importante campagne dans le cadre de la revendication pour une semaine de 35 heures. «Pas une minute en dessous de 40 heures», avaient rétorqué les employeurs à l'époque. Après sept semaines de grève, les patrons avaient fini par céder. Aujourd'hui, c'est la semaine de 32 heures qui figure au menu des principales revendications du syndicat, tout comme la compensation de l'inflation.

OBJECTIFS POUR L'AVENIR

Dans le cadre de son programme de travail pour 2024-2027, IG Metall s'est fixé plusieurs objectifs. Parmi eux, le syndicat veut accompagner la transformation des sociétés industrielles, favoriser l'Etat social, mais aussi améliorer la coopération internationale et continuer à renforcer l'organisation. Les secteurs défendus par IG Metall sont confrontés au défi central de la mutation des sociétés industrielles. D'après un employé d'IG Metall, celles-ci «sont poussées à se transformer sous l'impact de quatre moteurs qui sont la décarbonisation, la numé-

risation, la démographie et la mondialisation». L'un des objectifs d'IG Metall est donc d'organiser cette évolution de manière sociale et équitable. Pour prendre l'exemple de l'industrie automobile, qui concerne 800 000 personnes en Allemagne, IG Metall souhaite contribuer au façonnement de la mobilité électrique. Pour le syndicat, accompagner cette transition signifie non seulement limiter les licenciements, mais aussi, quand cela n'est pas possible, offrir des possibilités de reconversions professionnelles.

Autre exemple: l'industrie des puces et des semi-conducteurs. C'est une industrie précieuse que l'Allemagne souhaite conserver. Le prix de l'électricité pousse cependant certaines entreprises à délocaliser leur production. IG Metall a alors demandé des investissements au gouvernement allemand afin d'aider l'industrie en question à soutenir ce savoir-faire et les emplois qui en dépendent.

IG Metall souhaite préparer au mieux la relève et continuer à développer l'Etat social. Pour cela, il s'est fixé comme objectif d'améliorer les possibilités de formation, de diminuer les emplois précaires et de continuer à augmenter la couverture des conventions collectives dans le pays, jusqu'à ce que 80% du personnel soit assujetti à une CCT. IG Metall a également décidé d'octroyer plus de moyens aux bureaux syndicaux locaux et s'engage massivement sur le terrain dans les alliances avec la société civile.

LIENS AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

La lutte syndicale allemande rencontre toutefois des obstacles lorsque les entreprises sont internationales. C'est pourquoi IG Metall tisse des liens en dehors des frontières germaniques, et notamment avec Unia. Interrogée à



Le siège du plus grand syndicat d'Allemagne et d'Europe est à Francfort-sur-le-Main.

ÉVOLUTION DES MEMBRES D'IG METALL DANS LES ENTREPRISES



En juillet 2023, IG Metall comptait au total 2 118 899 membres, dont 1 506 887 actifs dans les entreprises. Les autres membres sont notamment des jeunes, des stagiaires, des demandeurs d'emploi, ainsi que des retraités ou pré-retraités.

ce sujet, Marlène Roth, une employée d'IG Metall travaillant dans le secteur de la politique syndicale transnationale, répond: «Avec Unia, nous avons un fort partenariat dans les entreprises de l'industrie suisse. Nous nous soutenons mutuellement dans la mise en réseau des représentants des travailleurs dans les entreprises et dans la collaboration des responsables syndicaux qui s'occupent des entreprises multinationales. Par exemple, nous travailssons ensemble avec Unia et les syndicats en Pologne, pour mettre en place un comité d'entreprise européen chez Stadler.» Yves Defferrard, membre du comité directeur d'Unia, rappelle à ce propos que la question internationale est très importante: «Nous avons affaire à des

multinationales, à des directions réparties dans le monde, donc on ne peut pas se contenter d'avoir une vision uniquement suisse.» Pour le responsable du secteur industrie d'Unia, IG Metall est le symbole d'une maison syndicale combative: «Le grand rêve, cela serait d'avoir la même capacité de mobilisation qu'en Allemagne, de pouvoir mener encore plus d'actions sur le terrain et d'avoir le même rapport de force dans les entreprises.»

De manière générale, IG Metall continuera à renforcer l'organisation. Ce travail de développement systématique fait partie de son ADN. Cette approche sera poursuivie par la nouvelle présidente, Christiane Benner (voir ci-dessous), qui incarne les orientations futures souhaitées par le syndicat. ■

«Pour une industrie verte et numérique forte, avec de bons emplois»

Propos recueillis par Virginie Zimmerli

À la tête du plus grand syndicat allemand depuis octobre 2023, Christiane Benner a été élue avec 96,4% des voix. Première femme présidente depuis la création d'IG Metall, elle a d'abord été membre du syndicat,



Pour Christiane Benner, la place des femmes est essentielle dans le syndicat. Elle veille à ce que les quotas soient respectés et à promouvoir les réseaux de femmes.

puis a été engagée en tant que secrétaire syndicale en 1997, pour ensuite gravir les échelons les uns après les autres. Aujourd'hui, elle s'engage avec enthousiasme pour l'avenir du syndicat. Elle souhaite «un IG Metall pour tous», avec une industrie forte, écologique, numérique, mais surtout qui offre des emplois sûrs et durables. La nomination d'une présidente constitue une rupture majeure dans l'histoire d'une organisation encore très masculine et fortement implantée dans l'industrie automobile. Parmi les défis qui l'attendent: approfondir l'implantation d'IG Metall dans les PME, mais aussi continuer d'étendre les conventions collectives.

Questions à Christiane Benner, en marge de l'atelier du secteur industrie d'Unia qui s'est déroulé à IG Metall à Francfort.

QUESTIONS RÉPONSES

Pourriez-vous nous décrire en quelques mots?

Je m'appelle Christiane Benner, j'ai 56 ans et je suis la première présidente d'IG Metall. Dans mon travail, ce qui me paraît le plus important c'est de mettre l'accent sur une industrie forte et durable, avec de bons emplois et une plus grande participation des employés aux décisions de l'entreprise. Dans ma vie privée, j'aime voyager, j'adore la musique et je fais beaucoup de sport.

Quel a été votre parcours syndical?

J'ai adhéré à IG Metall au début de ma formation dans une entreprise de l'industrie des machines, Carl Schenck AG, où j'ai travaillé en tant

que correspondante en langues étrangères. J'ai rapidement été élue représentante des jeunes et des apprentis, puis membre du comité d'entreprise. J'ai toujours été étroitement liée à IG Metall et j'ai bénéficié d'une grande solidarité et d'un grand soutien de la part du syndicat quand il a été question de suppressions de postes dans l'entreprise dans laquelle j'étais.

Après mes études de sociologie en Allemagne et aux Etats-Unis, mon chemin m'a ramenée à IG Metall en 1997, où j'ai surtout travaillé sur des thématiques liées à l'informatique dans le cadre du travail des jeunes. Par la suite, j'ai conservé cet axe prioritaire, par exemple, lorsque j'ai négocié des conventions collectives pour les salariés de l'informatique. En 2008, je suis devenue responsable de secteur au comité directeur d'IG Metall; en 2011 membre exécutif du comité directeur, puis, en 2015, vice-présidente du syndicat. Depuis octobre 2023, je suis la première présidente d'IG Metall, élue avec 96,4% des voix et j'en suis très heureuse.

Avez-vous des succès syndicaux à nous raconter?
Bien sûr! Par exemple, en tant que secrétaire syndicale, j'ai négocié avec succès des conventions. En tant que responsable de secteur, j'ai ramené des entreprises dans le giron des conventions collectives. Puis, au sein du comité directeur, j'ai construit le travail avec les groupes cibles, c'est-à-dire qu'à IG Metall, j'ai mis l'accent sur les jeunes, les femmes et les personnes issues de l'immigration.

Je me suis occupée de manière approfondie du thème de la numérisation et j'ai pu ainsi gagner de nouveaux travailleurs et membres. Cela nous donne un grand avantage maintenant que les

thèmes du numérique et de l'intelligence artificielle jouent un rôle si important. Nous avons été à l'avant-garde dans ce domaine.

Vous êtes la première femme présidente d'IG Metall, au sein d'un syndicat composé à 80% d'hommes. Comment avez-vous fait pour vous frayer un chemin dans cet environnement majoritairement masculin?

J'ai dit un jour dans une précédente interview: «Je suis une femme, je fais mon travail. C'est aussi simple que ça.» C'est toujours vrai. En même temps, je garde bien sûr à l'esprit que nous continuons à bien remplir les quotas de femmes au sein d'IG Metall, que nous veillons dans notre promotion de la relève à ce qu'il y ait des réseaux de femmes et que le thème soit porté haut dans l'entreprise. C'est très important pour moi!

Quelles sont vos priorités pour le futur en tant que présidente d'IG Metall?

Je veux conduire IG Metall vers l'avenir de manière sûre et optimiste. Ce doit être un IG Metall pour tous, un IG Metall international qui vit la diversité. Je veux une industrie verte et numérique forte, avec de bons emplois liés à des conventions collectives, qui offre aux salariés la sécurité et des perspectives d'avenir. Cela nécessite de gros investissements tant privés que publics, et nous continuerons à faire pression pour les obtenir. En tant qu'IG Metall, nous nous engageons pour garantir de la sécurité dans le changement, et je veux continuer à maintenir fortement cette position. ■



GENÈVE

Nouvelle convention collective pour la mécatronique, avec des améliorations à la clé.

PAGE 11



8 MARS

Entretien avec Daniela Abadi sur le pouvoir médical et le corps des femmes.

PAGES 12-13

LIVRE

Jean-Claude Rennwald sort un essai avant-gardiste sur la semaine de quatre jours.

PAGE 14

INDEMNITÉS PERTE DE GAIN: ATTENTION!

Un échafaudeur demande depuis trois ans et demi le paiement de la différence entre ce que l'employeur lui a versé durant une période de maladie et les indemnités qu'il aurait dû percevoir. Roth Echafaudages n'a toujours pas honoré la totalité de son dû

Textes Sylviane Herranz

En arrêt pour cause de maladie, Pietro, monteur en échafaudages dans le canton de Vaud, s'inquiète des montants extrêmement bas reçus en guise de salaire. Il sait bien qu'en raison de sa situation, survenue en février 2020, il touchera moins qu'auparavant. Mais passer d'un peu plus de 4000 francs net par mois à 3000 francs ou moins, il ne peut pas vivre. La situation le plonge dans la précarité. En automne de la même année, il pousse la porte du syndicat Unia dont il est membre et s'adresse à Jean-Michel Bruyat, en charge de la construction à Lausanne. Ce dernier détaille les fiches de paie du travailleur. Constate que l'entreprise a diminué de 20% le salaire brut et que les charges sociales sont déduites, ce qui ne devrait pas être le cas lors de la perception d'indemnités perte de gain. Il creuse un peu plus, motivé par un précédent: en 2019, il avait récupéré 1800 francs d'indemnités perte de gain pour un travailleur accidenté de la même entreprise, Roth Echafaudages SA, leader suisse du marché, qui compte environ 600 collaborateurs.

Mandaté par Pietro, le secrétaire syndical s'adresse à l'Assurance perte de gain (APG) pour connaître le montant de l'indemnité journalière du travailleur, toujours à l'arrêt, et les versements effectués à l'entreprise. Comme dans le premier cas, il constate une différence entre le salaire prévu par l'entreprise et ce que l'échafaudeur aurait dû recevoir comme indemnités maladie. En fin d'année, Jean-Michel

Bruyat, tableau Excel à l'appui, effectue un décompte total et chiffre le différentiel sur les indemnités maladie à 7666 francs, au détriment du salarié. Ce qui représente pour Pietro, malade durant 10 mois et demi, un manque à gagner moyen de 730 francs par mois durant cette période!

A cette somme s'est ajoutée une partie du salaire de février, des frais divers et des soldes de 13^e salaire et de vacances. Au total, l'entreprise Roth Echafaudages devait plus de 12 000 francs au travailleur.

OÙ EST PASSÉ L'ARGENT?

Après une mise en demeure de la société, le travailleur récupère près de 11 000 francs. Mais le compte n'y est pas. Il manque environ 1100 francs. Nouvelle mise en demeure, en avril 2021. Rien n'y fait. Accompagné de Jean-Michel Bruyat, Pietro saisit les Prud'hommes pour récupérer son dû. La Cour lui donne raison. Elle indique notamment que l'employé «doit, à tout le moins, percevoir le montant total des indemnités perte de gain journalières servies par l'assurance sur lesquelles il possède un droit direct». Se basant sur le tableau effectué par le syndicaliste, le tribunal conclut, en septembre, que l'entreprise doit immédiatement payer la somme due, ainsi que les dépens, soit les frais de la procédure. «Lors de l'audience de conciliation, la RH de l'entreprise n'était pas en capacité d'expliquer les fiches de salaire. Et lors d'une autre audience, quand le juge patronal a demandé à l'avocat de l'entreprise où était passé l'argent, ce dernier n'était pas en mesure de répondre!», s'étrangle Jean-Michel Bruyat.

La suite? L'entreprise n'a pas versé la somme due et a recouru au Tribunal cantonal. Ce dernier a statué en mai 2023. Là encore, la cour reconnaît que «le salaire versé était inférieur à ce que Roth Echafaudages SA avait elle-même perçu de l'assureur perte de gain»... Le Tribunal conclut au rejet du recours. L'employeur n'ayant pas saisi l'instance supérieure, le jugement est devenu exécutoire en août 2023. Depuis, toujours rien. «Nous avons dû mettre Roth Echafaudages aux poursuites! Ils ont fait opposition et maintenant nous devons réclamer la mainlevée pour qu'ils paient, tout ça aux frais du travailleur pour récupérer la somme totale de 2700 francs, indique le syndicaliste. C'est hallucinant qu'il faille presque quatre ans de procédure pour en arriver là!»

Et Jean-Michel Bruyat d'inviter tous les salariés tombant malades ou ayant un accident de bien étudier leur fiche de paie. Car il soupçonne que de telles situations existent à large échelle dans le monde du travail. Un autre cas avait été découvert par le syndicaliste, cette fois dans une blanchisserie, chez Elis Suisse à Nyon. Un travailleur malade pendant six mois, s'était vu rétrocéder une différence de 2750 francs. Pour cela, ce salarié avait dû défendre ses droits devant le Tribunal des prud'hommes qui lui avait aussi donné raison.

Contactée par *L'Événement syndical* pour savoir pourquoi elle refuse de payer le solde dû à Pietro et si sa pratique en matière de versement des indemnités maladie ou accident avait été modifiée, l'entreprise n'a pas encore répondu à nos questions. ■



L'entreprise Roth Echafaudages a été sanctionnée par un jugement du tribunal des Prud'hommes, confirmé par la cour civile cantonale, qui reconnaît un manque à gagner pour un travailleur en arrêt maladie.

«Cet argent non reversé aux travailleurs n'est pas perdu pour tout le monde...»

Explications avec le secrétaire syndical de la construction Jean-Michel Bruyat.

QUESTIONS
RÉPONSES

A quoi les travailleurs accidentés ou malades doivent-ils être attentifs?

Ils doivent bien regarder leur fiche de paie. Ces dernières sont illisibles et les entreprises jouent là-dessus. L'employeur ne peut pas simplement ôter 20% du salaire brut. L'indemnité journalière se calcule sur la base du salaire touché les douze derniers mois avant la maladie ou l'accident. Il peut y avoir des heures supplémentaires, des gratifications et, bien sûr, le 13^e salaire. C'est à partir de ce total qu'est calculée l'indemnité journalière de 80% prévue dans les contrats d'assurance perte de gain. Le montant de l'indemnité - qui doit être ver-

sée chaque jour calendaire, c'est-à-dire 30 fois pour les mois à 30 jours et 31 fois pour les autres - est dès lors plus élevé que les 80% du salaire brut. C'est ce qui explique le différentiel entre les indemnités auxquelles avait droit Pietro, et ce qu'il a touché.

La mention du maintien des charges sociales devrait attirer l'attention des salariés. Lors d'une maladie ou d'un

accident, elles ne doivent pas être déduites. En revanche, on peut continuer à payer la LPP, ce qui est positif, mais sur une base volontaire.

Que leur conseillez-vous de faire s'ils pensent qu'il pourrait y avoir une erreur sur leur fiche de salaire?

Les membres d'Unia peuvent s'adresser à leur secrétariat syndical le plus proche et prendre rendez-vous à la permanence afin de demander une évaluation du dossier. Pour cela, il faut être syndiqué.

Quelles seraient les solutions pour éviter que l'argent auquel ont droit les travailleurs disparaisse dans les caisses de l'entreprise?

Il faudrait d'abord des fiches de salaire claires. Actuellement, c'est extrêmement compliqué de les comprendre. Ensuite, les indemnités perte de gain devraient être versées directement au travailleur, sauf bien sûr pendant le délai d'attente où le patron est



THIERRY PORCHET

Le syndicaliste Jean-Michel Bruyat alerte tous les travailleurs en arrêt maladie ou accident: vérifiez vos décomptes de salaire, il est possible que l'entier des indemnités ne soit pas versé.

tenu de verser le salaire. Cela éviterait qu'en cas de faillite, des salariés malades ou accidentés se retrouvent sans un centime. C'est indécent

qu'un travailleur ayant un bon emploi, une CCT, une assurance perte de gain, soit plongé dans la misère parce qu'il est malade ou accidenté. Nous avons par exemple eu le cas d'un ferrailleur qui devait se faire opérer du tunnel carpén.

Il était à l'arrêt et son entreprise a fait faillite. Il a été obligé de retourner travailler comme temporaire, avec des souffrances terribles, jusqu'à ce qu'il puisse avoir droit à des indemnités et s'arrêter pour subir l'intervention chirurgicale prescrite.

Quel bilan tirez-vous de cette affaire?

Le premier cas que nous avons découvert chez Roth Echafaudages aurait dû faire réviser le mode de versement des indemnités. Nous constatons qu'ils n'ont pas changé de pratique et qu'aujourd'hui ils refusent de payer les quelques centaines de

francs restantes à Pietro. C'est de la mauvaise foi!

C'est affligeant qu'une entreprise comme Roth Echafaudages qui, par sa stature, devrait montrer l'exemple, s'acharne sur une question de droit simple concernant l'assurance maladie perte de gain. Qu'est-ce que ça cache? Peut-être des sommes considérables!

Cet exemple, et le cas chez Elis, souligne qu'il est possible que d'autres entreprises, dans d'autres branches aussi, aient la même pratique. Il est important que les syndicats et leurs membres en soient conscients.

Sur le fond, cet argent non reversé aux travailleurs n'est pas perdu pour tout le monde. Du moment où il arrive sur le compte de l'employeur, on peut penser que c'est lui qui le garde... ■

COMMENT VIEILLIT-ON EN SUISSE SANS PASSEPORT À CROIX BLANCHE?

Une étude et une exposition mettent en lumière la grande précarité des personnes immigrées une fois arrivées à l'âge de la retraite

Aline Andrey

L'Observatoire romand du droit d'asile et des étrangers et des étrangères (ODAE) sort un rapport accompagné d'une exposition pour rendre visible le parcours du combattant de personnes immigrées à la retraite. Forte de nombreux témoignages, l'étude intitulée «Vieillir en Suisse en tant qu'étranger-ère. Portraits et enjeux» met en lumière les discriminations liées à la nationalité, la classe sociale, la santé, la nationalité, le genre, le niveau de formation, la langue... Octogénaire, Paul* a été expulsé de son appartement, et n'a plus d'adresse fixe depuis cinq ans. De nationalité américaine, il a perdu son permis C. «On ne peut pas louer un logement

sans permis, et on ne peut pas garder son permis sans domicile. Je ne vois pas comment m'en sortir», a-t-il témoigné lors du vernissage de l'exposition présentée à Lausanne la semaine dernière, avant qu'elle ne soit montrée à Neuchâtel et à Genève.

PRÉCARITÉ MULTIPLIÉE PAR DIX

Les mailles du filet social sont distendues pour les étrangères et les étrangers qui constituent un groupe hétérogène selon leur parcours migratoire et professionnel. Quand l'assurance invalidité ou l'AVS ne couvre pas le minimum vital pour ces derniers, c'est l'aide sociale qui pallie les besoins. Avec, pour conséquence, le risque que leur permis ne soit pas renouvelé. «L'insécurité d'une menace de renvoi a un

fort impact sur la santé psychique et au-delà», souligne les autrices du rapport de l'ODAE, Megane Lederrey, Aude Martenot et Elisa Turtschi. Les discriminations sont d'autant plus fortes vis-à-vis des femmes parfois contraintes de continuer à travailler même à l'âge de la retraite, ou dépendantes du statut de leur mari. Sans compter l'extrême précarité des personnes qui ont un permis F (admissions provisoires) ou sont à l'aide d'urgence (requérants débouts). Selon le rapport, même la situation des Italiens, et surtout des Italiennes, est moins bonne que celle des Helvètes, que ce soit d'un point de vue financier et de santé. La complexité administrative génère également trop souvent le non-recours aux prestations sociales.

Lors du vernissage de l'exposition à Lausanne, différents intervenants ont rappelé la vulnérabilité de ces retraités, mais aussi leur force. La politicienne socialiste Ada Marra a souligné que les difficultés pouvant frapper des personnes suisses sont multipliées par dix lorsqu'il s'agit de seniors de nationalité étrangère. La collaboratrice de l'EPER, Elma Hadzikadunic, qui travaille sur la question depuis dix ans, a expliqué, en aparté, l'urgence de former les professionnels à ces situations spécifiques: «Visibiliser les enjeux comme le fait l'ODAE est très important pour sensibiliser les politiques, les professionnels et le grand public. Cette interdépendance entre le permis de séjour, les prestations sociales et les accords bilatéraux est très complexe. La formation et la coordination entre les différents services et les institutions manquent encore cruellement.» ■

* Prénom d'emprunt.

L'exposition est à voir:

A Lausanne, au Forum de l'Hôtel de Ville, jusqu'au samedi 9 mars (9h-16h).

A Neuchâtel, au Péristyle de l'Hôtel de Ville, du 2 au 4 avril.

A Genève, sur la plaine de Plainpalais, du 1^{er} avril au 30 avril.

Pour lire le rapport et pour davantage d'informations, aller sur: odae-romand.ch



Emanuela* est une des personnes témoignant dans l'exposition. A 72 ans, elle doit continuer à travailler.

TÉMOIGNAGES

GINA*, 70 ANS, de nationalité portugaise, présente lors du vernissage, raconte: «Tant que mon mari travaillait dans la construction, tout allait bien. Quand il a eu ses problèmes de genoux, tout est devenu compliqué.» Venu du Portugal, Pedro* a travaillé 14 ans, pour le même employeur, avec des contrats à durée déterminée (CDD), entrecoupés de périodes de chômage durant les mois d'hiver. Son épouse l'a rejoint en 2008 et dépend depuis du statut de son mari qui n'est qu'au bénéfice d'un permis L. Car même si Gina travaille dans l'économie domestique, jamais aucun employeur n'a accepté de la déclarer. Menacé d'expulsion, le couple a été soutenu par la Fraternité (CSP Vaud). Après deux ans de bataille juridique, il a réussi à obtenir un permis B. Gina: «Nous devrons le renouveler en 2025. J'ai déjà peur.» ■

JAVIER*, 64 ANS, de nationalité espagnole: «En janvier 2014, un échafaudage m'est tombé dessus sur un chantier. J'ai une rente AI à 100%, mais cela fait six ans que nous attendons le renouvellement du permis de séjour.» Selon l'ODAE, les autorités estiment qu'il n'aurait pas le droit de rester en Suisse, car l'accident est survenu moins d'une année après l'obtention de son titre de séjour. «Ce n'est pourtant pas ce que prévoit l'accord de libre circulation des personnes», souligne l'organisation. Le travail dans l'économie domestique de son épouse n'est pas reconnu non plus. Un recours a été déposé auprès du Tribunal cantonal. ■

EMANUELA*, 72 ANS, est d'origine brésilienne (photo). Elle arrive en Suisse en 1999. Sans permis de séjour, elle travaille dans l'économie domestique à Genève. En 2018, dans le cadre de l'opération Papyrus, elle obtient un permis B. Elle est alors âgée de 66 ans. A la suite de sa régularisation, Emanuela dépose une demande de rente AVS avec effet rétroactif. La rente qui lui est accordée est de 296 francs par mois. Elle continue donc de travailler, et dépose une demande de prestations complémentaires (PC) qui lui sont refusées au motif qu'elle n'aurait pas 10 ans de séjour régulier sur le territoire. «Pourtant, les mêmes autorités lui avaient reconnu bien plus que 10 ans de résidence sur le territoire lorsqu'elles lui avaient octroyé son permis B», précise l'ODAE. Alors qu'elle vit en Suisse depuis près de 25 ans, Emanuela a dû demander l'aide sociale en complément de sa rente AVS. ■

* Prénoms d'emprunt. Témoignages tirés du rapport de l'ODAE.

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bienné: pour connaître les heures d'ouverture du secrétariat et de la caisse de chômage, merci d'appeler le 032 329 33 33.

Granges-Longeau: pour connaître les heures d'ouverture, merci de contacter le 032 653 01 11.

Lyss: le guichet est fermé. Une permanence téléphonique est ouverte au 032 329 33 33.

Autres informations sur bienne-soleure.unia.ch

FRIBOURG

PERMANENCES

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

BULLE - ASSEMBLÉE ANNUELLE

DU CHALET DE L'ENTRAIDE

L'assemblée annuelle aura lieu le **vendredi 15 mars à 20h** au chalet de l'entraide, à Montbarry-Le Paquier.

Ordre du jour: **1.** Bienvenue et liste de présences; **2.** Procès-verbal de l'assemblée du 24 avril 2023; **3.** Rapport du comité pour l'année 2023; **5.** Rapport des vérificateurs, approbation des comptes; **6.** Nominations statutaires; **7.** Approbation du budget; **8.** Activités et travaux 2024 (chalet, route des Cavues, source); **9.** Divers – site internet.

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 (La Gruyère): PS = 5 délégués, Unia = 19, Syndicom = 4, SEV = 2, SSP = 2, USF = 1. Total des délégués, 35 max.

A l'issue de l'assemblée, une collation sera servie. Les délégués empêchés voudront bien se faire remplacer.

Transport & absence: 026 912 56 91 ou 079 944 35 85.

Au nom du comité, Raymond Rémy, président

GENÈVE

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

CAISSE DE CHÔMAGE

Réception: rue des Gares 12, 1201 Genève.

Guichets: 9h-12h et 14h-17h, sauf lundi matin.

Permanence téléphonique: 058 332 11 32.

De 8h à 12h et de 13h30 à 17h,

sauf le mercredi après-midi.

Contact par email ou envoi des documents:

sans-emploi.ch/espace-client

Formulaires U1: geneve.pdu1@unia.ch

GROUPE 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 de 15h à 18h.

Ouverture des secrétariats: du lundi au jeudi de 10h à 12h et de 15h à 18h.

Fleurier

Permanences syndicales: tous les 15 jours, le jeudi de 13h à 18h (jours affichés sur la porte du secrétariat).

Ouverture du secrétariat: le mardi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h.

Le Locle

Permanence syndicale.

Ouverture du secrétariat: le jeudi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h.

Permanence téléphonique pour toute la région au 0848 20 30 90:

du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h.

TRANSJURANE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Secrétariat de Delémont

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

Delémont: rue de la Jeunesse 2, 2^e étage: lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h30.

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

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

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

CAISSE DE CHÔMAGE

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

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

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

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

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

Permanence téléphonique: 058 332 11 32.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

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

Permanence des guichets: lundi, mercredi et vendredi.

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

Permanences du soir

Sierre: lundi de 17h à 19h.

Monthevy: mardi de 17h à 19h.

Sion: jeudi de 17h à 19h.

Martigny: jeudi de 17h à 19h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Téléphone: 058 332 11 32.

De lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Ouverture des guichets:

Martigny, Monthevy, Sierre, Sion

Lundi et mardi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h, mercredi de 8h30 à 11h30, jeudi et vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

VAUD

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Les secrétariats de La

LA MÉCATRONIQUE GENEVOISE A UNE NOUVELLE CCT

La Convention collective de travail de la branche industrielle a été renouvelée, avec des améliorations à la clé, tandis que les salaires minimums sont augmentés de 4,5%

Textes Jérôme Béguin

A Genève, la branche de la mécatronique dispose depuis le début de l'année d'une nouvelle convention collective de travail (CCT). Négocié par les partenaires sociaux, l'Union industrielle genevoise, d'un côté, et, de l'autre, Unia, le nouveau texte précise certaines dispositions et apporte quelques améliorations. Nous avons rencontré deux militants qui ont participé aux négociations pour le renouvellement.

«Nous avons donné un petit coup de jeune à la CCT et l'avons rendue plus précise», indique Charles-Henri Martin. Président du comité des métaux et de la mécatronique d'Unia Genève, ce mécanicien de machines travaille depuis 27 ans chez Niklaus LNI, la société connue pour fabriquer des accessoires pour l'industrie du luxe. L'article concernant les obligations de l'employeur a ainsi été passablement remanié. «Nous avons créé deux paragraphes consacrés à la protection de la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'à la protection de la personnalité», explique Jean-Marc Boisson. Ce technicien méthodes chez le concepteur de capteurs LEM affiche, lui, 36 ans de boîte au compteur. Il a réalisé une synthèse des changements de la CCT qu'il a diffusée dans son entreprise.

«Un autre point important, c'est que nous avons pu étendre la protection

des salariés les plus âgés. En cas de licenciement, les travailleurs à partir de 50 ans, au lieu de 55 ans, obtiennent un mois supplémentaire de délai de résiliation. J'ai un collègue en janvier qui a déjà été concerné.» Une disposition saluée par le secrétaire syndical d'Unia Genève en charge de l'industrie, Alejo Patiño: «Dans l'industrie, nous sommes de plus en plus confrontés aux licenciements des employés de plus de 50 ans, un mois supplémentaire, même si cela reste modeste, est un signal intéressant.»

PRISE EN COMPTE DES DIPLOMÉS FRANÇAIS

Toutes les revendications élaborées par le comité des métaux n'ont cependant pas passé la rampe. «Nous avions demandé un jour de congé supplémentaire, mais cela a été *niel* d'entrée. L'adaptation automatique des salaires a également été refusée. Et en 2023, nous avons eu zéro augmentation des salaires minimums», regrette Charles-Henri Martin.

Faute d'accord salarial avec les employeurs, Unia avait toutefois saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), car celle-ci avait imposé à la branche, après des cas de dumping salarial graves, un contrat-type de travail avec des salaires minimums impératifs. Ceux-ci ont été augmentés de 4,51% dès le 1^{er} janvier 2024, un joli ratrappage.



Charles-Henri Martin, mécanicien de machines et président du comité des métaux et de la mécatronique d'Unia Genève, et Jean-Marc Boisson, technicien méthodes, commentent le résultat des négociations auxquelles ils ont pris une part active.

«La grille des salaires minimums de la mécatronique est remarquable et unique en Suisse à ma connaissance avec une prise en compte de l'ancienneté et des diplômes français. Sur les parkings des entreprises, on voit que deux tiers des véhicules sont immatriculés en France, cette reconnaissance des certificats français permet d'améliorer les salaires des collègues frontaliers et de lutter contre le dumping», indique Alejo Patiño.

Charles-Henri Martin a participé à six négociations de CCT. «C'est toujours positif, même si on n'obtient pas tout ce qu'on veut», estime le mécanicien. «Sans CCT, nous travaillerions 45 heures et le samedi matin, je le dis

parfois à des collègues pour les réveiller», souligne Jean-Marc Boisson. «Malgré une situation difficile, cette CCT continue à vivre et à s'améliorer, elle permet de maintenir un cadre correct pour les salariés de la branche et

de combattre la sous-enchère», conclut Alejo Patiño. Pour la présenter aux salariés, le syndicat va organiser des tractages dans les entreprises et des réunions dans les quartiers en fin de journée. ■

REMBOURSEMENT DE LA CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ

Dans les entreprises signataires de la CCT de la mécatronique, une contribution dite de solidarité de 0,09% est perçue sur le salaire brut. Celle-ci sert notamment à assurer la formation et le perfectionnement professionnel ainsi qu'à promouvoir les métiers de la branche. Les membres d'Unia peuvent se faire rembourser ce prélèvement, l'employeur doit à cette fin délivrer une attestation (modèle disponible sur: uig.ch) qui est à remettre ensuite au syndicat. ■

La lutte paie pour trois grévistes

A Genève, trois poseurs de fenêtres ont croisé les bras pour réclamer des salaires et des vacances impayés. Déterminés, ils ont obtenu du maître d'ouvrage le paiement de leur dû

Manon Todesco
Photos Olivier Vogelsang

Encore une nouvelle victoire syndicale pour Unia! Le 21 février, trois travailleurs actifs dans la pose de fenêtres pour l'entreprise KRI SA se mettaient en grève sur leur chantier de Lancy (GE). «Les salaires de décembre 2023, janvier 2024 ainsi que des vacances 2022 et 2023 ne leur ont jamais été payés», rapporte José Sébastiao, secrétaire syndical Unia en charge du dossier. Au total, KRI SA, qui doit se soumettre aux obligations de la Convention collective du second œuvre romand (CCT SOR), doit plus de 23 000 francs à ses employés. De son côté, le patron dit être dans l'incapaci-

té de payer ses employés, car lui-même ne serait pas payé par les clients...

Après trois jours et demi de grève, les ouvriers finissent par obtenir gain de cause. «Nous avons d'abord pris contact avec la direction des travaux qui a fait expulser Unia du chantier et nous a interdit l'accès, explique le syndicaliste. Pour sortir de ce conflit, nous avons ensuite sollicité la direction du bureau d'architecte de ce chantier, qui est, soit dit en passant, la propriété de la Fondation communale immobilière de Lancy (FCIL) et de plusieurs caisses de pension gérées par Turidomus. Nous avons demandé une cession de créances qui a été acceptée.» La totalité de la somme réclamée par les salariés a été versée par le maître d'ouvrage,

acompte qui sera déduit de la facture finale en faveur de KRI SA. La grève a pu être levée et les employés ont repris le chemin du travail. «Le courage et la détermination de ces trois ouvriers pour faire valoir leurs droits ont été exemplaires, insiste José Sébastiao. Malgré les pressions exercées par l'employeur, la tentative de couper les contacts entre Unia et les grévistes, ils n'ont pas flanché et la lutte a payé! Cette mobilisation montre que cela vaut la peine de se battre.»

DOSSIER ENCORE OUVERT
Le syndicat ne se réjouit pas trop vite, car à l'heure où nous mettions sous presse, le 6 mars, les travailleurs n'avaient toujours pas reçu leur salaire

de février. «S'ils n'ont pas été payés, nous reviendrons à la charge», prévient le responsable syndical.

Par ailleurs, si trois ouvriers ont décidé de se mettre en grève, ils sont en réalité une dizaine à travailler pour KRI SA. «Le patron de KRI SA détient une entreprise en Lettonie qui fabrique des fenêtres: il les importe ensuite en Suisse et les pose ici, détaille José Sébastiao. Le hic, c'est que la plupart des employés sont Lettons ou Hongrois et ne parlent pas français. Nous avons donc eu du mal à en savoir plus sur leurs conditions de travail, jusqu'à ce qu'on tombe sur ces trois travailleurs d'origine française. A voir si cette grève fait effet boule de neige et motive les autres salariés à se mobiliser à leur tour...»

Autre gros problème, et pas des moindres: KRI SA affiche près d'un million de francs de charges sociales impayées au registre des poursuites. «Depuis 2022, ils n'ont pas payé la Suva, affirme le syndicaliste. Nous n'en avons donc pas fini avec cette entreprise et avons demandé aux instances paritaires de réaliser un contrôle.»

Ce qui continue de questionner Unia, c'est: comment est-ce possible de

se voir attribuer autant de chantiers alors que l'entreprise coule sous les dites? ■



Les trois ouvriers non payés ont décidé de cesser le travail. Après trois jours et demi de grève, ils ont obtenu gain de cause sur ce chantier d'une fondation de Lancy et de caisses de pension.

GRÈVES FÉMINISTES, ET APRÈS?

Les 24 et 25 mai prochain se tiendra la 12^e Conférence des femmes d'Unia. L'occasion de tirer le bilan des journées des 14 juin 2019 et 2023, et d'établir les perspectives futures

Manon Todesco

Les grèves féministes des 14 juin 2019 et 2023 ont été historiques. Et maintenant, qu'en fait-on? Ce sera l'objectif principal de la discussion de la 12^e Conférence des femmes d'Unia qui aura lieu à Soleure au mois de mai. «L'objectif sera de faire le bilan de ces deux grandes grèves et d'envisager les perspectives futures», explique Aude Spang, secrétaire à l'égalité chez Unia. Le point fort de cette conférence sera, notamment, les témoignages de travailleuses en lutte. «Nous entendrons, entre autres, les nettoyeuses grévistes de Lucerne, des assistantes en pharmacie du canton de Vaud mais aussi des travailleuses de l'horlogerie neu-

châtoises», annonce la responsable syndicale. Une table ronde posera les jalons des suites de la lutte féministe syndicale. Au programme aussi, des ateliers et des discussions autour de grands thèmes tels que la prévoyance vieillesse, la réduction du temps de travail ou la valorisation des métiers à majorité de femmes. «La discussion finale tournera autour du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles, souvent trop peu traitées. Notre objectif est d'en faire un thème syndical et de porter cette proposition au Congrès féministe de l'Union syndicale suisse en 2025», conclut Aude Spang, qui appelle toutes les femmes membres d'Unia à participer en nombre à la conférence. ■

Egalité salariale, où en est-on?

Les résultats des analyses de l'égalité salariale effectuées dans les entreprises de plus de 100 employés devaient être rendus l'an passé déjà. Le point à l'occasion du 8 mars

Propos recueillis par Manon Todesco

Comme prévu par la Loi sur l'égalité (LÉG), les entreprises de 100 employés et plus avaient l'obligation de rendre leur analyse salariale avant le 30 juin 2023 et de transmettre les résultats aux actionnaires et aux employés. Les syndicats de l'Union syndicale suisse (USS) ont accompagné ces processus. Trois questions à Julia Maisenbacher, secrétaire centrale de l'USS en charge de l'égalité.

Les écarts salariaux entre hommes et femmes restent encore très importants, malgré la révision de la LÉG. Les choses ont-elles réellement bougé?

La révision de la LÉG et l'introduction d'analyses salariales obligatoires ont sensibilisé les patrons. Evidemment, une nouvelle révision est inévitable et très importante pour lutter contre les discriminations salariales, car l'actuelle ne couvre qu'une trop petite partie des entreprises. Les discriminations dans les entreprises de moins de 100 employés ne sont pas re-

censées. De plus, le seuil de tolérance statistique des analyses salariales de 5% est très élevé. Il y a donc une forte probabilité que de nombreuses discriminations ne puissent pas être détectées.

Quelles sont les revendications de l'USS en matière d'égalité salariale?

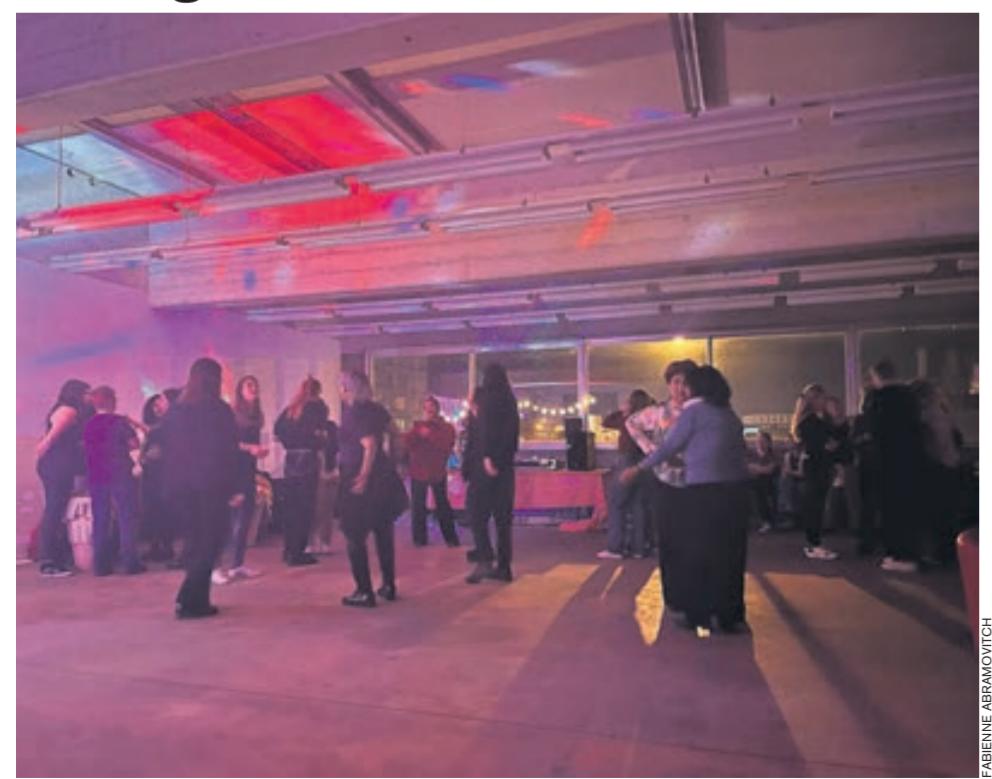
Les salaires doivent assurer une existence digne pour les femmes, aussi lorsqu'elles sont à la retraite. Des mesures fermes et systématiques doivent être prises contre la discrimination salariale: des analyses salariales dans toutes les entreprises et des sanctions efficaces lorsque de telles discriminations sont constatées. L'égalité salariale et la hausse des salaires des femmes doivent faire partie intégrante de toutes les négociations entre partenaires sociaux. De plus, il faut revendiquer au moins 5000 francs par mois pour toute personne qui a fait un apprentissage. Quant aux conventions collectives de travail (CCT), elles doivent fixer des salaires minimums en conséquence et là où il n'y a pas de CCT, par exemple pour les

crèches ou dans le commerce de détail, il faut en introduire.

Comment l'USS se mobilise-t-elle pour favoriser l'égalité salariale?

Les analyses salariales dans les entreprises sont importantes. Mais pour vraiment progresser l'égalité dans le monde du travail, il faut s'attaquer aux causes structurelles des inégalités salariales. Il est donc primordial de valoriser les salaires dans les secteurs à faible rémunération, où les femmes sont souvent surreprésentées, comme par exemple dans l'accueil des enfants, les soins, le nettoyage ou le commerce de détail. Il faut également des investissements publics suffisants pour assurer un accueil extrafamilial des enfants qui soit abordable dans tout le pays ainsi que des horaires de travail pliables et favorables aux familles, afin de créer les conditions nécessaires pour que les femmes puissent participer à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes. ■

Inauguration du local féministe de Genève



Après une longue attente, le collectif genevois de la Grève féministe a pu poser ses valises dans un local situé à Carouge et financé par la Ville de Genève. L'inauguration a eu lieu le 14 février dernier (photo), lors d'une soirée festive de Sainte-Valentine qui a eu du succès. Après la grande grève féministe de 2019, le besoin d'avoir un lieu pour se réunir, s'organiser, débattre et stocker le matériel devenait urgent. Dès 2020, une pétition avait été déposée auprès du Grand Conseil et de la Ville. C'est finalement en 2023 que le local a été installé dans l'ancien immeuble de l'Office des affaires, qui est maintenant géré par la coopérative Ressources Urbaines, avec le soutien du Conseil municipal de la Ville. «Ce lieu est absolument fondamental pour poursuivre notre combat», commente Ines Forster Malka, militante du collectif. C'est là où nous nous rassemblons tous les mois. Il permet de mettre en place plus de projets, d'organiser des conférences, des soirées, des rencontres ou encore des ateliers de pancartes. C'est beaucoup plus pratique pour nous qui devions à chaque fois trouver un point de chute. Cela nous permet aussi d'être plus ouvertes sur les personnes externes au collectif. L'idée est d'aller au-delà de l'aspect organisationnel et de permettre aussi la réflexion et le développement de projets. «Nous voulons aller vers de nouveaux horizons, et profiter de ce local pour partager des moments et des connaissances», conclut Ines Forster Malka. ■ MT

QUESTIONS RÉPONSES

Comment vous est venue l'idée de proposer des «conférences gesticulées»?

En 2021, j'ai découvert, par hasard, cette formation aux «conférences gesticulées» qui existent depuis une dizaine d'années. C'est une forme d'éducation populaire, présente surtout dans les milieux alternatifs. Elles per-

mettent de transmettre un message mêlant l'intime et le politique, de dénoncer les systèmes de domination, de classes, de genre, de race... A travers un récit personnel, on élargit, on éteint avec des données historiques, des recherches... L'humour et l'émotion sont essentiels. Pour ma part, je parle d'un sujet sensible, d'actualité, existant partout, et pourtant encore très silencieux et très tabou. Ce monologue s'accompagne d'une mise en scène très simple, que je peux transporter partout. Depuis 2022, je l'ai joué une quinzaine de fois, entre la France et l'Espagne. Les retours ont été incroyables. Une jeune a réagi en se demandant pourquoi elle n'avait pas eu droit à cette conférence avant. Certaines en ont pleuré...

Plus largement, mes conférences interpellent des expériences vécues parfois traumatisantes et douloureuses, mais dont on ne parle pas ou dont on n'a même pas pris conscience. A l'issue de mes présentations, des femmes me racontent être venues sans se sentir concernées, puis, au fil du récit, s'être rendu compte des violences gynécologiques et obstétricales subies. A chaque fois, des femmes pleurent. Preuve que cet espace de paroles, devenu enfin légitime, est nécessaire. Faire naître une réflexion collective, c'est important, car la lutte ne peut pas être menée en solo.

Comment avez-vous pris conscience de ces violences gynécologiques?

Quand j'étais étudiante sage-femme, j'ai été formée à instrumentaliser le corps des patientes, et j'ai subi moi-même une certaine maltraitance. Ce système conduit à une violence invisibilisée, même pas perçue par les élèves et les médecins. L'hyperréinterventionnisme, le non-consentement, les gestes non nécessaires, la posture gynéologique qui génère une vulnérabilité extrême de la patiente, l'utilisation de certains instruments - employés de manière brutale ou sans consentement - sont banalisés dès les études. Cela conduit à la maltraitance, à des propos déplacés, comme «vous êtes douillette» par exemple. C'est particulièrement grave envers celles - les adolescentes, les femmes migrantes, les personnes pauvres - qui ont moins les moyens de dire, de se défendre. C'est une atteinte à leur autonomie. Elles ne sont pas considérées comme des sujets de leur propre santé, mais comme des objets. Dans les hôpitaux, lors des accouchements, on enlève le pouvoir de la femme à donner la vie, comme si elle n'était pas capable de savoir ce qui est bon pour elle. La relation est totalement inégalée entre la patiente et le pouvoir médical. Cette posture est présente en filigrane tout au long des études. La plupart des étudiantes entrent dans ce moule. Pour ma part, lors de ma formation dans les années 1990, j'étais un peu plus âgée que les autres et déjà mère. J'ai ainsi pu questionner ces

pratiques. Mais j'ai mis des années, car je voulais mon diplôme. Pendant ma formation, j'avais l'impression d'étudier entre le couvent et la caserne. Comme le résume très bien le sociologue mexicain Roberto Castro Pérez, trois institutions incarnent la hiérarchie de la société patriarcale: le militaire, le religieux et le médical.

La formation de sage-femme n'a-t-elle pas évolué depuis?

J'ai donné une conférence à Amiens, devant des élèves sages-femmes de dernière année, et elles ont tout à fait reconnu ce que j'explique. Les retours ont été incroyables. Une jeune a réagi en se demandant pourquoi elle n'avait pas eu droit à cette conférence avant. Certaines en ont pleuré...

Un plateau suisse romand, mis en place par le collectif Feminist, propose une liste de gynécologues particulièrement bienveillants, des informations et de nombreux liens vers d'autres associations pour les droits des femmes: adopteunegyneco.wordpress.com Elle s'inspire du site français gynandco.wordpress.com

Sous le joug du pouvoir médical, le corps des femmes

Ce soir, Daniela Abadi est invitée à Delémont pour son monologue «Corps en colère». Entre témoignages et discours politique, la sage-femme met en lumière les violences gynécologiques

Propos recueillis par Aline Andrey

C'est l'histoire d'une sage-femme ou d'une femme sage. Daniela Abadi est née en Argentine en 1954, de père syrien et de mère d'origine roumaine et palestinienne. A 22 ans, la militante de gauche fuit la dictature militaire et trouve refuge en France. Ayan suivit sa scolarité en partie au Collège français de Buenos Aires, elle exerce plusieurs métiers dont celui de monteuse de films documentaires. Mais, à 35 ans, elle réalise enfin son rêve d'adolescente: devenir sage-femme. «J'ai eu la chance, à l'âge de 14 ans, à Buenos Aires, d'assister à une naissance. Une révélation», explique-t-elle par téléphone, de son village d'Orval sur Sienne, au bord de la Manche. Durant sa formation, en France, l'étudiante prend alors conscience de la culture de domination pesant sur le corps des femmes. Un constat confirmé tout au long de sa carrière dans son pays d'adoption, en Espagne, et à travers le monde avec Médecins sans frontières. Daniela Abadi recueille dès lors de nombreux témoignages sur les violences subies derrière les portes closes des cabinets gynécologiques et des salles d'accouchements: propos sexistes, paroles ou gestes déplacés, actes médicaux brutaux, humiliations, abus ou déni de médication, actes intrusifs sans consentement, violences sexuelles... Depuis 2022, elle témoigne dans une «conférence gesticulée» intitulée «Corps en colère». Elle la présentera, pour la première fois en Suisse, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, aujourd'hui, le 8 mars, à 20h, au cinéma La Grange à Delémont, à l'invitation de l'Association interjurassienne Grève des femmes. En guise de préambule, entretien avec Daniela Abadi.

Comment avez-vous pris conscience de ces violences gynécologiques?

Quand j'étais étudiante sage-femme, j'ai été formée à instrumentaliser le corps des patientes, et j'ai subi moi-même une certaine maltraitance. Ce système conduit à une violence invisibilisée, même pas perçue par les élèves et les médecins. L'hyperréinterventionnisme, le non-consentement, les gestes non nécessaires, la posture gynéologique qui génère une vulnérabilité extrême de la patiente, l'utilisation de certains instruments - employés de manière brutale ou sans consentement - sont banalisés dès les études. Cela conduit à la maltraitance, à des propos déplacés, comme «vous êtes douillette» par exemple. C'est particulièrement grave envers celles - les adolescentes, les femmes migrantes, les personnes pauvres - qui ont moins les moyens de dire, de se défendre. C'est une atteinte à leur autonomie. Elles ne sont pas considérées comme des sujets de leur propre santé, mais comme des objets. Dans les hôpitaux, lors des accouchements, on enlève le pouvoir de la femme à donner la vie, comme si elle n'était pas capable de savoir ce qui est bon pour elle. La relation est totalement inégalée entre la patiente et le pouvoir médical.

La situation est-elle différente hors des pays occidentaux, vous qui avez travaillé avec Médecins sans frontières, pendant quinze ans, en Afghanistan, au Pakistan, au Yémen, en Angola, en Côte d'Ivoire et au Venezuela? On peut parler d'universalité de ces violences, car la colonisation a exporté les modèles de médecine hégémonique, en dénigrant les modèles familiaux, culturels, traditionnels... Dans ces pays, les professionnels, les femmes comme les hommes, incorporent ce pouvoir médical. On sauve des vies d'un côté, mais de l'autre l'autonomie est mise à mal. C'est complexe, et je n'ai pas de solution. Je pourrais écrire au moins dix conférences, dont une, unique, sur l'excision, et une autre sur l'interruption de grossesse... C'est pour cela que je n'aborde pas le premier sujet et que j'effleure le second.



Daniela Abadi présentera sa conférence pour la première fois en Suisse ce soir.

Comment vous est venue l'idée de proposer des «conférences gesticulées»?

En 2021, j'ai découvert, par hasard, cette formation aux «conférences gesticulées» qui existent depuis une dizaine d'années. C'est une forme d'éducation populaire, présente surtout dans les milieux alternatifs. Elles per-



Après la marée violette de 2019, ici à Genève, et la grève féministe de 2023, les femmes d'Unia s'interrogeront sur les suites à donner au mouvement.

Le 8 mars, toutes et tous dans la rue

Aujourd'hui se déroule, en Suisse et dans le monde, la Journée internationale des droits des femmes. Des manifestations et des actions ont lieu un peu partout en Suisse romande. Voici le programme non exhaustif des mobilisations et actions.

DELÉMONT

L'Association interjurassienne Grève des femmes et Unia Transjurane occupent la place Roland Béguin à 15h à 19h. A 15h30 et jusqu'à 17h, Unia lèvera le rideau, lors d'une action symbolique, sur le harcèlement sexuel et le mobbing dans l'hôtelierie-restauration. Animation musicale et discours son aussi au programme. A 20h, une conférence théâtrale, «Corps en colère» par Daniela Abadi, aura lieu au Cinéma La Grange. La sage-femme présentera les violences, méconnaissances car non-dites et banalisées, subies par les femmes dans les cabinets gynécologiques et les salles d'accouchements (voir interview ci-contre).

LAUSANNE

Le Collectif genevois de la Grève féministe donne rendez-vous à 17h30 devant la Poste du Mont-Blanc pour une manifestation sous les mots d'ordre: «Violences contre une, violences contre toutes». Solidarité, Prières de parole, puis départ du cortège à 18h. Arrivée sur la plaine de Plainpalais, aux alentours de 19h30, où le patriarchat sera symboliquement brûlé. After à 20h30: Found Café (rue Jean-Dassier 7), Kitsch comedy Stand-Up et DJ Set. 23h à 6h: Le Groove (rue des Gazomètres 9), soirée de soutien au Collectif de la Grève féministe.

SION

Le Collectif femmes Valais organise, à 19h, une conférence intitulée «Violences de genre: mobiliser la justice sociale et la dignité» avec la thérapeute Jacqueline Sigg, à l'Archipel (rue de l'Industrie 47). Un apéritif sera ensuite offert.

Fribourg

A Fribourg, la mobilisation du 8 mars s'exprime sur les lieux de travail, pour des conditions permettant aux femmes d'assurer une vie digne. Pour le service public, les revendications exprimées au Conseil d'Etat seront réitérées cette année, notamment en matière d'indemnités et de salaires ainsi que de revalorisation des professions de la santé. A 17h, elles rejoindront la manifestation féministe organisée à Lausanne.



Les collectifs de femmes de Suisse romande se mobilisent en cette journée internationale du 8 mars. Ici, l'année dernière à Lausanne.

BRÈVES

NEUCHÂTEL DU CINÉMA FÉMINISTE

Le film C'era ancora domani de Paola Corradi sortira dans les salles romandes le 13 mars. En avant-première, il sera projeté ce soir, 8 mars, à 20h au cinéma Scala, à Neuchâtel, à l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme. Une loi à la liberté féminine, et une fresque sociale d'une Italie pas complètement révolue. ■ AA

LA CHAUX-DE-FONDS / NEUCHÂTEL DU THÉÂTRE DE SORCIÈRES

L'équipe Jeanne & Cie présente une nouvelle création, intitulée Sulfure. Une expédition théâtrale sur les traces de la sorcière, mise en scène par la Neuchâteloise Elise Perrin et coproduite par le Centre de culture ABC, à La Chaux-de-Fonds. «Comment la machine judiciaire s'y prenait-elle pour fabriquer les coupables d'un crime imaginaire? Comment la "dangereuse criminelle" née sous la plume d'intellectuels du XV^e siècle est-elle devenue l'héroïne sensuelle fantasme par l'historien Jules Michelet, puis la guérissante 2.0 qui vous fait lire les cartes online?» C'est avec ces questions et bien d'autres que la pièce explore la figure de la sorcière. Sur scène, une quinzaine de femmes de 27 à 72 ans, dont le collectif Les Filles du vent, jonglent avec des textes historiques, des chants polyphoniques et une parole contemporaine. Elles incarnent des figures féminines puissantes et mettent en garde: «Peu importe qui l'on est en entrant dans la salle d'audience: on en est ressorti sorcière. ■ AA

Représentations au Temple allemand à La Chaux-de-Fonds, le vendredi 8 mars à 20h30, le samedi 9 et le dimanche 10 mars à 18h. Réervations sur: abc-culture.ch/event/1850. Réprésentations à la Maison du Concert à Neuchâtel, le jeudi 21 mars à 19h, le vendredi 22 et le samedi 23 mars à 20h, et le dimanche 24 mars à 17h. Réervations sur: maisonduconcert.ch/programme/detail/25-sulfure

VALAIS: «LES ERRANCES DU PARLEMENT CORRIGÉES»

Unia exprime sa satisfaction à la suite du net refus de l'électoral valaisan d'élargir les horaires d'ouverture des magasins

Textes Sonya Mermoud

Les magasins valaisans ne fermeront pas leurs portes une demi-heure plus tard, soit à 19h au lieu de 18h30, comme le prévoyait la révision de la Loi concernant l'ouverture des magasins (LOM). Le 3 mars, par 64,8% des voix, l'électoral du canton aux treize étoiles s'est opposé à ce texte. Il a dès lors aussi rejeté l'idée d'une extension des zones touristiques autorisant les commerces qui s'y trouvent à accueillir la clientèle 7 jours sur 7, jusqu'à 21h, dimanches et jours fériés compris. «Les citoyens du canton ont exprimé une nouvelle fois leur soutien et leur solidarité au personnel de vente en refusant massivement la révision de la LOM. Celui-ci ne subira pas ainsi une détérioration des conditions de travail», s'est réjoui dans un communiqué de presse Blaise Carron, secrétaire régional d'Unia Valais, estimant que ce résultat «corrige les erreances de la majorité du Parlement dans ce dossier».

Fortement impliqué dans la campagne de votations, le syndicat va désormais se mobiliser en faveur de meilleures rémunérations et de conditions d'emploi pour les travailleurs de la branche. Il rappelle que les salariés du secteur figurent parmi les employés les plus faiblement payés. Et souligne encore que, avec la numérisation de l'économie, l'activité se trouve en pleine mutation, entraînant une charge de travail importante pour les vendeuses et les vendeurs. Dans ce contexte, Unia annonce qu'il fera prochainement des propositions aux associations patronales, Trade Valais et l'Union commerciale valaisanne, visant à soulager le personnel et à renforcer l'attractivité de la profession. Il appelle par ailleurs le Canton à améliorer sans tarder le Contrat-type de travail de la vente, en augmentant les salaires et en diminuant le temps de travail. ■



La lutte paie! Les vendeuses et les vendeurs valaisans, soutenus par Unia, ont gagné la bataille contre l'extension des horaires de magasins.

NOUVELLE CONSTITUTION REFUSÉE

Figuraient également au menu des votations cantonales le projet d'une nouvelle Constitution - l'actuelle datant de 1907 - ainsi que sa variante sans le droit de vote et d'éligibilité pour les personnes étrangères en matière communale. Les citoyens valaisans ont clairement rejeté ces deux moutures. L'Union syndicale valaisanne s'était positionnée en faveur du texte constitutionnel révisé et de l'extension des droits civiques des personnes au bénéfice d'un permis C. ■

Quatre jours à plein tarif

Héritier romand de «la semaine de quatre jours», le Jurassien Jean-Claude Rennwald enonce le clou dans un nouvel essai avant-gardiste

Alain Meyer

Jean-Claude Rennwald n'en est pourtant pas à son coup d'essai. Lorsqu'il siégeait à Berne (1996-2011), l'ancien conseiller national n'avait-il pas déjà déposé deux initiatives, l'une réclamant l'introduction d'une semaine de 4 jours et l'autre davantage de temps libre et pour la formation? Le syndicaliste de Courrendlin s'accroche à l'idée qu'il faut changer les mentalités, son rapport au temps et au travail, pour digérer le stress et limiter les burn-out. Dans son ouvrage, il adresse aussi un clin d'œil aux entreprises qui y gagneraient en productivité. Car avec des personnels moins épuisés et moins absents, le travail serait plus efficace. A l'époque, la droite avait étiré ses utopies. «Peut-être se réaliseront-elles demain», rumine l'auteur de *La semaine de 4 jours. Pour une révolution du temps*, son dernier essai publié aux Editions de l'Atelier à Ivry-sur-Seine, près de Paris.

UNE SUISSE TIMORÉE

C'est du canton du Jura aussi qu'une envie de révolution a ressurgi l'an passé lorsque la sénatrice de Porrentruy Mathilde Crevoisier



Jean-Claude Rennwald a présenté son nouvel ouvrage lundi dernier à Delémont.

Crelier avait proposé à Berne une réduction du pentus à 35 heures ou une semaine de 4 jours, avec compensation salariale pour les moyens et bas revenus. Là encore, la droite fit obstacle. Qu'est-ce qui pourrait alors faire pencher la balance sachant que des expériences concluantes sont menées en Allemagne, en France, au Royaume-Uni, au Japon? «C'est devenu plus qu'un slogan à la mode», se surprend lui-même Jean-Claude Rennwald. «La Suisse reste timorée», déplore-t-il, énumérant quelques cas marginaux: l'agence de marketing Addvanto à Zurich, l'équipe de cuisine du Park Hotel à Winterthour, les clous Nagel aussi à Winterthour, une société d'informatique du canton de Soleure ou un bureau de graphistes à Aarau où le vendredi a été biffé. Sans être exhaustif, il cite de ce côté-ci de la Sarine la librairie Tanigami dans l'arc lémanique ou le magasin d'articles de sport Mondo à Morat. Depuis juin, la boutique ferme ici tous les jeudis en raison de ventes moins conséquentes ce jour-là. «Une action pionnière dans la branche», se félicite Jean-Claude Rennwald, ajoutant que les salariées et les salariés privilégieraient aujourd'hui, en moyenne du moins, la semaine à quatre jours plutôt qu'une semaine de vacances supplémentaire. Ou 36, 37 ou 38 heures sur cinq jours.

WEEK-END PROLONGÉ OU SOLUTIONS MIXTES? Des essais ont aussi échoué. Chez Romande Energie Services, spécialisée dans la transition énergétique, une dizaine d'employés l'ont testé sans écouter d'abord le nombre d'heures travaillées. «De très longues journées avec des salariés fatigués», avoue son directeur dans le livre. Depuis fin 2023, les heures ont été réduites avec un salaire inchangé pour 25 personnes. Un autre bilan sera tiré. Comment éviter d'essorer en effet son personnel sur quatre jours? Jean-Claude Rennwald prône un pro-

longement du week-end en incluant vendredi ou lundi. Ou libérer le mercredi pour des employés avec enfants. Lors de potentielles futures négociations entre direction et personnel sur la question des horaires, il faudra être créatif, car chaque secteur a ses spécificités. Comment inclure dans cette nouvelle grille les hôpitaux, là où le personnel fait déjà défaut? Comment procéder avec les pompiers, les transports publics? L'auteur avance des solutions flexibles: week-ends sur trois jours sur une partie de l'année seulement, congé de six jours toutes les deux semaines. Le secteur du bâtiment pourrait envisager une semaine libre sur cinq. Et des semaines courtes alternées avec des longues pour les chauffeurs routiers. Sans bien sûr que le télétravail interfère. Une formule compatible aussi avec le monde agricole pour autant que «des regroupements de familles paysannes s'opèrent via des coopératives pour assurer jours de congé et vacances». Mais passer à 32 heures sur quatre jours n'est pas encore gagné en Suisse. «Il faudra sans doute un palier intermédiaire, la semaine à 36 heures», pondre Jean-Claude Rennwald.

BON POUR LA SANTÉ

Enfin, d'un point de vue environnemental, son credo a tout pour plaire. Une ode à la vie. Moins de jours travaillés égale a priori aussi moins de voitures sur les routes. «C'est également à coup sûr moins d'AVC, moins d'hospitalisations et la possibilité aux proches aidants de souffler un peu, dans l'idéal», lâche-t-il. ■

«La semaine de 4 jours. Pour une révolution du temps», Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, mars 2024.

Vernissage du livre samedi 16 mars de 9h à 12h, à la librairie Page d'Encre, à Delémont.

BRÈVES

THÉÂTRE ECHO À NOTRE HUMANITÉ

La Compagnie du Vide-Poche présente, du 14 au 23 mars au théâtre homonyme à Lausanne, *Bruits de couloir*. Ecrite par Nicolas Pougnet et mise en scène par Julien Cochard, cette pièce caustique raconte, à travers les yeux d'un concierge d'un immeuble bourgeois à la veille de la retraite, les parcours de ses habitants. Avec humour, sagesse et nostalgie, l'homme, balayant une dernière fois le hall d'entrée, se remémore ses voisins dont il tisse le portrait: un couple adultère, un veuf dépressif et sa fille, un patron de bar, un sans-abri, des amis d'enfance, une prostituée, etc. Ces scènes de vie drôles et amères passent au révélateur les trajectoires contradictoires des résidents du bâtiment, les peines et les espoirs derrière chaque porte. Moderne et rythmée, cette comédie dramatique entraîne les spectateurs dans un voyage où les bruits du couloir font écho à notre humanité.

Le théâtre du Vide-Poche est géré par Pôle Sud, le centre socioculturel de l'Union syndicale vaudoise, et a été créé il y a un peu plus d'une quarantaine d'années. ■ L'ES

«Bruit de couloir», au théâtre du Vide-Poche, place de la Palud 10 à Lausanne, du 14 au 23 mars. De mercredi à vendredi à 20h30, samedi à 19h et dimanche à 17h.

Réservez par téléphone du lundi au vendredi de 19h à 20h au 077 454 47 15 ou par mail sur: reservations@compagnieduvidepoche.ch

La Compagnie du Vide-Poche présente

BRUITS DE COULOIR

Écrit par Nicolas POGNET - Mis en scène Julien COCHARD



MIGRATION COURS MOVENDO

L'institut de formation des syndicats Movendo organise deux cours à destination des membres affiliés et de toutes les personnes intéressées.

IDENTIFIER LA TRAITE DES ÉTRES HUMAINS

Le premier cours est consacré à la traite des êtres humains et l'exploitation du travail. Il se déroulera le 25 mai prochain, à Lausanne*. Son but? Permettre aux participants d'identifier les situations inhérentes à cette problématique ainsi que de distinguer d'autres abus des conditions de travail, de connaître les positions et les revendications syndicales, et de savoir où orienter les victimes. La formation sera assurée par Marie Saulnier Bloch, secrétaire nationale d'Unia dans le domaine de la migration, et Angela Oriti, de l'association Astrée, spécialisée dans le soutien aux victimes de traite, avec le concours de la Brigade vaudoise migrations réseaux illégitimes (BMRI).

* Le 25 mai, de 9h30 à 16h30, hôtel Mirabeau à Lausanne. Gratuit pour les membres. Nombre de places libres: 11.

DROIT DES ÉTRANGÈRES ET DES ÉTRANGERS

Le second cours traitera du droit des étrangers, situation et perspectives. Il aura lieu les 7 et 8 novembre* et abordera les questions de politique migratoire, la loi sur les étrangers et l'intégration, les accords de libre circulation avec l'Union européenne, la loi sur l'asile, les sans-papiers et les positions syndicales. Objectifs visés: permettre aux participants de connaître le statut juridique des migrants en Suisse, de prendre conscience des discriminations potentielles et de s'informer des revendications des syndicats. Le cours est donné par Marie Saulnier Bloch, secrétaire nationale d'Unia dans le domaine de la migration, et M. Olivier Peter, avocat.

* Les 7 et 8 novembre, au Grand Hôtel à Yverdon-les-Bains. Gratuit pour les membres. Nombre de places libres: 12.

Inscriptions pour les deux cours: 021 310 48 70, info@movendo.ch et sur movendo.ch

L'INSTANTANÉ

LA COULEUR DE L'ÉGALITÉ



Photo Olivier Vogelsang

Le violet. Une couleur adoptée depuis des lustres par les féministes. Elle symbolise la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. L'universalité de cette couleur a une longue histoire, remontant aux suffragettes anglaises de la fin du XIX^e siècle qui se sont battues pour obtenir le droit de vote. Cette couleur s'est ensuite émancipée pour devenir celle de toutes les femmes luttant pour leurs droits et contre les discriminations dont elles sont victimes. Etait-ce un choix de couleur délibéré? La teinte violette est le fruit d'un mélange entre le rose «féminin» et le bleu «masculin»... ■ L'ES

COMMUNIQUÉ

ISRAËL DÉFIE LA DÉCISION DE LA CIJ EN EMPÊCHANT L'ACHEMINEMENT D'UNE AIDE HUMANITAIRE SUFFISANTE À GAZA

Un mois après que la Cour internationale de justice (CIJ) a ordonné des «mesures immédiates et efficaces» pour protéger les Palestiniennes et les Palestiniens de la bande de Gaza occupée du risque de génocide en leur fournissant une aide humanitaire suffisante et en mettant en place des services de base, Israël n'a même pas pris les mesures minimales nécessaires pour se conformer à cette décision.

L'ordre de fournir de l'aide était l'une des six mesures provisoires ordonnées par la Cour le 26 janvier, et Israël disposait d'un mois pour rendre compte

de la mise en œuvre de ces mesures. Au cours de cette période, Israël a continué à ne pas respecter son obligation, en tant que puissance occupante, de veiller à ce que les besoins fondamentaux des Palestiniens de Gaza soient satisfaits.

Les autorités israéliennes n'ont pas veillé à ce que suffisamment de biens et de services vitaux parviennent à une population menacée de génocide et au bord de la famine en raison des bombardements incessants d'Israël et du renforcement de son blocus illégal qui dure depuis seize ans. Elles n'ont pas non plus levé les restrictions à l'entrée

de produits vitaux, ni ouvert de nouveaux points d'accès et de passage pour l'aide, ni mis en place un système efficace de protection des humanitaires contre les attaques.

«Non seulement Israël a créé l'une des pires crises humanitaires du monde, mais il fait également preuve d'une indifférence totale à l'égard du sort de la population de Gaza en créant des conditions qui, selon la CIJ, l'exposent à un risque imminent de génocide. A maintes reprises, Israël n'a pas pris les mesures minimales que les organisations humanitaires réclament désespérément et qui sont manifestement

en son pouvoir pour alléger les souffrances des civils palestiniens à Gaza», a déclaré Heba Morayef, directrice régionale d'Amnesty International pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord. «En tant que puissance occupante, Israël a clairement l'obligation, en vertu du droit international, de veiller à ce que les besoins fondamentaux de la population de Gaza soient satisfaits. Non seulement Israël n'a absolument pas répondu aux besoins fondamentaux des habitants de Gaza, mais il a également bloqué et empêché le passage d'une aide suffisante dans la bande de Gaza, en particulier dans le

nord qui est pratiquement inaccessible, ce qui constitue un mépris manifeste pour l'arrêt de la CIJ et une violation flagrante de son obligation de prévenir le génocide. L'ampleur et la gravité de la catastrophe humanitaire causée par les bombardements incessants, les destructions et le siège étouffant d'Israël exposent plus de deux millions de Palestiniens de Gaza à un risque de préjudice irréparable.» ■

Amnesty International,
le 26 février 2024

1 + 1 = 11

David Prêtre/Albedo



Plus besoin de chercher le sens.
Tous les sens étaient dans l'essence.

REGARD POSÉ SUR LES CORPS ET LES ÂMES

Une exposition présentée aux Arsenaux à Sion jusqu'au 5 avril permet de découvrir une dimension méconnue et inquiétante des contrôles médicaux à la frontière suisse dans la seconde moitié du XX^e siècle

Mattia Lento

Certaines images emblématiques résument mieux que d'autres le phénomène de la migration vers la Suisse au siècle dernier. Il y a le train, la baraque, la valise en carton et puis il y a aussi le contrôle médical à la frontière. Dans le documentaire *Siamo Italiani* (1964) d'Alexander Seiler, le passage de la frontière et les examens médicaux qui y sont liés constituent l'un des moments les plus forts d'un des premiers films ayant raconté la grande émigration du XX^e siècle vers la Confédération. Les corps à moitié nus de ces hommes importés uniquement pour faire tourner l'économie suisse sont sélectionnés comme s'il s'agissait de n'importe quelle marchandise. C'est, avec le statut de saisonnier, un exemple flagrant de violence institutionnelle, de biopolitique fonctionnelle pour répondre aux besoins du capital et aux angoisses xénophobes répandues à l'époque. De nombreuses autres images de ces examens médicaux se trouvent dans les archives et les témoignages oraux et écrits, recueillis par des historiens et des historiennes, ne manquent pas. Ils rappellent ce moment très désagréable de l'expérience migratoire. Une exposition inaugurée en janvier dernier à Sion, intitulée *Medical Borders*, explore cette période, ce rite de passage qui correspondait très souvent à un traumatisme, et met en lumière de nouvelles dimensions liées à la pratique des visites médicales.

UNE HISTOIRE PEU GLORIEUSE

Entre 1946 et 1992, le gouvernement suisse a mené un programme de contrôles médicaux obligatoires aux frontières de la Confédération sans équivalent dans les autres pays européens. Sous le prétexte de risques de tuberculose, maladie quasi disparue en Europe dans les années 1950, tous les immigrés se présentant à la frontière ont été soumis à des radiographies pulmonaires et évalués en conséquence. Un numéro leur était attribué: 1 signifiait l'admission, 1P la nécessité d'examens complémentaires, 2 le rejet sans possibilité de recours. L'exposition de Sion montre que la tuberculose était en réalité un simple prétexte pour les autorités, leur permettant de vérifier l'aptitude au travail physique et même la rectitude, dans un sens évidemment bourgeois et patriarcal, de ceux qui aspiraient à émigrer en Suisse. Les archives de l'Etat du Valais ont en effet livré un matériel extraordinaire qui a été présenté par les commissaires de l'exposition sous diverses formes, y compris artistiques.

Le Valais a été un important lieu d'immigration au siècle dernier, en particulier la ville de Brigue. Près de la gare, un bâtiment de style moderniste, aujourd'hui délabré, a été construit en 1957 pour effectuer les contrôles médicaux. Il a fait l'objet d'une thèse d'architecture par Lucia Bernini et Jonas Heller de l'EPFZ. Le matériel d'exposition comprend une maquette du bâtiment ainsi qu'un travail vidéographique en 3D réalisé en collaboration avec Tesoro, une association créée pour sensibiliser la population suisse aux traumatismes des politiques migratoires du siècle dernier. Ce travail est consacré à la configuration des espaces et, dans celui-ci, les auteurs s'éloignent de la froide analyse esthétique de l'architecture pour entrer dans une dimension analytique-émotionnelle véritablement évocatrice.

TÉMOINS VIVANTS

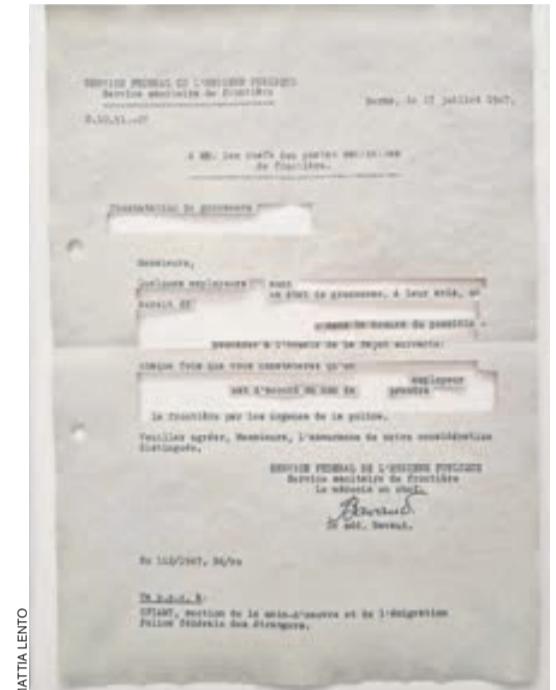
L'exposition est composée de matériel d'archives ainsi que de témoignages d'époque restitués par des enregistrements audio. Laurence



Radiographie de poumons, image tirée d'un dossier de patient, archives de l'Etat du Valais.

Rasti, l'une des commissaires de l'exposition, a recontextualisé les documents trouvés dans les archives, en mettant en évidence le langage bureaucratique froid derrière lequel la violence était dissimulée, en les exposant de manière critique et conceptuelle. Elle a également donné la parole à ceux qui ont subi les contrôles sanitaires aux frontières. Elle a montré comment, par exemple, la pénurie de main-d'œuvre pouvait amener les autorités à demander plus de tolérance dans les contrôles, ou comment l'issue des contrôles eux-mêmes pouvait aussi dépendre de l'employeur. Ainsi, pour les femmes enceintes, c'est le patron qui décidait de commencer ou non la collaboration. En cas de refus, la femme enceinte était rapidement renvoyée au pays d'origine. Parmi les témoignages présentés à l'exposition, il y a celui de Manuel Leite, d'abord menuisier, puis syndicaliste à Unia, aujourd'hui retraité. Il a subi les contrôles à Brigue. En marge de l'exposition, il se rappelle «les nombreuses

personnes en file indienne devant le contrôle, le personnel médical vêtu de blanc, la sélection finale qui pouvait aller jusqu'au rejet». Il ajoute: «Les tests pulmonaires étaient un prétexte pour écarter les physiques jugés inaptes, pour sanctionner les handicaps, même légers, ou les corps qui n'étaient pas en parfaite forme.» Il se souvient également du temps passé comme saisonnier loin de sa femme et de son fils, puis de la clandestinité dans laquelle ils ont été contraints de vivre pendant des années, lorsque Manuel Leite a décidé de les faire venir du Portugal: «Pour nous, saisonniers, il y avait les contrôles humiliants à la frontière, la dépendance totale vis-à-vis de l'employeur et l'impossibilité de faire venir la famille en Suisse. Ceux qui l'ont fait, comme moi, ont dû choisir la voie de la clandestinité. Heureusement, il y avait aussi ceux qui, comme le directeur de la première école de mon fils, pensaient autrement et se mettaient en quatre pour garantir un minimum de droits.»



Femmes enceintes sous contrôle...



Manuel Leite, ancien secrétaire syndical d'Unia Valais, aujourd'hui à la retraite, a vécu l'humiliation des contrôles aux frontières. Saisonnier, il a bravé la loi pour faire venir sa femme et son fils. Il souligne: «Les tests pulmonaires étaient un prétexte pour écarter les physiques jugés inaptes, pour sanctionner les handicaps, même légers, ou les corps qui n'étaient pas en parfaite forme.»

MURS ET RÉSISTANCE

L'exposition de Sion présente également l'œuvre cinématographique des artistes Maria Iorio et Raphaël Cuomo intitulée «2», chiffre qui fait référence aux personnes qui n'ont pas pu entrer en Suisse parce qu'elles ont été refoulées après avoir été contrôlées. Les deux artistes ont en effet mis en lumière les histoires de ceux qui, pour une raison ou une autre, ont été rejetés par les autorités suisses. L'opération, à la fois éthique et poétique, a consisté à dévoiler des existences et des destins cachés derrière les froids documents administratifs conservés dans les archives de l'Etat du Valais. Il s'agit d'hommes et de femmes venus en Suisse à la recherche d'un travail ou pour rejoindre un membre de leur famille. Les histoires des femmes sont les plus intéressantes, car elles renversent des stéréotypes tenaces et nous montrent que celles-ci ont souvent émigré seules à la recherche d'un travail et pas nécessairement en tant qu'épouse à la suite de leur mari. Pour ces femmes, le contrôle médical pouvait également déboucher sur une surveillance ultérieure visant à vérifier leur probité, leur comportement sexuel et leur conformité à d'autres valeurs de la morale bourgeoise austère de la Suisse de l'époque. Le contrôle médical se transformait ainsi en un contrôle complet du corps et de l'âme, qui pouvait conduire à l'expulsion après l'entrée dans le pays. Parmi les documents, se trouvent certains concernant des femmes de ménage, des blanchisseuses, des femmes à tout faire. Il y a également des témoignages de personnes qui, grâce à un petit stratagème ou à la suite d'erreurs bureaucratiques, ont réussi à éviter les contrôles ou le refoulement. Il s'agit de petits actes de résistance contre un dispositif qui a créé des douleurs et des traumatismes auxquels les deux auteurs rendent hommage à juste titre. ■



L'exposition «Medical Borders» est visible dans le grand espace des Arsenaux à Sion.



Le bâtiment de Brigue, aujourd'hui délabré, a été construit en 1957 pour effectuer les contrôles médicaux.

Infos pratiques

L'exposition «Medical Borders» est ouverte jusqu'au 5 avril. Les Arsenaux - Médiathèque du Valais, rue de Lausanne 45, Sion. Horaires: 8h30 à 18h (lu et ve), 8h30 à 19h (ma-je), 8h30 à 17h (sa). Fermé le 19 mars (Saint-Joseph).