

Fusion CIA-CEH

## Risque maximal d'incendie

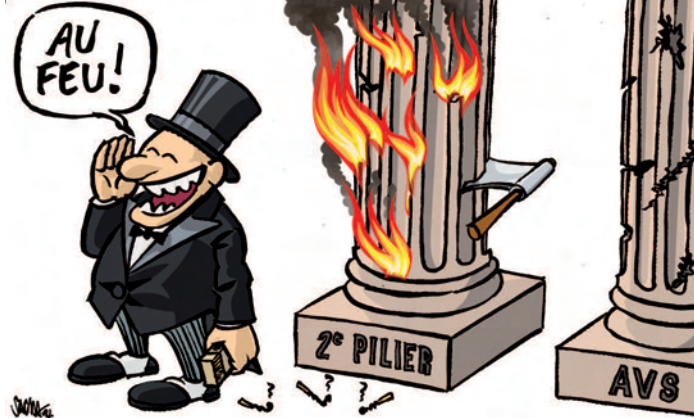
Nous y voilà, le Grand Conseil est sur le point de voter le projet de loi sur la fusion des caisses de pensions publiques CIA et CEH.

Depuis que l'ouvrage est sur le métier, on aura tout entendu dans cette République: de la négation des contraintes fédérales et locales à la soi-disant "mauvaise gestion" des caisses, en passant par les sempiternelles critiques des prétendus "privileges" de la fonction publique. Aujourd'hui, face à un enjeu financier qui pèse près de 6 milliards étalés sur 40 ans, la canicule n'aide certainement pas à garder la tête froide, et l'incendie de forêt guette.

Automne 2010, la droite libérale qui domine les chambres fédérales réalise un vieux rêve: en votant l'obligation pour les caisses publiques d'augmenter leur taux de couverture à 80%, elle met fin au principe de répartition dans le 2<sup>e</sup> pilier. Désormais, les collectivités publiques ne doivent plus seulement garantir le versement des rentes, mais également la totalité des engagements en tout temps. Terminée, la solidarité intergénérationnelle où les actifs-ves paient les rentes des pensionné-e-s (principe de répartition sur lequel fonctionne le 1<sup>er</sup> pilier, l'AVS), à chacun-e de capitaliser sa future rente. Et voilà donc un "trou" de quelques milliards artificiellement créé dans les caisses pour des motifs purement idéologiques.

Cette recapitalisation est d'autant plus absurde qu'elle soumet des capitaux considérables aux aléas des crises financières ou monétaires. Des crises qui sont justement à l'origine d'importantes difficultés pour les caisses, mais dont elles ne sont évidemment pas responsables, à moins que l'on veuille leur reprocher de ne pas avoir pris plus de risques sur les marchés, avec des conséquences qui auraient été aujourd'hui encore plus désastreuses. Voilà donc les caisses non seulement contraintes de redresser la barre après les pertes subies, mais aussi de revoir à la baisse les rendements futurs, puisqu'une baisse du taux technique leur est imposée. Conséquences: l'accord signé il y a une année entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat, qui prévoyait pourtant d'importantes augmentations de cotisations, le report de l'âge-pivot à 63 ans et de substantielles baisses de rentes pour les hauts salaires, ne tient plus: la facture s'est alourdie de 2 milliards supplémentaires.

En juin 2011, après des mois de négociations ardues, le SIT avait soutenu la signature par le Cartel intersyndical d'un accord avec le Conseil d'Etat sur la fusion des caisses. Dans un contexte économique et poli-



tique défavorable, la prise en charge de la totalité de la facture par l'Etat-employeur, et donc par le contribuable, tout en préservant les avantages du système de retraite de la CIA et de la CEH, était apparue comme irréaliste. Le déséquilibre entre actifs-ves et retraité-e-s, de même que l'allongement de l'espérance de vie de ces derniers-ères, constituaient par ailleurs un élément pouvant justifier un relèvement des cotisations, puisque nous défendons le principe de répartition. Enfin, face aux velléités de la droite genevoise de démanteler complètement les acquis du

système de retraite des caisses publiques genevoises, il était primordial d'en préserver un certain nombre de points essentiels.

Le projet de loi tel qu'il sera soumis au vote du Grand Conseil le 13 septembre prochain se fonde bel et bien sur l'accord trouvé: maintien du principe de primauté de prestation, plus favorable au personnel, prise en compte de la pénibilité physique pour la fixation de l'âge-pivot (concernant environ 8000 salarié-e-s, essentiellement dans les professions soignantes), maintien de la participation de l'employeur à 2/3 des

cotisations, maintien des prestations déjà acquises (mesures transitoires), affiliation du personnel des EMS (actuellement au minimum LPP dans la plupart des établissements) à la nouvelle caisse. Mais la Commission des finances ne s'est pas arrêtée là. Si elle a accepté un financement additionnel de 800 millions de la part de l'Etat pour compenser la baisse du taux technique, elle a également augmenté le taux de cotisation d'1% supplémentaire, allongé la durée de cotisations à 40 ans, (...)

Suite en page 2

Dans ce numéro:

### On vote NON!

Dernier retour avant la votation sur les raisons de dire NON à la nouvelle Constitution. D'autres sujets seront aussi soumis en votation le 23 septembre.

3

### 46 000 francs

Exploitée pendant des années, une employée de l'économie domestique s'est vu attribuer 46 000 francs par les prud'hommes. Les patrons devront casquer.

4

### Un débrayage fructueux

L'action syndicale a payé chez Dnata, un transporteur de l'aéroport de Cointrin.

5

### Coup de froid sur les glaces

On peut légitimement aimer les glaces de Gelato Mania - même celles du 1<sup>er</sup> août au cervelas. Le problème, c'est que cette entreprise ne respecte pas la convention collective de travail.

6

### Le public élit

Les Conseils d'administration des établissements publics autonomes doivent être renouvelés. Le SIT présente nombre de candidat-e-s, particulièrement à l'hôpital.

7

### La migration en brochure

Le SIT publie une nouvelle brochure sur l'immigration intitulée: "Intégration: abatte les obstacles".

8

## Le Conseil d'Etat favorise le dumping salarial

**A**LORS que les dénonciations de cas de sous-enchère salariale crasse se multiplient en Suisse et à Genève, la droite de la commission de l'économie du Conseil des Etats vient de refuser de faire inscrire la responsabilité solidaire obligatoire pour les maîtres d'ouvrage dans la chaîne de sous-traitance. Même si, en mai, certains responsables de partis de droite semblaient avoir enfin compris que l'introduction de la responsabilité solidaire est une pièce maîtresse pour lutter contre le dumping salarial, les perspectives d'un renforcement des mesures d'accompagnement sur le plan fédéral s'éloignent. Mais Berne, c'est Berne, et Genève fait toujours mieux, c'est pourquoi tout va bien dans la lutte contre la sous-enchère et il ne faut rien ou si peu changer. C'est ce qui ressort du rapport du Conseil d'Etat sur l'initiative syndicale de la CGAS pour le renforcement du contrôle des entreprises et qui le convainc de recommander au Grand Conseil d'invalider toute la partie de l'initiative qui institue une

inspection des entreprises désignée par les syndicats et d'y opposer un contre-projet pour un renforcement *light* des effectifs de l'OCIRT et quelques mesures de coordination entre celui-ci et les commissions paritaires qui effectuent des contrôles proposés par l'initiative. La lecture de la sous-enchère que fait le Conseil d'Etat est identique à celle des patrons: les abus existent, mais sont le fait d'une infime minorité de 5 à 6% des entreprises. Genève est pionnière en matière de mesures d'accompagnement car elle a édicté des contrats-type de travail (CTT) qui couvrent 15% des salarié-e-s de secteurs à risque. Genève effectue un tiers des contrôles effectués en Suisse et donc le dispositif est fort, circulez, il n'y a rien à rajouter avec vos propositions. En ignorant les études qui montrent que la sous-enchère salariale concerne 20 à 25% des entreprises dans certains secteurs, le Conseil d'Etat prend la responsabilité de minimiser une situation structurellement grave et qui appelle une réponse radicalement renforcée.

Le discours de "Genève pionnière en matière d'édition de CTT" qu'entonnent, la bouche en cœur, autorités et organisations patronales pour justifier l'immobilisme commence à bien faire. Nous savons de quoi nous parlons. Qui est à l'origine des CTT? L'OCIRT? Les organisations patronales? Bien sûr que non, ce sont les syndicats. Le SIT, qui est à l'origine des CTT de l'économie domestique et de l'esthétique, sait très bien quels sont les efforts pour documenter sérieusement les cas de sous-enchère pour convaincre en fine l'instance tripartite de déclencher la mesure. C'est entre autre pour améliorer la qualité de ces preuves, dont le fardeau incombe aux syndicats, et en multiplier le nombre dans tous les secteurs et auprès d'un nombre plus important de salarié-e-s que nous proposons d'instituer une inspection des entreprises désignée par les syndicats, en plus des organes qui existent déjà (OCIRT, commissions paritaires), insuffisants pour endiguer la tâche grandissante de la sous-enchère. Le second argument avancé

pour invalider la partie de l'initiative sur l'inspection syndicale est celui du principe de neutralité pour garantir l'indépendance et l'impartialité des contrôles, qui ferait défaut à l'inspection syndicale. La lecture de notre initiative est plus que partielle sur ce plan. Selon l'initiative, les documents de dénonciation de l'inspection syndicale sont transmis pour approfondissement à l'OCIRT, qui demeure ainsi l'organe compétent pour les décisions de sanctions, ce qui respecte parfaitement le principe de neutralité. En choisissant d'ignorer la réelle étendue de la sous-enchère, en qualifiant l'inspection syndicale de non-neutre, en privant les syndicats des moyens d'amélioration qualitative et quantitative des preuves, en refusant l'initiative syndicale qui veut vraiment changer les choses, le Conseil d'Etat ne prend pas la mesure des nécessités de changement, choisit l'immobilisme et finalement se rend responsable d'une politique qui favorise le dumping salarial.

Manuela Cattani

Edito

## Du sang dans nos téléphones portables!

**44** GRÉVISTES sont morts lors des affrontements autour de la mine de Marikana en Afrique du Sud, dont 34 sous les balles de la police, et une soixantaine ont été blessés. La revendication des mineurs grévistes? L'augmentation de 850 euros de leur salaire, qui est actuellement de 400 euros par mois, pour 9 heures d'un travail quotidien éreintant dans les entrailles de la terre, dans la poussière et dans une chaleur suffocante; 850 euros afin de sortir de leurs taudis et de leur misère.

Non, nous ne sommes pas à l'époque de l'apartheid et des opérations policières meurtrières dans les townships. Nous sommes en 2012, plus précisément le 16 août 2012! Un choc! En 2012, des travailleurs sont tués parce qu'ils revendiquent le droit à la dignité humaine. Un autre choc, une des raisons invoquées pour expliquer ce massacre, lue dans quelques articles publiés sur Internet: la prétextuelle violence des grévistes, armés de machettes et déterminés à en découdre avec la police! Des grévistes affiliés à un syndicat minoritaire, radicalisé, en conflit avec le syndicat leader, l'Union nationale des mineurs (NUM) proche du pouvoir et du président Jacob Zuma! Ainsi les grévistes porteraient quasiment l'entière responsabilité du massacre du 16 août 2012 et la police, qui, elle, ne compte aucun mort dans ses rangs, n'aurait fait que de se défendre! Un autre choc: l'entreprise Lonmin cotée en bourse, qui exploite la mine de platine à Marikana et dont le siège est à Londres, se dédouane par la voix de son PDG de toute implication dans cette tragédie, sous prétexte que ce n'est pas elle qui a sollicité l'intervention armée de la police! Dans sa grande clémence, ce même PDG annonce qu'il ne procédera à aucune poursuite ni licenciement... pour autant que les grévistes reprennent le chemin de la mine pour ce même salaire de misère de 400 euros!

S'il est bien évidemment difficile d'apprécier la situation géopolitique de l'Afrique du Sud et de l'exploitation des richesses de son sol par la seule lorgnette d'Internet, il est cependant évident que cet événement est bel et bien exemplaire de l'accaparement des matières premières de pays "émergents" et de pays "pauvres" par des multinationales, lesquelles exploitent un sol qui ne leur appartient pas, exploitent la misère des habitants au profit d'oligarchies corrompues et au profit d'une minorité d'actionnaires. Dans le cas présent, c'est le platine qui est extrait du sol, métal rare et donc précieux, parce qu'il résiste à la corrosion, qu'il est malléable et ductile. Le platine est bien entendu très prisé par l'industrie du luxe - joaillerie, bijouterie, horlogerie -, mais est également utilisé dans toutes les industries nécessitant l'apport de catalyseurs, comme les industries du pétrole, de l'automobile, de l'armement. Plus récemment, le platine a rejoint l'industrie des télécommunications en se logeant dans les batteries des téléphones portables, d'ordinateurs, et d'autres objets électroniques qui nous sont devenus indispensables. Autant dire que ce précieux métal est une pièce maîtresse du négoce international, et que son accaparement par des multinationales ne s'étend pas au seul continent africain.

Cette véritable "colonisation privatisée" des matières premières, pour reprendre un terme de Bernard Bertossa (ancien procureur général de Genève), ne pourrait avoir lieu sans la complicité des principales places financières et de négoce de New York, Chicago, Houston, Amsterdam Londres, Shanghai, Singapour et Genève. Et oui, Genève, qui n'a pas d'accès à la mer, pas de port de marchandises et qui pourtant se place dans le "top ten" en raison de la présence d'un grand nombre de sièges d'entreprises de négoce de matières premières. Et pour cause, le négoce des matières premières ne peut se faire à grande échelle sans l'apport des banques. A Genève, mais également à Zoug, banques privées et agences de négoce font bon ménage.

Certes, l'échange de marchandises est inhérent à la condition humaine. Ce qui est inhumain c'est l'exploitation de l'homme par l'homme, c'est l'accaparement des richesses du sol au profit de quelques individus, c'est la corruption et l'évasion fiscale pour y arriver. Dans son ouvrage choc "Swiss Trading SA: la Suisse, le négoce et la malédiction des matières premières" publié en 2011, la Déclaration de Berne expose les rouages du négoce international des matières premières, le rôle de la Suisse dans ce négoce et les conséquences de ce négoce sur les pays et sur les travailleurs-euses exploités-e-s. La Suisse, aujourd'hui acclébrée par les États-Unis et l'Allemagne à identifier des contribuables voyous, se retrouvera tôt ou tard obligée d'enfin soumettre les négociants à la loi sur le blanchiment de l'argent et de légiférer pour introduire une taxation des matières premières à l'exportation. Le massacre du 16 août 2012 démontre la violence du capitalisme. Combien de massacres, combien de vies brisées, faudra-t-il encore pour développer des luttes et une solidarité internationale entre tous les travailleurs-euses?

La CGAS dont fait partie le SIT a transmis une lettre de soutien aux grévistes de la mine de Marikana au Président Jacob Zuma via la mission permanente de l'Afrique du Sud auprès de l'ONU. Une goutte dans un verre d'eau, mais un milliard de gouttes dans un verre d'eau le font déborder!

Nicole Lavanchy

### Sortie des retraité-e-s du SIT

**Samedi 29 septembre au lac Noir**

Doté d'une grande beauté naturelle, le lac Noir (Schwarzsee) est situé à 1'047m d'altitude au milieu de montagnes impressionnantes.

**Programme:** départ par Lausanne et Bulle pour Fribourg. Visite de la ville avec le petit train. Puis repas de midi au lac Noir. Temps libre l'après-midi. En fin d'après-midi, retour à Genève, arrivée à la gare Cornavin prévue en fin de journée.

**Ménu:** potage du jour ou salade - filets de perches frits sauce tartare, frites et panaché de légumes - trio de sorbets - 2dl vin blanc, eau minérale, 1 café/thé

**Prix: 110.- francs**

**Inscription jusqu'au 17 septembre auprès d'André Herren (022 348 78 40) avec le coupon reçu à domicile.**

## Au revoir Lara!

**Notre collègue Lara Cataldi, engagée au SIT en 2004, a décidé de changer d'orientation professionnelle après 8 ans passés dans la lutte, et c'est pour nous l'occasion de la remercier de l'immense travail accompli. Car Lara n'a jamais lésiné sur son engagement, comme en témoigne ce bref regard sur son activité.**

Engagée pour le secteur du tertiaire privé, qui reste une friche du point de vue des conventions collectives, elle a participé dès 2004 aux tribulations des CCT du commerce, à l'élaboration laborieuse mais vite dénoncées, et soumises aux multiples pressions des employeurs. Combien de dénonciations d'entreprises abuseuses n'a-t-elle organisées avec les salarié-e-s, de Carrefour à Mobilizezone, des pharmacies Victoria à Délifrance, des sous-traitants de Swisscom, aux flexibilisations de l'Eurofoot. Combien de salarié-e-s accompagnés-e-s aux Prud'hommes pour leur faire rendre justice, avec parfois la satisfaction de voir un jugement marquer la jurisprudence, comme ce fut le cas avec l'obligation de paiement par l'employeur du report du congé maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né, obtenu face à la Coop.

Et surtout la lutte cent fois reprise, et qui continue aujourd'hui, pour tenter d'établir des conventions dignes de ce nom dans le secteur de la vente, qui permettent d'améliorer les conditions salariales et d'éviter les méfaits de la flexibilisation des droits et des horaires, jusqu'au référendum, gagné de haute lutte en 2010-2011, contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins, afin de protéger la vie privée et professionnelle des vendeuses. On se rappelle en particulier l'énergie dépensée efficacement

pour faire aboutir le référendum (le SIT avait récolté à lui tout seul plus de 5000 signatures) débouchant sur un succès lors de la votation, ce qui n'était pas gagné d'avance. Lara avait joué un rôle déterminant en matière de stratégie de communication auprès de vendeuses et du grand public, de mobilisation du personnel et de présence médiatique.

Lara avait aussi mis en place un groupe de militant-e-s des ONG, et décrit les pièges guettant les employé-e-s de ce type d'organisations, en réalisant une brochure sur leurs droits, éditée, y compris en version anglaise, en 2006.

Lara avait pleinement intégré la dimension interprofessionnelle du SIT, et a contribué à de nombreux domaines d'intervention. En 2006, elle parachève une brochure sur les droits en matière de santé au travail; de

2005 à 2010, elle est un des piliers du groupe de rédaction du SIT-info, avec de nombreux apports, des brèves internationales à diverses interviews fleurissant les pages du journal, en passant par des éditoriaux sur la politique d'immigration. Elle amènera de nombreuses propositions pour la communication à l'égard des membres.

Elle intègre parallèlement le groupe migration du SIT, articulant réflexion politique et dossiers de demandes de permis, et assurant la présidence de Stop-exclusion.

Toujours disponible pour un coup de main, toujours à la recherche d'un apport concret, toujours attaché à offrir un accueil patient et pédagogique aux membres et aux militant-e-s et un relais à leurs revendications. Avec engagement, humanisme et intégrité. Avec un grand générosité. Nous sommes persuadés qu'elles et ils seront nombreux à se souvenir de toi avec reconnaissance, comme nous, Lara. Merci et que la suite soit aussi belle.

Le SIT



### Les mutations du monde du travail et leurs conséquences

#### Conseil interprofessionnel

**Jeudi 13 septembre à 18 h 15, grande salle du SIT**

avec l'intervention de Yves Flückiger, Professeur, Département de sciences économique et Observatoire Universitaire de l'emploi, Université de Genève

Le monde du travail est marqué aujourd'hui notamment par une hausse du chômage dit "incompressible" et une augmentation de la "flexibilité" des relations de travail, sous ses différentes formes: contrats précaires, temps partiel contraint, polyvalence, développement de la sous-traitance, flexibilité des salaires, etc.

Ces évolutions ont des conséquences également sur les assurances sociales (chômage, invalidité etc.), la formation professionnelle et continue, et accroissent les inégalités et la précarité. Nous vous invitons à participer à cette conférence qui s'inscrit dans la volonté du SIT de lutter contre la précarité, et au débat qui suivra.

**Les Conseils interprofessionnels du SIT sont un lieu d'information, de formation et de débat syndical ouvert à l'ensemble des militant-e-s et des membres intéressé-e-s du SIT. Nous vous encourageons donc vivement à y participer, surtout les membres des comités et des commissions.**

#### Suite de la page 1

(...) et repoussé l'âge-pivot d'une année encore. Ces modifications, qui aggravent les termes de l'accord signé par le Cartel, sont difficilement acceptables mais s'inscrivent au moins dans le débat sur l'équilibre financier de la caisse.

En revanche, la Commission des finances joue véritablement avec le feu en s'attaquant à d'autres points ne concernant pas directement l'équilibre financier de la future caisse, mais ayant d'importantes conséquences négatives pour les salarié-e-s. Elle impute ainsi aux seul-e-s salarié-e-s le rattrapage de cotisations en cas de réévaluation collective des salaires, ce qui le rendra inabordable pour les bas salaires, ou découvrera les aspirations légitimes à obtenir l'adaptation des salaires à l'évolution des métiers. Par ailleurs, la Commission des finances a imposé à la future caisse de devoir rejoindre des paliers supplémentaires dans la progression de son taux de couverture, sachant pertinemment qu'ils seront difficilement atteints. A ces objectifs inatteignables, les commissaires ont ad-

joint des sanctions inévitables: des cotisations d'assainissement supplémentaires réparties à 50%-50% entre employeur-employé-e. Cette manœuvre est particulièrement sournoise: non seulement elle met à mal un principe fondamental de l'accord (le maintien de la répartition des cotisations à deux tiers - un tiers), mais elle mettra artificiellement la caisse en situation quasi permanente d'assainissement, une situation que cette même droite ne manquera pas d'instrumentaliser durant ces 40 prochaines années pour critiquer, encore et toujours, la fonction publique "privé-gisée" et "dispensieuse".

Aujourd'hui, ce que nous défendons, c'est la garantie d'une retraite décente à un prix abordable. C'est également la possibilité d'une retraite anticipée pour toutes et tous, et particulièrement pour les professions dont l'usure a des conséquences indéniables sur la santé. Si nous nous battons pour ces objectifs dans le secteur privé, il n'y a pas de raison que nous ne

fassions pas également dans le secteur public. La droite, quant à elle joue, un autre jeu: celui de dresser les salarié-e-s du secteur privé contre ceux des services publics, de briser la solidarité intergénérationnelle, de démanteler tout ce que le service public peut constituer de contre-exemple à la seule loi du marché (et du plus fort).

Au moment du vote, la majorité politique de ce canton serait donc bien inspirée de revenir à la raison, et de prendre en compte le fait que ce sont déjà les salarié-e-s et les retraité-e-s qui paieront deux tiers de la facture globale. Chaque pas effectué dans le sens opposé de l'accord de 2011 est une allumette jetée dans le bois sec. Alors que l'autorité de surveillance des caisses place Genève au pied du mur pour se mettre en conformité avec les contraintes fédérales, faire payer aux affilié-e-s plus que ce qu'ils-elles doivent relève de la pure pyromanie.

Davide De Filippo

### SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

**Bâtiment, nettoyage, entretien, industrie**

mardi de 15.00 à 18.30  
jeudi de 15.00 à 18.30

**Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique**

mardi et jeudi  
de 14.00 à 17.00

**Terre, sécurité, services, garages, horlogerie, commerce, médias, transports**

mardi de 14.00 à 18.30  
jeudi de 14.00 à 17.00

**Santé, social, secteurs public et subventionné**

mardi de 10.30 à 13.30  
mercredi de 14.00 à 18.00

**Caisse chômage**

**guichet:** lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00  
**téléphone:** tous les matins, de 09.00 à 12.30  
- 022 818 03 33

**Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)**

lundi de 14.00 à 17.00  
jeudi de 09.30 à 12.30

**Service des impôts**

**Déclaration:** sur rendez-vous (022 818 03 20)  
**Impôts à la source:** lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

### Impressum

**Rédaction et mise en page:** Martine Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sacha Pfister, Georges Tissot.

**Collaboration régulière:** Boumédiène Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Gueïpa, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Aurélien Petzold, présidente du SIT, Sylvain Tarrit, Françoise Weber.

**Impression:** CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 8 fois par an

**Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.** SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

## Enfin des actes ?

**Les résultats de la votation populaire de juin aboutissent à un résultat paradoxal. Le peuple a donné une majorité de 57,8% des voix à l'initiative 143, soutenue par le SIT, qui prévoyait d'inscrire le droit à une place dans la Constitution. Le contreprojet, soutenu par la droite et le patronat, n'a obtenu que 53,5% des voix.**

Comme les deux objets ont été acceptés, la question subsidiaire prévue dans ce cas de figure a malheureusement fait passer le contreprojet avec 52,1% des voix. Cependant, il ne fait aucun doute que la majorité des voix exprimées demande des moyens pour résoudre la criante pénurie de places que connaît le canton.

Le contreprojet prévoit que l'État et les communes ont cinq ans pour adapter l'offre aux besoins. C'est court pour réaliser les milliers de places manquantes. Il est donc urgent de prendre des mesures afin de réaliser cet objectif. Le contreprojet prévoit que l'État et les communes financent l'exploitation des structures d'accueil de la petite enfance. La loi cantonale en vigueur ne comprenant aucun subventionnement des institutions par l'État, il faut maintenant que le Grand Conseil applique sans tarder la volonté populaire en adoptant une ligne budgétaire conséquente dès 2013 déjà. Un amendement à la loi J 6 29 devrait être proposé à titre de loi d'application des nouvelles dispositions constitutionnelles adoptées par le peuple. Le contreprojet prévoit aussi d'encourager les crèches d'entreprises. La récente fermeture de l'entreprise Merck Serono, qui met en péril l'existence d'EVE Crescendo, est la pour démontrer que ce modèle est fragile et que seule une politique publique permet la création de places d'accueil pérennes.

Par ailleurs, suite à l'adoption de la motion 1952 par le Grand Conseil, le Conseil d'État a récemment déposé un rapport (M 1952-A) qui révèle la nécessité d'une importante offensive de formation (CFC ASE et diplôme d'éducatrice de l'enfance) pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de personnel et pour remplir les exigences des nouvelles normes d'encadrement prévues pour 2018 (50% diplôme

ES, 30% CFC ASE, 20% de personnel en voie de qualification). Afin d'éviter de dégrader plus encore la qualité des prestations, il convient aussi de mettre des moyens à la disposition des écoles et de l'OFPC pour réaliser cet objectif et permettre au personnel non qualifié d'accéder à ces postes. Rappelons que seul 2% des effectifs sont actuellement au bénéfice d'un CFC ASE, alors que le Conseil d'État envisage de parvenir à un taux de 30% en six ans.

Enfin, le rapport n° 49 de la Cour des Comptes de mars 2012 sur le dispositif genevois pour l'accueil de la petite enfance met notamment en évidence la grave carence d'effectifs du Service de l'évaluation des lieux de placements pour effectuer sa mission de contrôle et d'autorisation des institutions. Ce service n'a connu aucune augmentation de moyens depuis des années alors que dans le même temps, le nombre de places a considérablement augmenté dans le canton. De même, l'Observatoire de la petite enfance, qui vient d'être mis sur pied par le DIP, est totalement sous doté (1,2 postes) alors qu'il est chargé d'évaluer les besoins. Ces éléments devraient être pris en compte dans le budget pour qu'enfin nous puissions disposer, dans ce canton, d'une politique cohérente et efficace de la petite enfance.

Notre syndicat sera particulièrement attentif à ce que la solution ne passe plus, comme ces dernières années, par un affaiblissement des moyens de fonctionnement des services et des institutions qui se fait au détriment des conditions de travail du personnel et de la qualité des prestations aux enfants et à leurs parents. Quant à délicate question de la définition des besoins, les parents seraient bien inspirés de faire entendre leur voix !

Valérie Buchs

## Large front unitaire

**Le 14 octobre prochain, le peuple genevois votera sur la nouvelle Constitution genevoise, élaborée de façon besogneuse par l'assemblée constituante durant près de quatre ans.**

Ce qui est déjà certain, c'est que ce projet de Constitution, loin d'être un acte novateur et unificateur, provoque la zizanie, l'insatisfaction et les divisions en cascade parmi les acteurs collectifs, alors qu'elle laisse la grande majorité de la population dans une totale indifférence. Qui va en effet, d'ici les votations, avoir le courage de lire minutieusement les 237 articles du projet de cette Constitution, présenté en catimini, en plein été, dans la Feuille d'avis officielle? Rien de mieux pour que ce texte passe inaperçu!

Comme nous l'avons relevé à maintes reprises dans nos colonnes et lors de nos prises de positions publiques, le résultat de l'exercice mené par l'Assemblée constituante est clairement décevant, voire inacceptable. Face à la levée de boucliers que provoque ce projet, on peut même parler d'échec, quels que soient les résultats du vote du 14 octobre. Echec d'autant plus criant que les Verts et les Socialistes avaient avalé nombre de couleuvres et accepté de faire des concessions aux partis de droite (par exemple sur les droits politiques des résidents étrangers) pour garantir l'adhésion de ces derniers, y compris de celle du MCG et de l'UDC, au texte final. Or, les assemblées générales du MCG et de l'UDC, au cours de l'été, se sont prononcées finalement contre la nouvelle Constitution! A des concessions ressemblant fort à de la compromission s'ajoute donc une belle preuve de naïveté de la part de certains "ambitieux et fringants" constituants adeptes, selon leur terminologie, des accords de convergences entre la droite et la gauche.

### Non à une constitution trompeuse et rétrograde

En ce qui concerne le NON de gauche, le NON des forces sociales, syndicales et politiques porteuses de principes et de valeurs fondés sur la solidarité et la justice sociale, notre NON à nous a belle allure et regroupe un très large éventail de prises de position.

Nombreuses sont en effet les organisations de la société civile qui, au fil de l'été se sont prononcées pour le NON. Pour la plupart, elles font campagne et appellent au refus de cette nouvelle Constitution dans le cadre d'une coordination unitaire qui s'est constituée à la mi-août, sur le thème "Non à une constitution trompeuse et rétrograde".

A ce jour, en font partie les organisations et associations suivantes: les deux groupes représentés au sein de la Constituante: solidaritéS et l'Avivo; les associations engagées dans la défense de problématiques spécifiques: Contratim, VivRe (Vivre, voter et représenter), Attac, le DAL (pour la défense des aînés et des locataires), Femmes pour la parité, le GSSA (groupe Suisse sans armée), le Mouvement populaire des familles, la Coordination laïque genevoise /Gauche républicaine/la libre pensée, le Parti du Travail, La Gauche-GE, l'ensemble des syndicats: CGAS, SIT, SSP et Cartel intersyndical du personnel de l'État.

Les raisons du refus de l'ensemble des organisations syndicales sont connues et un argumentaire sera largement diffusé par la CGAS les semaines précédant la votation, mais l'éventail des organisations ci-dessus conforte notre choix: c'est la preuve que ce projet de Constitution ne satisfait pas grand monde, hormis la majorité des constituants et leurs partis, obligés de les suivre, mais sans enthousiasme, pour éviter le krach!

### Un refus de l'arrogance et de l'autisme politique

Si l'on additionne et multiplie les NON de l'ensemble des organisations ci-dessus (sans oublier celles faisant campagne séparément), cela fait beaucoup de monde. Beaucoup de sensibilités présentes au sein de la population qui, au mieux, n'ont pas été entendues et qui, au pire, ont été narguées et niées dans leur existence et leurs aspirations! La constituante n'a pas été à la hauteur de la mission que l'on attendait d'elle; elle n'a pas été à l'écoute de la population; elle ne s'est pas attelée à la rédaction d'un texte mobilisateur, avec des avancées novatrices à la mesure des défis sociétaux à affronter en ce 21<sup>e</sup> siècle. Au bout du compte, l'exercice qui a été mené pendant quatre ans a donné à voir un spectacle affligeant; il a coûté cher à la col-

lectivité, tout en étant quasiment inutile car, au vu des résultats obtenus, nous pouvons tout à fait nous satisfaire de l'actuelle Constitution, plus précise sur un certain nombre de points fondamentaux.

Nombreuses et diverses sont les raisons de voter NON, la plupart sur des questions fondamentales et non pas anecdotiques ou égoïstes (sur les droits fondamentaux, sur le rôle de l'État, sur l'environnement, etc.), c'est pourquoi, en votant NON, afin de rejeter un texte indigne de notre canton, nous ne manquerons pas le rendez-vous du 14 octobre, contrairement aux constituants qui, eux, ont manqué le leur!

Daniel Dind

**les syndicats appellent à voter**

# NON

**à cette constitution**

qui ne répond pas aux attentes du monde du travail régressif et qui affaiblit l'Etat social hostile aux résidents étrangers sans garantie d'application



In 14 octobre 2012



## 6 raisons de dire NON

- **NON à une constitution qui ne répond pas aux attentes du monde du travail** et qui ne fait que reprendre sous d'autres formulations ce qui existe dans la constitution fédérale. Aucune avancée réelle au niveau des droits syndicaux: droit de réunion et de tenir des assemblées syndicales sur les lieux de travail, droit de désigner des délégués syndicaux... rien de tout cela dans le texte! Les constituants n'ont également pas eu le courage d'introduire l'obligation d'une assurance perte de gain ni de relancer le débat sur le salaire minimum cantonal.
- **NON à une constitution régressive et qui affaiblit l'Etat social**, qui détaille longuement les tâches de l'Etat et des services publics, mais sans leur garantir les moyens d'accomplir les tâches que l'on attend d'eux. Les prestations de l'Etat, garant des libertés, de l'égalité et de la solidarité, sont en danger, d'autant plus que rien n'est prévu en ce qui concerne une fiscalité plus redistributive. En précisant que "l'Etat agit en complément de l'initiative privée et de responsabilité individuelle", les intentions des constituant-e-s sont claires: affaiblir, sinon démanteler l'Etat social et les services publics; elles contiennent des visées de privatisation et d'externalisation de certaines de leurs tâches. A terme, le statut des établissements publics autonomes (SIG, TPG, HUG) peut être remis en question.
- **NON à une constitution hostile aux résidents étrangers**, qui sera à la traîne de tous les cantons romands en ce qui concerne les droits de vote et d'éligibilité des résidents étrangers. Ceux-ci ont été l'objet d'un lamentable marchandage de la part des constituants, qui ont retiré le "petit droit" à l'éligibilité au niveau communal prévu initialement pour en rester au *statu quo*.
- **NON à une constitution friileuse**, car au-delà de vagues formulations, elle ne garantit pas, dans les faits, une réelle égalité entre femmes et hommes dans l'accès aux formations, aux professions et aux fonctions, ni ne mentionne la parité.
- **NON à une constitution sans garantie d'application** pour de nombreux points. Elle est truffée d'articles virtuels et fictifs, pavés de bonnes intentions mais rédigés de telle manière qu'ils en sont réduits à néant que des déclarations proclamatoires.
- **NON à constitution hors sol**, rédigée en vase clos, sans réelle écoute de la population - maintenue ainsi dans une totale indifférence vis-à-vis de ce projet - sans concertation avec les acteurs collectifs de la société civile tout, au bout du compte, insatisfaits et mécontents face à l'autisme dont a fait preuve la constituante à leur égard: nombreux sont les régressions et les manques concernant l'environnement, le nucléaire, le logement, la paix, le social, etc.

**Non à une constitution qui manque de souffle!  
Non à une constitution trompeuse et rétrograde!  
NON LE 14 OCTOBRE!**

## Votations du 23 septembre

### Initiative "Protection contre le tabagisme passif" OUI à une meilleure protection sur les lieux de travail, dans toute la Suisse!

Le SIT recommande d'accepter cette initiative car la protection de la santé des salarié-e-s est insuffisante dans une majorité de cantons. A Genève, où les hospitalisations pour affections respiratoires ont diminué de 19% depuis l'introduction de la loi de 2009, cette initiative n'introduira pas de changement, mais dans d'autres cantons, elle permettra une vraie protection contre le tabagisme passif pour les employé-e-s de service, comme à Genève. La loi fédérale actuelle permet en effet des fumeurs avec service et des établissements fumeurs, sous la simple réserve de l'accord volontaire des serveurs et serveuses. Or le SIT sait bien que cette condition ne pèse pas lourd face aux contraintes du marché du travail, et que beaucoup s'obligent à accepter un poste pour gagner leur vie, au détriment de leur santé.

A l'heure actuelle, 11 cantons permettent des établissements fumeurs sans protection du personnel, et 18 des fumeurs avec service. C'est pour les travailleur-euses de ces cantons et pour réaffirmer l'importance de la protection du personnel de service à Genève que le SIT appelle à accepter cette initiative.

### Initiative "Sécurité du logement à la retraite" NON à une nouvelle injustice fiscale

La suppression de la valeur locative proposée par cette initiative favoriserait les propriétaires par rapport aux locataires. Et ce serait les plus aisé-e-s des propriétaires qui bénéficieraient de la plus grande baisse d'impôts!

Cette initiative favoriserait donc une répartition des richesses encore plus injuste.

Il s'agit du 3<sup>e</sup> volet de l'offensive lancée par l'Association suisse des propriétaires et la droite pour tenter de mettre en place des baisses d'impôts pour les propriétaires. Les deux initiatives précédentes ont heureusement été refusées par le peuple en mars et en juin derniers.

Pour le SIT, cette troisième initiative doit également être rejetée, car - en plus d'offrir des caudex fiscaux à celles et ceux qui n'en ont guère besoin - elle ne résout en rien les vrais problèmes financiers des retraité-e-s qui perçoivent des rentes ridicules ne leur permettant pas de vivre décemment! Ce sont ces rentes qui doivent être augmentées, plutôt que d'offrir ces rabais fiscaux.

Car ces caudex fiscaux - environ 750 millions de francs par an - seraient payés par l'ensemble de la population: cette perte aurait pour conséquence un démantèlement des services publics et/ou une compensation par d'autres impôts!

### Formation musicale des jeunes OUI à la promotion et à l'accès à la culture

Cet arrêté est un contre-projet à l'initiative "jeunesse et musique" qui a été retiré par les initié-e-s. L'arrêté propose d'inscrire dans la Constitution que la Confédération et les Cantons promeuvent la formation musicale des jeunes, par une adaptation des programmes scolaires et d'autres moyens.

Le SIT recommande d'accepter cet arrêté qui va dans le bon sens - celui d'un accès à la musique et à la culture pour le plus grand nombre, notamment grâce à l'école publique.

## Améliorer les rentes AVS pour les bas salaires

### Le projet AVSplus de l'USS

L'Union syndicale suisse (USS - dont le SIT est membre associé) a décidé d'améliorer les rentes AVS à l'aide d'un projet intitulé AVSplus. Ce sont surtout les rentes des bas et moyens revenus qui devront être substantiellement augmentées. Cette décision représente un tournant dans l'histoire de l'AVS: après une vingtaine d'années de défensive en cette matière est désormais posée la première pierre d'un nouveau développement social de cette assurance.

- L'évolution future de l'AVS devrait répondre au moins aux principes suivants:
- pas de baisse des rentes,
  - des hausses des rentes correspondant à au moins une 13<sup>e</sup> rente mensuelle, la hausse pour les bas et moyens revenus devant être particulièrement marquée,
  - une amélioration des rentes via l'AVS, dont le financement repose sur le système de la répartition, et la possibilité d'une augmentation des cotisations, toujours selon le même système.

Ce projet sera présenté et discuté lors d'un

### Conseil interprofessionnel

**Jeu 11 octobre à 18 h 15 - grande salle du SIT**

avec une intervention de **Doris Bianchi** - en charge du dossier des assurances sociales à l'USS

**Les Conseils interprofessionnels du SIT sont un lieu de l'information, de formation et de débat syndical ouvert à l'ensemble des militant-e-s et des membres intéressé-e-s du SIT. Nous vous encourageons donc vivement à y participer, en particulier les membres des comités et des commissions.**

# Nouvelle loi cantonale

**Le 1<sup>er</sup> août passé, la nouvelle Loi en matière de chômage (LMC) est entrée en vigueur, apportant son lot de diminutions de prestations, comme à chaque révision de loi touchant aux assurances sociales.**

Cette fois, la péjoration touche notamment les personnes fragilisées dans leur santé.

Désormais, les personnes en arrêt maladie de longue durée ne peuvent espérer être indemnisées par l'assurance perte de gain (l'assurance PCM) qu'au maximum durant le nombre de jours d'indemnités fédéral qui leur restent au moment où la caisse de chômage transfère leur dossier aux PCM. Autrement dit, si vous avez le malheur de tomber malade peu avant d'avoir épuisé vos indemnités de chômage (admettons qu'il vous reste deux semaines d'indemnités fédérales de chômage quand votre caisse transmet votre dossier aux PCM), votre couverture n'est pas prolongée mais s'arrête quand vous aurez perçu deux semaines d'indemnités maladie PCM. Il va de soi que cela ne va pas vous aider à guérir plus vite.

Le principe de la durée d'indemnisation PCM a été fixé par la nouvelle loi. Cependant, il y avait matière à péjorer un peu moins les choses par le biais du règlement d'exécution de la loi (RMC). La CGAS, consultée sur ce règlement, a ainsi demandé, parmi de nombreux autres points, que le nombre d'indemnités PCM à percevoir fasse l'objet d'un article dans le règlement. Elle demandait ainsi que le nombre d'indemnités maladie maximal à percevoir à

chaque cas transmis à l'assurance PCM soit équivalent au nombre maximal d'indemnités fédérales (le nombre d'indemnités dont les chômeurs-euses disposent au début de leur droit au chômage en fonction de leur situation). Malheureusement, les syndicats n'ont pas été entendus sur ce point, comme pour tous les autres points à deux exceptions près.

La version initiale du règlement prévoyait d'exclure d'office de toute autre mesure cantonale les personnes qui refuseraient "sans motifs sérieux et justifiés" un stage ou un emploi de solidarité qui leur était proposé. La CGAS s'est érigée contre cette exclusion d'office et a demandé que cette disposition soit remplacée par un droit clair de toutes les personnes concernées à un stage ou un emploi de solidarité (EdS). Car même si ces stages et EdS sont plus que critiquables (les stages ne contribuent pas à l'ouverture d'un nouveau droit au chômage alors que les stagiaires travaillent comme tout un chacun, les stagiaires et employés-e-s de solidarité sont corvables à merci, sous-payés-e-s, se voient souvent marginalisés-e-s par rapport aux employés "normaux" des institutions où les accueillent, n'ont pas voix au chapitre dans les organes de représentation du personnel etc.), ils permettent

au moins de maintenir un certain niveau de revenu durant un temps. En réponse à cette exigence, le Conseil d'Etat a assoupli quelque peu sa formulation: désormais, "le chômeur qui, sans motifs sérieux et justifiés, refuse un stage de requalification cantonal ne peut exiger qu'une autre proposition de stage lui soit faite" mais n'en est pas formellement exclu non plus - en somme, il continue à dépendre du bon vouloir de sa son conseil-ère.

Un autre article du RMC prévoyait que si, malgré un examen approfondi de son dossier, une personne devait ne pas correspondre au profil recherché de l'EdS qui lui avait été attribué, elle ne pourrait que dans des cas exceptionnels se voir attribuer un autre poste. La CGAS a relevé que s'il y avait effectivement inadéquation, ce ne serait en aucune façon de la responsabilité de la personne mais plutôt en raison d'un évaluation défaillante. Elle a donc réitéré sa demande que les EdS, comme toutes les autres mesures, constituent un droit et non pas une faveur. Le Conseil d'Etat a réagi à cette demande en accordant un autre poste en EdS "dans la mesure des places disponibles".

En résumé, la nouvelle version de la LMC et de son règlement ne donne que quelques sucres présentés comme avancées majeures pour mieux camoufler l'importante régression qu'elle représente en réalité.

## Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez pas à venir nous consulter.

- En septembre, à Meyrin, place des Cinq continents les samedi 15, 22 et 29 de 14h00 à 17h00
- les jeudi 20 et 27 de 17h à 19h00



## Campagne Clean Clothes

# La vérité (presque) nue sur les uniformes suisses

**Policiers, pompiers, secouristes, chirurgiennes et postiers portent tous et toutes des vêtements bien spécifiques: des vêtements professionnels. Ces "uniformes", achetés en grande partie par l'Etat et donc financés par les impôts, inspirent le respect, mais qu'en est-il des êtres humains qui les produisent?**

Dans le cadre de la Campagne Clean Clothes, la Déclaration de Berne (DB) dénonce les conditions déplorables dans lesquelles les vêtements professionnels portés en Suisse sont fabriqués et demande un renforcement de la législation. En Suisse, quelque deux millions de personnes, soit près de 50% de la population active, sont équipées de vêtements professionnels. Ces tenues remplissent différentes fonctions, de l'identification du grade ou de la fonction à la garantie d'une hygiène irréprochable en milieu hospitalier. En bref: les vêtements de travail jouent un rôle essentiel dans de nombreuses professions et font partie de notre quotidien.

### Les achats risqués du secteur public

Le secteur public est l'un des principaux acheteurs de

vêtements professionnels. La Confédération, les cantons, les communes et les hôpitaux font régulièrement l'acquisition d'habits de travail et autres textiles, des produits à risque dont les conditions de production restent problématiques dans le monde entier: salaires de misère, heures supplémentaires excessives, protection insuffisante de la santé au travail et violations des normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). En République de Macédoine, où une part importante des vêtements de travail suisses sont produits, les couturiers gagnent 122 francs par mois - soit 70 centimes de l'heure - alors que 600 francs par mois en moyenne seraient nécessaires pour couvrir les dépenses usuelles, selon l'Office de la statistique.

Dans sa politique et ses pratiques d'achat, le secteur public

a le devoir de se montrer exemplaire. La Confédération, les cantons, les communes et les hôpitaux devraient exiger des entreprises de vêtements professionnels une information transparente sur leur chaîne d'approvisionnement, jusqu'à l'usine dans laquelle les vêtements sont produits. De plus, le secteur public ne devrait travailler qu'avec des fournisseurs qui s'engagent à respecter les normes fondamentales de l'OIT, à limiter le temps de travail et à verser un salaire de subsistance à toutes les personnes impliquées sur la chaîne de production. Or, l'enquête menée par la DB/CCC a montré que l'Etat n'assume pas systématiquement son rôle d'exemple. Le respect des critères sociaux minimaux et la transparence pèsent encore très peu dans la décision d'achat.

### Une révision de la loi pour combler les lacunes

La législation actuelle ne suffit pas pour que la Suisse remplisse ses propres directives en matière de durabilité et

fasse figure d'exemple, tel qu'énoncé dans sa *Stratégie pour le développement durable 2012-2015*.

La loi fédérale sur les marchés publics et les lois cantonales doivent être adaptées. Avec la révision de la loi fédérale, actuellement en suspens, la Suisse a les moyens d'ancrer de manière claire les critères sociaux dans sa politique d'achat. Elle doit par conséquent prendre ses responsabilités et garantir des habits de travail produits dans des conditions équitables.

Géraldine Viret  
Déclaration de Berne

Par la diffusion de la vidéo "La vérité (presque) nue sur les uniformes suisses", la Déclaration de Berne a lancé en juin dernier une grande campagne pour demander des réglementations juridiques plus fortes pour un approvisionnement durable. Quelques 14'000 personnes ont déjà signé un appel aux parlementaires suisses pour des uniformes équitables. Et vous?

Plus d'infos sur [www.ladb.ch/vêtementsprofessionnels](http://www.ladb.ch/vêtementsprofessionnels)



# Sous-payée depuis des années

**Des employeurs condamnés à payer plus de 46'000 francs**

Avant de recevoir son congé, Maria a travaillé plus de 10 ans en qualité d'employée de maison. Elle s'occupait des enfants, les amenait à l'école, à leur cours récréatifs, s'occupait du ménage et du linge. Elle arrivait au domicile des employeurs à 8h00 et repartait le soir un peu avant 18h00. Payée au lance-pierres, 1700 francs par mois en 2005 et 2000 francs à la fin des rapports de travail, elle touchait son salaire en espèce de la main à la main, sans jamais recevoir de décompte de salaire.

Durant ces 10 années de travail, Maria a réclamé à maintes reprises d'être déclarée aux assurances sociales. Ses patrons l'ont déclaré à chèque service quelques mois, lui ont donné une quittance de chèque service prouvant qu'elle était affiliée et puis ils lui ont laissé croire qu'elle était toujours affiliée aux assurances sociales. A la fin des rapports de travail, Maria découvre que sa patronne ne l'a déclarée que 7 mois sur 10 ans de travail. En compensation, elle lui donne la somme misérable de 2000 francs.

Après 10 ans de travail, Maria est écoeurée, dégoûtée. Avec le SIT, elle dépose une demande au Tribunal des prud'hommes. Elle réclame le respect du salaire minimum obligatoire qui était en 2009 de 3550 francs par mois pour 45 heures de travail par semaine et donc que les employeurs lui payent la différence de salaire

pour toute la période travaillée.

Le Tribunal a accepté sa demande en grande partie puisqu'elle a obtenu gain de cause pour la somme de 46'000 francs, le Tribunal a reconnu qu'elle avait travaillé 40 heures par semaine. Elle a ainsi obtenu le paiement de la différence de salaire sur la base d'un salaire d'un peu moins de 3200 francs sur une période de 5 ans. Passés 5 ans, les droits des travailleuses et travailleurs sont prescrits, périmés et donc perdus à tout jamais.

Le Tribunal a aussi condamné les époux à remettre des décomptes de salaire à notre membre et donc de la déclarer aux assurances sociales.

Ce types d'exploitation et d'abus sur de très longues périodes sont malheureusement trop fréquents dans le secteur de l'économie domestique. Trop nombreuses sont les femmes, migrantes et sans-papiers qui perdent leur droit, par peur de perdre leur place de travail car, rappelons-le, ces travailleuses-là n'ont droit ni aux indemnités de chômage ni à l'assistance sociale, avoir un salaire à la fin du mois, si minime soit-il, est vital.

A nous tous et toutes de nous mobiliser pour que ces abus cessent. Luttons ensemble pour que celle qui soit l'origine des travailleurs et des travailleuses, elles - ils aient les mêmes droits et le même niveau de protection sociale.

Martine Bagnaud

## 13 morts à la Jonction

# Le chemin du 23-Août

**Le futur quartier du Carré Vert (ex-SIG, ex-Artamis) sera traversé par un "chemin du 23-Août". Ce nom - décidé par le Conseil d'Etat - rend hommage (un peu tardif, certes!) aux treize victimes de l'explosion de l'ancienne usine à gaz qui s'est produite le 23 août 1909.**

On commémore chaque année avec régularité les 13 morts du 9 novembre 1932. Mais 13 autres morts, à quelques centaines de mètres de là, ont passé aux oubliettes de l'histoire, sauf leur évocation lors de la commémoration du 9 novembre 2009 à la suite d'un article de Charles Heimberg paru dans le Courrier. La dramatique explosion a eu lieu, sur l'ancien site des Services industriels aujourd'hui en plein chantier.

L'usine avait été implantée en 1845 sur un terrain alors en pleine zone maraîchère. Il s'agissait de produire du gaz pour assurer l'éclairage de la ville et des possibilités de chauffage. Le gaz de ville ainsi produit était stocké dans de grands gazomètres. L'usine à gaz genevoise avait été modifiée et agrandie à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, mais le développement urbain l'avait rattrapée; elle se trouvait désormais en pleine zone habitée.

Le 23 août 1909, par suite d'une fausse manœuvre inexplicable, puisque son auteur a trouvé la mort, il se produisit dans le sous-sol du bâtiment du compteur une émission considérable de gaz. Il se forma avec l'air ambiant un mélange explosif, qui se répandit dans

tout le bâtiment. Le drame a été aussi brutal que meurtrier. Une foule dense et très affolée a immédiatement accouru sur les lieux du drame, mais elle a rapidement dû se précipiter vers la place du Cirque par crainte d'une seconde explosion. Des victimes ont été projetées par-dessus un mur jusqu'au cimetière de Plainpailais. Il y avait du verre brisé partout et des blessés en très grand nombre. Pas une vitre n'a résisté dans les commerces et les logements du boulevard Saint-Georges.

Le bilan humain de la déflagration est particulièrement lourd: treize personnes trouvent la mort, dont l'ingénieur adjoint de l'Usine, le premier contremaître et quatre ouvriers de l'Usine, cinq ouvriers n'appartenant pas à l'Usine, mais employés aux travaux de celle-ci, tous morts à leur poste et dans l'accomplissement de leur tâche. A cette liste, il faut ajouter douze personnes grièvement blessées. Ces hommes avaient entre 21 et 59 ans, la plupart étaient mariés et pères de nombreux enfants.

## Un débrayage fructueux

Après un débrayage du personnel le 15 juin dernier, un plan social a pu être négocié pour les licencié-e-s. Initialement fixé à 22, le nombre de licenciements a été réduit à 8.

Le 21 mai, l'entreprise Dnata d'assistance au sol à l'aéroport de Genève annonçait la perte d'un mandat pour la compagnie SN Brussels Airlines. Sur la base d'une diminution des vols traités de 15%, l'entreprise concluait à un licenciement collectif inévitable. Le 4 juin la nécessité de supprimer l'équivalent de 35 postes à plein temps était avancée, déclinée quelques jours plus tard sous la forme de 22 licenciements d'employés fixes et de la diminution générale des heures fournies au personnel auxiliaire.

La tension monte alors vite parmi le personnel; une fois de plus, un licenciement collectif était annoncé alors que la surcharge de travail était ressentie et que la variation du portefeuille de clients, à la hausse ou à la baisse, est régulière. Dans ces conditions, la délégation syndicale du SIT et du SSP a martelé en négociations que licencier équivalait à augmenter la pression sur le personnel, à perdre des compétences, à prendre le risque de désorganiser les services alors qu'à terme des reengagements pourraient être

nécessaires. Les syndicats ont refusé leur accord à une opération humainement coûteuse alors qu'une légère surcapacité - l'entreprise emploie plus de 400 équivalents plein temps - serait vite résorbée par les départs et licenciements ordinaires. Les salarié-e-s ayant l'impression de n'être pas entendus et de manquer d'information, ils ont cessé le travail pendant deux heures le 15 juin à l'appel des syndicats.

Les séances de négociation qui ont suivi le débrayage ont permis d'abaisser le nombre de licenciements à 8, de prévoir une priorité de réembauche sur les 12 prochains mois pour les personnes licenciées ainsi qu'une indemnité de départ équivalente à un demi salaire mensuel par année d'ancienneté. Pressée d'agir, la direction a prononcé les licenciements à fin juin face à un personnel amer, tourné vers les vacances et sous pression de l'entreprise mettant en exergue des difficultés financières.

L'intense activité syndicale du mois de juin a toutefois été portée ses fruits et mis en évidence des enjeux syndicaux importants pour l'avenir. Dans une

entreprise où la demande de main d'oeuvre est irrégulière durant la journée en fonction des mouvements d'avions, la tentation est forte d'augmenter la part du personnel auxiliaire, plus précaire, au détriment du personnel fixe, pour augmenter la rentabilité des heures de travail. Le refus de l'augmentation de la part du personnel payé à l'heure ou à temps partiel contraint sera donc une priorité du travail syndical futur. D'autre part, l'absence de coordination entre Dnata et Swissport, qui a repris le mandat de SN Brussels Airlines, a conduit à une situation inacceptable. La première entreprise licenciait pendant que la seconde engageait et alors que l'activité aéroportuaire restait stable. Même si la pression syndicale a permis au final que Swissport soit prête à engager quelques salarié-e-s licencié-e-s par Dnata, le SIT estime qu'un accord conventionnel de branche prévoyant la reprise du personnel licencié pour cause de reprise d'un mandat par l'entreprise concurrente est nécessaire pour éviter que les travailleurs-euses fassent régulièrement les frais de la concurrence entre les prestataires de service à l'aéroport.

Simon Descombes

## Limousines

### La précarité conduit le luxe

Travaillant pour une clientèle huppée ayant les moyens de se payer un service de luxe, les chauffeurs de limousine sont le plus souvent logés à l'enseigne de la précarité: travail sur appel, absence de toute garantie salariale, disponibilité permanente qui met à mal l'organisation de la vie privée.

Tenue impeccable, sourire de circonstance, discrétion, précision dans la conduite, réponse immédiate à toute demande du client, gentillesse et dévouement... voilà quelques qualités que l'on vous demandera de démontrer si vous souhaitez être chauffeur de limousine. Celle-ci devra toujours être impeccable, lustrée, parfumée et d'une température agréable. Vous agirez dans le monde du luxe et devrez vous en montrer digne même si dans les faits ce qui vous sera le plus souvent réservé au-delà des apparences, c'est la précarité.

La grande majorité des chauffeurs de limousines travaillent sur appel. Cela implique non seulement de n'avoir aucune garantie de revenu à la fin du mois, mais aussi de devoir se rendre le plus largement disponible. L'organisation de la vie privée est mise à rude épreuve. Le chauffeur qui souhaite saisir le maximum d'opportunités de travail restera disponible 24 heures sur 24 et 365 jours par an, sans aucune contrepartie de la part de l'employeur et sans aucun jour de congé planifié à l'avance. A l'inverse, celui qui annoncera certains jours d'indisponibilité prendra le risque de voir son revenu diminuer non seulement car de potentielles missions ne pourront pas lui être attribuées mais aussi parce que moins un chauffeur se montre disponible et flexible, moins l'employeur prendra la peine de l'appeler pour lui proposer une mission. Dans un système où la plus grande part du risque d'entreprise est reportée sur le salarié, les employeurs n'hésitent ainsi pas à multiplier le nombre de chauffeurs sous contrat: ils sont ainsi plus sûrs d'avoir toujours des chauffeurs disponibles et en toute situation et cela ne leur coûte rien temps

ceux-ci ne déploient pas effectivement une activité. Les entreprises refusent en effet d'indemniser les heures de disponibilité des chauffeurs comme cela devrait être le cas lors de travail sur appel au prétexte que, théoriquement, les chauffeurs peuvent toujours refuser une mission. Sauf qu'en pratique, refusés des missions conduit tôt au tard à l'absence de toute proposition de travail de la part de l'employeur qui préférera faire appel aux salarié-e-s les plus disponibles. Les chauffeurs se retrouvent donc de fait dans une situation de travail sur appel, sans même bénéficier des protections minimales imposées par la jurisprudence en la matière.

#### Régulation; les patrons n'en veulent pas. Et l'Etat?

Face à cette situation, le SIT ne reste pas inactif ne serait-ce que pour faire respecter les droits les plus élémentaires des chauffeurs et trouver une manière de réguler ce secteur d'activité. Récemment, lors d'un conflit opposant une des plus grandes sociétés du secteur, Elite Rent A Car, à ses chauffeurs, le SIT a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) pour faire valoir des revendications basiques: planification des jours de congé et indemnisation des heures d'attente à disposition de l'entreprise. La CRCT, instance chargée de tenter de solutionner les conflits collectifs, a bien constaté la situation inacceptable des salarié-e-s. Elle a relevé "que le principe de disponibilité totale du travailleur, 365 jours par an, même si ledit travailleur est en droit de refuser les missions proposées, représente une dépendance inacceptable du travailleur" et "qu'il appartient à l'employeur de

planifier les temps de disponibilité de chaque travailleur, afin que soit respecté le droit aux vacances, au repos, à l'organisation de la vie privée".

Mais, face à l'intransigence de la société, aucune conciliation n'a pu être trouvée. La CRCT, considérant qu'il est "indispensable et urgent de fixer des règles communes à la profession" et constatant la concurrence extrêmement vive régnant dans le secteur a adressé aux parties début juin 2012 une recommandation leur enjoignant de tout faire pour établir une convention collective de travail. Cette revendication syndicale de longue date a été au centre de discussions entre l'Inspection du travail, le SIT et l'association patronale représentant les plus importantes entreprises de limousines dont Elite Rent A Car.

Las, l'association patronale a pour finir refusé d'entrer en matière lors de sa dernière assemblée générale tenue cet été. Et puisque l'ordre juridique suisse considère que la liberté d'entreprise prime sur la fixation de minima sociaux dans chaque branche d'activité, la conclusion d'une CCT est soumise au bon vouloir du patronat.

C'est donc par d'autres biais que le SIT remettra inlassablement l'ouvrage sur le métier. Au-delà de l'action syndicale, d'autant plus difficile lorsque la précarité et l'insécurité fragilisent les salarié-e-s, tout sera mis en œuvre afin que l'Etat joue son rôle pour barrer la route au travail précaire dans ce secteur. L'établissement d'Usages professionnels, légalement nécessaire et bienvenu, serait pourtant insuffisant. La nécessité urgente de régulation due ce secteur constatée par la CRCT elle-même doit donner lieu selon le SIT à l'établissement d'un document s'appliquant de manière plus générale. L'édiction d'un contrat-type de travail, même si cette solution ne serait pas exempte de défaut, constituerait une avancée non négligeable.

Simon Descombes

## Le personnel a été entendu!

Le conflit entre Merck Serono et son personnel a pris fin avec la signature d'un accord, accepté relativement à contre-cœur par le personnel.

Accepté parce que Merck Serono a lâché des "cacahuètes", puis des "pistaches", puis encore quelques éléments supplémentaires. A contre-cœur, parce que les revendications les plus importantes - renoncer à tout ou partie des licenciements, et renforcer significativement le plan social en augmentant la base de l'indemnisation - n'ont pas trouvé de réponse.

Cet accord comprend toutefois une clause concernant le personnel temporaire et sous-traitants, sous la forme d'un fonds permettant leur indemnisation face aux pertes d'emplois générées par la fermeture du site de la multinationale.

Alors qu'il n'existe à ce jour pas de base légale pour une indemnisation du personnel des sous-traitants en cas de fermeture d'une entreprise, cette revendication a été exprimée dès les premiers jours de la mobilisation par les assemblées de personnel sous-traitant et par le SIT, qui n'a cessé de solliciter les partenaires et les autorités communales et cantonales sur ce volet de "l'affaire" Merck Serono. Il s'agissait de faire reconnaître le nombre de personnes engagées comme sous-traitants, l'imbrication de leurs tâches avec celle du personnel de Merck Serono, leur intégration dans l'entreprise, et les conséquences de la fermeture sur leur emploi, et ce jusque dans le cadre de la task force réunie sous l'égide du Conseil d'Etat, ainsi que dans les différentes étapes et manifestations de la mobilisation. Ces revendications ont été soutenues par le personnel de Merck Serono tout au long du processus de lutte et de négociation, lors des assemblées générales, ainsi que par ses représentant-e-s. Grâce à cette solidarité nourrie, le personnel temporaire et sous-traitant pourra donc compter sur une forme d'indemnisation, qui a bien failli

ne pas voir le jour, et qui prend ainsi une valeur symbolique importante, même si le fonds mis à disposition par l'entreprise reste modeste en comparaison avec le plan social pour le personnel de Merck Serono.

#### La responsabilité solidaire doit être introduite

Cette issue ne doit cependant pas cacher que la sous-traitance et l'externalisation des tâches restent, en l'absence de législation adaptée, un moyen trop largement et banalement utilisé



par les entreprises pour ne pas devoir appliquer à tout leur personnel les mêmes conditions de travail et de salaire, générateur de discrimination et d'abus à large échelle. Ces conséquences, criantes sur les chantiers temporaires et faisant appel à la libre-circulation, se manifestent aussi dans des mandats de sous-traitance plus durables.

C'est dire l'importance cruciale d'adopter le principe général de la responsabilité solidaire de l'entreprise principale à l'égard de ses sous-traitants, y compris dans le cadre de licenciements collectifs, que la droite patronale ne semble pas prête à admettre.

Jean-Luc Ferrière

## Commerce de détail

### Péril sur les conventions

Le feuilleton de la Convention collective cadre du commerce de détail continue (CCT cadre). On se souvient que cette convention avait été dénoncée début 2011 par la partie patronale et qu'elle n'était donc plus étendue à l'ensemble des commerces genevois depuis le 1er juillet 2011.

Dans l'intervalle, les syndicats (SIT et Unia) et les patrons qui restaient signataires de la CCT cadre sont tout de même arrivés à se mettre d'accord pour faire étendre celle-ci de manière facilitée, c'est-à-dire en passant par la Confédération et le Secrétaire d'Etat à l'économie (Seco). Depuis le 1er mai 2012 donc, la CCT cadre s'applique de nouveau à tous les commerces et ce jusqu'au 31 janvier 2013.

Mais qu'en sera-t-il après cette date? Nul ne peut se prononcer, mais il n'y a pas pour l'instant de raisons de se montrer très optimiste. Et ce d'autant qu'au mois de juin dernier la partie patronale a aussi dénoncé la Convention collective de détail non alimentaire (CCT CDNA) pour le 31 décembre. En février 2013, une grande partie du personnel de la vente risque donc de se retrouver

sans protection conventionnelle. Ce qui signifie notamment de possibles horaires hebdomadaires de travail de 45 voire 50 heures, sans salaire minimum ni assurance perte de gain maladie obligatoire.

Et quand, dans les permanences, on voit affluer, des vendeurs et des vendeuses aux prises avec des employeurs qui n'hésitent pas à payer des salaires de moins de 3500 francs brut, qui licencient au premier prétexte et qui entretiennent le flou vis-à-vis de leurs employés quant à leur droit à bénéficier d'une assurance perte de gain maladie, il y a de quoi se faire du souci pour ce secteur qui emploie plus de 20 000 personnes dans le canton.

Les organisations patronales ont fait paraître dans Le Courrier du 21 août 2012 un encart qui laisse croire que ce serait la

faute des syndicats si les négociations piétinent. Il n'empêche que leurs obsessions d'étendre toujours davantage les horaires des magasins et d'accroître toujours plus la flexibilité des horaires de travail sans pour autant offrir de contreparties directement bénéfiques à leurs employé-e-s rend difficile l'aboutissement d'un accord. Et ce n'est encore là que la pointe de l'iceberg car, derrière les associations patronales qui s'assoient à la table des négociations, il y a tous les patrons qui ne veulent rien savoir des conventions collectives pour pouvoir utiliser leurs employé-e-s comme presque bon leur semble.

Il est urgent que cette précarité conventionnelle cesse et que les patrons finissent de remettre en cause, année après année, le peu de protection dont bénéficie le personnel de la vente. A dénoncer les CCT dès que la situation ne leur est pas parfaitement favorable, la partie patronale ne fait pas montre d'une attitude très responsable.

Emmanuelle Joz-Roland

# Gelato Mania ne respecte pas la convention!

En tant que distributeurs de glaces, Gelato Mania est soumis à la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie et de la restauration (CCNT). La Commission de contrôle d'application a confirmé que Gelato Mania à Genève était soumise à ladite convention. La CCNT est rendue obligatoire par le Seco (secrétariat à l'économie) sur tout le territoire suisse aux entreprises de l'hôtellerie et de la restauration et donc s'applique sans que l'employeur ait signé une adhésion volontaire. Gelato Mania doit donc respecter les normes en vigueur de cette convention : salaire, planning, pause, vacances, heures de piquet, etc.

Le SIT a été mandaté par des salarié-e-s pour rencontrer le patron de Gelato Mania et voir avec lui comment l'entreprise allait verser les rétroactifs de salaire et modifier les futurs contrats de travail des autres et actuels salariés.

Nous n'avons rien vu changer et le SIT a déposé les dossiers aux prud'hommes pour 7 d'entre eux. Parallèlement, il a soutenu 6 d'entre eux pour dénoncer publiquement cet entêtement.

La veille de l'action du SIT, dans le journal *Le Temps* (qui a délibérément violé l'embargo), on découvre que Paolo Sottile, patron de Gelato Mania, appelle de ses vœux de pouvoir respecter cette CCNT. Malheureusement sans le concrétiser sur les contrats de travail!

On découvre également que Gelato Mania se cache derrière une décision des autorités cantonales qui accuse le glacier de violer la loi sur l'ouverture et la fermeture des magasins en ouvrant les commerces au-delà de 19 heures. En effet, le service du commerce classe l'entreprise comme une boulangerie, donc soumise à la loi qui l'obligerait à fermer à 19 heures. Gelato Mania aurait contesté cette décision, voulant être considéré comme une buvette pour avoir l'autorisation d'ouvrir jusqu'à minuit.

Après une année d'échange de courriers, dans lesquels le SIT a chiffré les arriérés de salaire, la seule et unique réponse de Paolo Sottile, a été qu'il ne veut pas entendre parler de cette convention!

Un vrai mépris pour la profession et surtout un dumping salarial irresponsable, en particulier envers des étudiants qui bossent comme des fous dans cette société, jusqu'à 1h du matin, avec en moyenne un salaire de 20 francs tout compris au lieu de Fr. 22.59. Sans oublier l'ensemble des autres conditions de travail en-dessous des normes conventionnelles : planning, pause, vacances, heures de piquet, etc. Rien, ni personne, empêche Paolo Sottile de respecter les normes de la CCNT. Dès lors qu'il crie que son chiffre d'affaires

se fait après 19 heures, sept jours sur sept, il doit appliquer à son personnel les normes de la CCNT. Quelle que soit la décision du service du commerce.

Dans la vie, on peut se tromper et avoir la meilleure volonté du monde. Mais ne pas vouloir corriger sa pratique spontanément ne relève plus de l'erreur mais de l'abus et de la sous-entente. Il est facile d'engager des étudiants avec un statut précaire, qui souvent ne connaissent pas leurs droits pour leur faire accepter des conditions au rabais. Plusieurs ex-collaboratrices et collaborateurs en quête de justice, soutenus par le SIT, ont manifesté devant le magasin de la Navigation, l'un des quatre magasins de la société, pour réclamer leur dû, informer les autres collègues et demander à Paolo Sottile de se conformer à la réglementation en vigueur, à savoir la CCNT, dès lors qu'ils ou elles travaillent jusqu'à 1 heure du matin. Ce n'est pas à eux de faire les frais d'une querelle administrative!

Le SIT va demander à la commission de contrôle de faire respecter la CCNT dans cet établissement.

Mais si Paolo Sottile veut encore régler le différent à l'amiable, le SIT est tout ouvert à une date de rencontre, en espérant se faire entendre à travers son action et... continuer sereinement à manger les bonnes glaces de Gelato Mania avec du personnel mieux considéré!

Et vous, lecteur, vous continuerez à manger vos glaces avec dorénavant une autre saveur: encouragez donc les vendeuses et vendeurs à faire respecter leur droit, ça ne changera pas le goût de la glace, à moins que Gelato Mania change de crème pour compenser le manque à gagner qu'il devra mettre dans les salaires!

Sylvain Tarrit



## Fondation Foyer-Handicap

# La direction enfin condamnée

Depuis quelques années déjà, notamment depuis l'arrivée de la nouvelle direction en 2006, les conditions de travail à Foyer-Handicap se sont sensiblement dégradées. Profitant d'un droit suisse très peu protecteur des salarié-e-s, la direction a imposé un management autoritaire et mené une brutale réorganisation.

Au gré de l'un ou l'autre, nombre d'employé-e-s ont été contraints de quitter l'institution, dans des conditions qui, si elles respectaient plus ou moins le droit, n'en heurtaient pas moins le sens moral le plus élémentaire. Il aura fallu toute la pugnacité et tout le courage d'une secrétaire pour qu'enfin la mauvaise foi de cet employeur soit judiciairement reconnue.

Madame X a été engagée par la Fondation Foyer-Handicap en avril 2000, en tant que secrétaire à 80%. Durant près de dix ans, elle a exercé ses activités à l'entière satisfaction de tous, hiérarchie, patients et collègues. Motivée et efficace, elle a en outre su faire preuve de flexibilité lorsque, pour des raisons de travaux à l'automne 2008, son poste a été sans préavis dispatché entre deux résidences, ce qui n'était pas pour l'arranger. Par contre, quelle ne fut pas sa surprise au moment d'arriver sur son nouveau lieu de travail : pour pouvoir mettre une chambre de plus à disposition, Foyer-Handicap avait décidé de supprimer le bureau initialement

destiné à l'accueil du secrétariat et s'était contenté, en lieu et place, d'aménager un petit poste de travail dans le couloir de l'entrée, en plein passage et exposé aux courants d'air.

Dès février 2009, Madame X a fait connaître à la direction, via la commission du personnel, ses plaintes quant à ses nouvelles conditions de travail. Sans succès. Une année après, face à l'échec de ses démarches, Madame X a profité qu'une responsable des résidences vienne d'être nommée pour l'interpeller au sujet de son poste de travail et lui signifier son désir de pouvoir le quitter pour une autre résidence. Cette dernière a répondu que cela devait pouvoir se faire facilement et la renvoyée pour les détails aux ressources humaines.

### L'erreur fatale

C'est ainsi que Madame X, par lettre du 9 février 2010, a manifesté auprès de son employeur son désir de quitter la résidence en question. Elle a assorti cette proposition d'une demande de baisse de son taux

d'activité de 20%, pensant maladroitement qu'elle favoriserait ainsi son transfert. Que n'avait-elle pas commis comme erreur! Trop contente de pouvoir se débarrasser d'une employée perçue à tort comme querulente, la Fondation a répondu par courrier du 22 février qu'elle acceptait sa demande de ne plus travailler dans la résidence incriminée tout en lui précisant qu'il n'y avait pas de poste à 20% pour maintenir son taux d'activité, qui tombait désormais à 40%.

Madame X a immédiatement répondu qu'il ne s'agissait évidemment pas de deux demandes indépendantes mais d'une seule et unique proposition, que l'employeur pouvait bien sûr refuser mais qu'en ce cas elle conservait ses conditions contractuelles. Contre toutes les règles de la bonne foi, et des précisions sans ambiguïté immédiatement apportées par Madame X, Foyer-Handicap a maintenu sa position, contraignant Madame X à accepter un 40% au risque d'être licenciée. Ne pouvant vivre d'un emploi à taux si bas, Madame X n'a eu d'autre choix que de se faire licencier. Et si le jugement du tribunal des prud'hommes, confirmé en appel, qui retient le licenciement abusif, ne la consolera pas de la perte d'un emploi qu'elle aimait, il lui

donne quand même la satisfaction d'avoir pu faire condamner son employeur, qui était trop souvent passé entre les gouttes ces dernières années.

### Vers une amélioration de la politique RH ?

En septembre 2011, un nouveau directeur général adjoint a été engagé afin de "répartir les responsabilités et dans un souci de bonne gouvernance", comme le relate le président de la Fondation, Pierre Hiltbold. Depuis lors, bien que le SIT ait encore été mandaté à plusieurs reprises par des employé-e-s de Foyer-Handicap pour les défendre contre leur employeur, une certaine amélioration a été notée, ne serait-ce que dans la capacité de la Fondation, par le biais de ce nouveau directeur, à discuter, dans la bonne foi, pour trouver des solutions négociées aux conflits. Espérons que cela perdure sur le long terme et contribue non seulement à l'amélioration de la politique managériale de Foyer-Handicap et du traitement réservé aux employé-e-s, mais aussi à une ouverture pour de possibles négociations avec le syndicat concernant les conditions de travail générales du personnel, aujourd'hui au point mort.

Julien Dubouchet Cortay et Elodie de Weck

# Grosse colère des agents de nuit

Le 11 juillet dernier, le SIT et une délégation d'agents de sécurité de Securitas dénonçaient publiquement les conditions de travail au sein du service de patrouille de nuit.

Avec tracts et banderoles sur la place du Molard, l'action a connu un bon retentissement médiatique. La société affirme aujourd'hui tout faire pour régler les problèmes dénoncés depuis de nombreux mois mais les agents attendent toujours du concret.

### Heures de travail impayées

La première doléance des agents est l'organisation du travail. Les temps impartis aux rondes de nuit sont souvent trop courts ou incohérents. Ainsi le client X engage Securitas pour une ronde de nuit qui doit durer 45 minutes, mais Securitas planifie 30 minutes de travail pour ce client. Dans d'autres rondes, ce sont les temps de trajets planifiés qui sont trop courts. Dans d'autres encore, le temps de travail planifié est systématiquement insuffisant. Et dans tous ces cas, l'entreprise ne tient pas compte du temps effectif de travail, mais paie uniquement le temps théorique. Dans de telles conditions, les pauses légales ne peuvent très souvent pas être prises. Lorsque les agents les plus aguerris réclament le paiement du temps de travail réellement effectué, Securitas fait la sourde oreille ou reporte la faute de dépassement horaire sur le salarié.

### Vie privée bafouée

Malgré la Loi sur le travail et la Convention collective qui stipulent que les plannings doivent être fournis au minimum 14 jours à l'avance, Securitas s'arroge le droit de les modifier en permanence. Les agents sont obligés de vérifier constamment si leurs horaires n'ont pas changé et si leurs jours de congés n'ont pas été subitement remis en cause. Le fait que Securitas ait recouru à un système de planification accessible uniquement par internet oblige d'une part les agents à pouvoir y accéder en tout temps, jours de congé et vacances comprises, mais empêche aussi de conserver l'historique des changements de planning. Les salarié-e-s sont ensuite piégés lorsqu'on leur reproche de n'avoir pas suivi tel ou tel changement de planning... De manière régulière ce sont même les vacances, planifiées et confirmées, qui sont au dernier moment remises en cause. Même s'ils reçoivent une planification mensuelle, les salarié-e-s de Securitas se retrouvent de fait dans une situation de travail sur appel. Travailler chez Securitas empêche donc de jouir d'une vie privée, ce qui atteint la santé de nombreux agents.

### Discrimination des frontaliers

Securitas inclut dans le contrat de travail des personnes habitant en dehors de Suisse, soit les salarié-e-s frontaliers-ères, une clause d'arbitrage.

Elle tente, par ce biais, d'empêcher une partie de son personnel d'accéder à la justice étatique, locale et peu onéreuse. Cette clause prévoit en effet que pour tout litige entre les parties, seul un tribunal privé, désigné par les parties qui en paient les frais, siègeant à Berne et en langue allemande soit compétent! L'entreprise se justifie en indiquant qu'en application du droit international, notamment de la Convention de Lugano, des salarié-e-s pourraient sans cela la traîner devant des tribunaux étrangers, français en l'occurrence. Cela est bien évidemment faux puisque la Convention de Lugano prévoit que les salariés domiciliés à l'étranger peuvent agir contre leur employeur, soit au domicile de l'employeur, soit au lieu de travail.

Il est vrai que selon cette Convention, si Securitas devait agir en justice contre un salarié, elle devrait le faire au tribunal du lieu de domicile du salarié. Pour autant, pour le SIT, il est inadmissible d'imposer une telle clause d'arbitrage. C'est dans l'immense majorité des cas l'employé qui doit saisir la justice et non l'employeur. Ce dernier, lorsqu'il a quelque chose à faire valoir contre un salarié, par exemple le remboursement d'un dommage, procède le plus souvent par le biais d'une retenue de salaire et n'a de part sa position même pas besoin de saisir la justice. Dans les cas où c'est l'employé qui saisit la justice, l'employeur conserve de plus le droit de faire valoir en réponse des créances envers le salarié devant le même tribunal. Une telle clause prive de fait une catégorie de personnel de l'accès à la justice et accroît donc les risques de précarité et d'exploitation. C'est de plus une violation de la CCT pour la sécurité privée signée par Securitas qui prévoit que les conflits individuels "sont réglés par les tribunaux ordinaires".

En mars 2012 le SIT a fait aussi de nouvelles revendications de ses membres: paiement de toutes les heures travaillées, planification fixe, retrait des clauses d'arbitrage, remise en état du matériel de travail, etc. Mais après plusieurs échanges de courrier et une séance de négociations, les agents se sont rendus compte que, de toute évidence, leur direction ignore ce qui se passe réellement dans le service ou bien lui octroie délibérément une enveloppe financière insuffisante ce qui conduit à une gestion totalement inacceptable. Ils ont donc décidé de passer à l'action. Ils attendent maintenant des améliorations durables concrètes dans les promesses faites en ce sens par la direction de Securitas suite à la dénonciation publique.

Simon Descombes



# Déréglementation des horaires

Le règlement sur l'aménagement des horaires de travail (RATT) est entré en vigueur le 1er juillet 2012 avec un délai à la fin décembre pour s'y conformer. Le Conseil administratif n'a pas attendu de connaître l'avis exprimé par l'AG du personnel de la Ville pour trancher sur le contenu de ce règlement, qui sera applicable à tous les membres du personnel de la Ville, à moins qu'un règlement spécifique à un service vienne l'amender ou le compléter.

Nul doute qu'au SIS ou au Grand Théâtre, par exemple, les contraintes spécifiques à ces services devront être prises en compte dans un règlement spécifique. Le personnel doit exiger rapidement des négociations dans tous les services pour lesquels ce RATT est inadapté et surtout pas assez réglementé pour protéger le personnel de journées de travail interminables.

Rappelons que la durée maximale de la semaine de travail et de la journée de travail n'est pas indiquée. Seule une moyenne annuelle de 40 heures hebdomadaires est prévue, ainsi qu'un principe de 5 jours de travail par semaine. La RATT prévoit des services aux horaires plani-

fiés et d'autres selon le système de l'horaire variable.

## Des indemnités en danger

Le RATT introduit le travail du soir de 19h00 à 22h00 et le travail de nuit de 22h00 à 06h00 sans pour autant que ces précisions soient de portée immédiate. Le règlement sur l'indemnisation des nuisances actuellement en vigueur prévoit d'autres tranches horaires pour le travail de nuit, qui commence à 19h en semaine et à 18h le week-end. Ce règlement est toujours en vigueur dans l'attente des propositions du groupe de travail qui planche sur les indemnités des nuisances. Nul doute que la négociation qui s'ouvrira cet automne sur le sujet nécessitera une mobilisation du personnel pour éviter une dégradation des conditions de travail. Enfin, nous restons dans l'attente d'un document spécifique concernant la protection des femmes enceintes et des mères allaitantes puisque, étrangement, le Conseil administratif n'a pas jugé utile de la faire figurer dans le RATT. Egalité dans son principe oui, mais alors quand il s'agit de la mettre en pratique...

Valérie Buchs

# Elections dans les EPA

**Le 17 juin dernier, le peuple genevois a très justement refusé à près de 56% la réforme de la gouvernance des institutions publiques. La campagne a été l'occasion de rappeler l'importance d'un contrôle large et démocratique des régies publiques autonomes.**

C'était un NON à la vague néolibérale qui nous fait croire que confier la gestion des biens et services publics à des groupes toujours plus restreints de personnes "expertes" ou "techniciennes de réformes", sans lien suffisant avec le personnel de terrain et les usagers des services publics, permettrait d'éviter des prétendus dysfonctionnements.

C'est un refus qui marque aussi le mécontentement face au Conseil d'Etat qui a cru bon de revenir sur un projet de loi similaire refusé en 2008 et, peut être, ce camouflet entraî-

nera-t-il un frein à l'arrogance des tenants de supermanagers des services publics.

Durant toute la campagne et ce référendum gagné, le SIT est demeuré persuadé qu'il est dangereux d'avoir des conseils d'administrations restreints, coupés de la surveillance parlementaire et du terrain. Nous avons eu raison sur ce cas.

Désormais, nous préparons les élections des prochains conseils d'administrations des régies publiques autonomes où nous sommes très présents (HUG, SIG, certains EMS, etc.). Il est impensable d'imagi-

ner le gâchis de ne pas avoir à élire plusieurs représentant-e-s du personnel... On pourrait aussi, pourquoi pas, ressortir renforcés dans nos demandes pendantes concernant l'élargissement de la représentation du personnel au sein des Conseils d'administration fonctionnant sur le modèle souhaité par la loi refusée, comme aux EPI et à l'HG.

Suite à ce résultat, le Conseil d'Etat a décidé de renouveler les instances dans l'urgence et a fixé les élections au 10 septembre 2012.

Nous présentons ci-dessous l'ensemble des délégué-e-s du SIT se présentant aux élections ainsi que plus en détail les enjeux de l'élection à l'hôpital cantonal.

FW

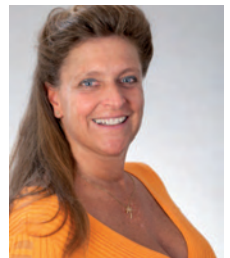
<b>EPI - Conseil d'administration (élection le 7 septembre)</b>	John CHAPPUIS
<b>EMS Vessy - Conseil d'administration (7 septembre)</b>	Virginie MELLOUL
<b>EMS MRPS - Conseil d'administration</b>	Xavier CARLO: élu tacitement)
<b>SIG - Conseil d'administration (élection le 4 septembre)</b>	Pascal CHAPPUIS et Yves GALLAY
<b>FSASD - Conseil de Fondation</b>	Malika FISCHER: déjà élu



Daniela NEVES, liste n° 4



Jorge Alejandro MUNOZ, liste n° 4



Sophie GRANDI, listes n° 1 et 4



Christine UEHLINGER QUERO, liste n° 1



Judith Perez, liste n° 2



**Non c'est non!**  
Site à l'intention des personnes harcelées sexuellement au travail

## L'élection aux HUG

Les délais pour présenter les candidatures et le matériel de vote ont été très serrés. A peine trois semaines en pleine période estivale ont été octroyées au personnel pour récolter les signatures, produire le matériel de vote et faire campagne. Malgré ces mauvaises conditions de départ et grâce à la force et la détermination du comité hospitalier, le SIT a pu déposer cinq listes.

Pour le Conseil d'administration, instance qui décide des aspects importants pour le personnel comme le statut, les effectifs, les réorganisations et encore les plans d'économies, trois personnes se sont portées candidates. Daniela Neves, infirmière de médecine interne se représente pour un deuxième mandat, Sophie Grandi, technicienne en radiologie médicale et Jorge Alejandro Munoz, informaticien briguent leur premier mandat.

Pour les Comités de gestion, le SIT a pu déposer ses listes dans quatre départements: Sophie Grandi se représente au CG du département d'imagerie et des sciences de l'informatique. Christine Uehlinger Quero est candidate au CG du département de l'enfant et de l'adolescent, Judith Perez au CG du département de médecine communautaire, de premier recours et des urgences, et Ludvine Jacot à celui du département de gynécologie et d'obstétrique.

Leur campagne est intense car cette année, six listes électorales se disputent les sièges au Conseil d'administration. Et nos candidates aux CG ont toutes des concurrent-e-s. Nos militant-e-s passent dans les services, dans lesquels ils et elles sont favorablement reçu-e-s et discutent avec le personnel pour présenter la position du syndicat.

### La reconnaissance du personnel

En première position vient la reconnaissance du personnel. Alors que les situations de stress sont de plus en plus fréquentes, que les effectifs sont réduits, le personnel soignant garde son sang-froid et maintient son empathie envers les patient-e-s. Nos candidat-e-s se battent pour que les dirigeants de l'hôpital admettent que le fonctionnement de l'hôpital repose sur des conditions de travail correctes mais aussi sur la reconnaissance et témoignage au personnel pour l'engagement qu'il fournit tous les jours.

### Stop aux économies pour des postes de terrain fixes et durable

Le nouveau plan "Performance" prévoit 70 millions d'économies soit l'équivalent de 700 postes de travail. Cette nouvelle mesure prend une tournure d'une

mission impossible, comment faire plus et mieux avec moins? Comment continuer à assumer le rôle de l'hôpital qui est de soigner les personnes malades avec respect, écoute, empathie et utilisant les meilleurs traitements alors que le personnel subit un nouveau plan d'austérité? Pour lutter contre ce plan "Performance", et obtenir une augmentation des effectifs, une forte mobilisation du personnel de tous les services sera nécessaire. Si le SIT se bat pour cet objectif, c'est pour que les patient-e-s restent au cœur du fonctionnement de l'hôpital et pour que les HUG ne perdent pas de vue la mission du service public au profit d'un alignement sur les théories néolibérales et les économies à tout prix.

### Les conditions de travail au cœur de nos revendications

La défense des conditions de travail passe certainement par la résistance et les luttes collectives, mais cette résistance trouve aussi sa force dans la défense de chaque employé-e confronté-e à une mauvaise évaluation, à des pressions de la hiérarchie, au mobbing, aux difficultés de reclassement pour raison de santé. Ces dernières années, le SIT a défendu des dizaines de personnes et va continuer à le faire avec sérieux et détermination.

Manuela Cattani et Mirella Falco

## Intégration (EPI)

# Reprise de la concertation

**Le personnel des Etablissements publics pour l'intégration (EPI) et les syndicats SIT et SSP ont pris bonne note de la détermination de la nouvelle direction des EPI à reprendre la concertation et ainsi vouloir traiter des sujets et nombreuses difficultés dénoncées.**

Le personnel avait élaboré, début 2011, une liste de doléances réunies dans un "recueil rouge" et formulé des nombreuses propositions d'amélioration des conditions de travail et des prestations.

De plus, excédé par les incessantes réorganisations au sein des EPI, par les nouvelles prestations à organiser à la hâte pour des populations de bénéficiaires toujours plus nombreuses et précaires, le personnel avait déposé en mars 2012 une pétition au Grand Conseil qui demandait qu'une évaluation des missions et prestations des EPI soit faite. Cette pétition alertait sur la dégradation de l'encadrement et des prestations, la perte de savoir-faire et demandait que la loi instaurant les EPI (LIPH) soit modifiée pour renforcer la représentation du personnel au CA par deux élus au lieu d'un seul.

De son côté le Conseil d'administration actuel, par la voix de sa présidence, a également formulé des garanties concernant la volonté de concertation. Dès lors, le personnel qui, en juin dernier, a boycotté sa participation au CA, a revu sa position. Avec la délégation syndicale, le personnel va pouvoir désigner sa représentation, dans le contexte du renouvelle-

ment des CA. Nous comptons fermement aborder sérieusement les doléances ainsi que les propositions syndicales.

Il est désormais possible de croire que les garanties minimales d'un bon fonctionnement permettent une reprise de la concertation.

### Mauvais point pour le suivi du personnel

Des jugements de la chambre administrative sur des recours du SIT contraignent l'employeur EPI à faire preuve d'attention sur la forme des décisions administratives comme les licenciements, en particulier au sujet du droit d'être entendu.

Ce droit d'être entendu avait été exigé par le SIT lors de la fermeture d'un service des EPI. Hâtivement l'employeur avait conclu à ce que le personnel n'était pas reclassable, sans avoir suivi la procédure d'entendre les personnes concernées, de rechercher des solutions de transfert ou de reclassement. Nous serons très attentifs à toute autre situation et communications faites au personnel, comme toujours. En cas de doute, il vaut toujours la peine d'effectuer quelques vérifications auprès du syndicat.

FW

**Conseil d'administration: - liste N° 4**  
Daniela NEVES, infirmière; Sophie GRANDI, Jorge Alejandro MUNOZ, informaticien

**Comités de gestion:**  
Département d'imagerie et des sciences de l'informatique:  
**Sophie GRANDI**, technicienne en radiologie médicale, liste n°1  
Département de l'enfant et de l'adolescent  
**Christine UEHLINGER QUERO**, physiothérapeute, liste n°1  
Département de médecine communautaire, de premier recours et des urgences  
**Judith PEREZ**, aide soignante et animatrice en gérontologie, liste n°2  
Département de gynécologie et d'obstétrique  
**Ludvine JACOT**, sage-femme, liste n°2

## Permanences SIT - HUG:

- ➔ Mardi de 10h30 à 13h et mercredi de 14h à 18h au syndicat
- ➔ Jeudi de 12h30 à 13h30 dès le 27 septembre au local syndical 81, bd de la Cluse, étage 0

# L'intégration n'est possible qu'avec des droits

**En Suisse, la Loi sur les étrangers, à laquelle s'ajoutent dans les cantons des lois sur l'intégration, des contrats ou des conventions d'intégration, imposent aux personnes étrangères toujours plus de devoirs. Elles doivent se fondre dans le moule helvétique. Elles doivent être respectueuses de nos règles, dociles, appliquées, elles doivent parler notre langue, adhérer à nos valeurs, bref elles doivent être propres en ordre...**

Mais toutes ces contraintes transforment l'intégration en une course d'obstacles impossibles à franchir pour la majorité des immigré-e-s. Nos autorités s'obstinent dans des politiques discriminatoires et inefficaces en termes d'intégration pour des raisons purement électorales. En effet, celles et ceux qui connaissent vraiment les populations immigrées préconisent une toute autre politique d'intégration. Selon ces spécialistes, il n'y a pas de critère défini pour juger si une personne est intégrée ou non. L'intégration est un parcours, plus ou moins long, qui comprend plusieurs étapes et qui implique autant

l'immigré-e que les gens du pays d'accueil. En effet, l'immigré-e intégré-e est une personne qui connaît ses droits et ses devoirs et les moyens de les faire respecter. C'est quelqu'un qui est capable de trouver une place dans le tissu économique et social, qui comprend la société dans laquelle il vit et qui en partage les valeurs. Mais, pour que ceci soit possible, il faut que la société d'accueil soit capable d'offrir une place aux personnes immigrées. L'intégration ne peut donc se réaliser que si Suisses et immigré-e-s ont une égalité de droits dans le respect de la différence.

## Le SIT: observatoire et acteur privilégié

Depuis des décennies, le SIT a choisi d'aider en priorité les travailleurs-euses en situation précaire qui occupent des emplois dans des secteurs économiquement fragiles et peu structurés: économie domestique, agriculture, emplois peu qualifiés dans l'hôtellerie et la restauration, le bâtiment, etc. Des emplois occupés presque exclusivement par des immigré-e-s. La grande majorité des membres du SIT est donc étrangère ou d'origine étrangère et le syndicat est le

témoin privilégié de l'hypocrisie dont font preuve une partie de nos autorités, des partis de droite et d'extrême droite avec leur pseudo volonté "intégratrice". Les attaques à répétition des milieux xénophobes, les durcissements successifs des lois sur l'asile et sur les étrangers n'ont servi qu'à créer une multitude de statuts précaires, fragilisant toujours plus les travailleurs-euses étrangers-ères dans le monde du travail.

Ainsi, les personnes admises à titre "provisoire" en Suisse pour raisons de santé ou parce que leurs vies sont en danger dans leurs pays d'origine, restent en réalité des années dans notre pays. En termes d'intégration, particulièrement sur le marché du travail, ce statut "provisoire" et précaire est évidemment une catastrophe.

## Les inégalités nuisent à la cohésion sociale

On le sait, les inégalités engendrent des divisions au sein de la population comme dans le monde du travail. Ces inégalités sont étroitement liées aux différents statuts des personnes, selon qu'elles soient Suisses ou étrangères, au bénéfice d'un permis annuel ou provisoire, selon qu'elles sont ressortissantes

## À la frontière de l'intégration

Les frontaliers-ères sont aussi concerné-e-s par les problèmes d'intégration. Ils-elles sont stigmatisé-e-s, parfois rejeté-e-s par la population locale et leur intégration dans le monde du travail n'est pas reconnue à sa juste valeur. Et ce alors qu'ils-elles sont contraint-e-s de passer quotidiennement des heures sur les routes entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette situation va en s'aggravant du fait de la scandaleuse pénurie de logements à Genève, qui oblige des milliers de personnes, y compris de nombreux-euses Suisses, à s'exiler de l'autre côté de la frontière, tout en continuant à travailler à Genève. En rejetant la faute du chômage et de la sous enchère salariale sur les frontaliers-ères, non seulement on se trompe de cible mais, pire, on s'affaiblit face aux vrais responsables du dumping social et salarial: le patronat.

## Les immigré-e-s travaillent plus

Selon l'Office fédéral de la statistique, les étrangers-ères travaillent proportionnellement plus que les Suisses. En 2009, ils-elles représentaient 27,7% des actifs-ves occupé-e-s du pays, soit davantage que leur poids démographique (parce que la population est plus jeune et masculine). Occupant le plus souvent des emplois à plein temps, ils-elles fournissent un volume de travail encore supérieur, cotisant ainsi davantage à l'AVS qu'ils n'en bénéficient.

de pays membres de l'Union européenne ou qu'elles viennent du "reste du monde", etc. Dans un monde globalisé (dans lequel les mouvements migratoires sont devenus irréversibles), dans un pays dont la population compte 25% d'étrangers-ères (environ 40% à Genève, sans compter le personnel des organisations internationales et les frontaliers-ères), il faut revoir la notion même de citoyeneté. En effet, la plupart des droits et des devoirs des populations sont désormais définis par des normes internationales qui s'adressent à l'ensemble des résident-e-s d'un pays établis légalement. La nationalité est donc un concept de plus en plus vide de sens et octroyer des droits politiques aux étran-

gers-ères ne serait que justice. Et, pour construire un "mieux vivre ensemble", la société tout entière doit être impliquée: immigré-e-s récents ou de longue date, naturalisé-e-s, Suisses, etc. Il faut faire en sorte que les différents composants de la population soient en mesure de se rejoindre sur des projets communs pour que les changements qui s'imposent aient lieu.

L'intégration, c'est chercher à comprendre l'autre, c'est s'efforcer de garder en toute occasion un esprit ouvert grâce à des rencontres que l'ensemble des acteurs sociaux doivent construire. Le SIT veut poursuivre ce but sans relâche en multipliant les initiatives "intégratrices" au sein du mouvement syndical!

## Course d'obstacles

Pour vivre et travailler dignement dans notre pays, il faut bénéficier d'un statut stable pour envisager l'avenir à long terme. Cela signifie pouvoir vivre avec sa famille, pouvoir faire reconnaître sa formation ou avoir la possibilité de se former et de se reconvenir professionnellement. On en est bien loin! De nombreux-euses travailleurs-euses immigré-e-s sont précaires sur le marché de l'emploi (faible rémunération, contrat de travail aléatoire, ou absence de contrat), et sont fragiles à cause de leur statut (permis provisoire, absence de statut), à cause de leurs conditions de logement déplorables et faute d'être protégés correctement par les assurances sociales... Par exemple, les personnes au bénéfice d'une "autorisation provisoire", comme le sont nombre de jeunes travailleurs-euses, peinent à trouver un emploi, car les employeurs-euses sont méfiants et rechignent à les engager. Ils-elles sont condamnée-s à occuper des emplois sous-payés ou à survivre grâce à l'aide sociale, et ce alors que bon nombre d'entre eux ont suivi toute leur scolarité en Suisse. Que dire encore du récurrent problème des sans-papiers qui occupent des emplois dans les secteurs les plus précaires de l'économie, exploité-e-s, victimes d'employeurs sans scrupules au vu et au su de tout le monde, logé-e-s dans des conditions indécentes, privés de leur droit aux assurances sociales... Comment, alors que la société d'accueil ne remplit pas sa part du contrat, peut-on imaginer que ces personnes soient à même de remplir les critères d'intégration fixés par les autorités pour avoir droit à une régularisation?

## Le regroupement familial

Vivre en famille avec celles et ceux que l'on aime est un droit fondamental reconnu par les traités internationaux. Séparé de sa famille, un individu est dans une situation de détresse et de tension peu propice à une bonne intégration. Or le droit des étrangers en vigueur depuis 2008, restreint drastiquement le droit au regroupement familial. Il le limite aux personnes mariées ou ayant un partenariat enregistré ayant un permis d'établissement (permis C) et qui font la demande de regroupement familial dans les délais impératifs fixés par la loi. Pour les étrangers titulaires d'un permis de séjour (permis B), il n'existe plus aucun droit de vivre avec sa famille. Et l'âge limite des enfants qui permet de demander le regroupement familial n'a cessé de baisser ces dernières années. Quant aux femmes qui obtiennent un permis par le biais du regroupement familial ou par mariage, elles sont dans une relation de dépendance par rapport au détenteur du permis initial, puisque leur autorisation de séjour découle de leur situation maritale et/ou familiale. Cette situation de dépendance engendre toutes sortes d'abus. Ainsi, nombre d'entre elles sont contraintes de rester dans une union conjugale violente par crainte de devoir quitter la Suisse. Un permis indépendant de l'état civil permettrait de résoudre une partie de ces problèmes.

## Double peine

Depuis des années, les assurances sociales sont l'objet d'attaques qui conduisent à de constantes diminutions des prestations. Il est aujourd'hui très difficile à un-e travailleur-euse accidenté-e ou malade sur une longue durée d'obtenir une rente complète de l'assurance invalidité (AI) ou du 2<sup>e</sup> pilier. Alors que cette rente est la seule source de revenu qui permette de (sur)vivre sans devoir faire appel à l'aide sociale. Or, nombreux-euses sont les salarié-e-s étrangers-ères au bénéfice d'une autorisation de séjour qui, selon la Loi sur les étrangers, peut être révoquée en cas de dépendance à l'assistance publique. Les travailleurs-euses immigré-e-s atteint-e-s de façon durable dans leur santé ont non seulement des fins de mois très difficiles, alors même qu'ils-elles ont cotisé durant des années, mais en plus ils-elles risquent l'expulsion à cause de leur dépendance à l'aide sociale.



Couverture de la brochure sur ce sujet, qui est disponible auprès du secrétariat SIT.

## Diplômes: le parcours du combattant

Très nombreuses sont les personnes migrantes ayant une solide formation professionnelle qui n'est pas reconnue dans le cadre du marché du travail suisse, elles sont ainsi contraintes d'occuper des emplois non qualifiés, donc précaires. Les professions non réglementées ne devraient normalement pas nécessiter de diplômes, mais dans la pratique, le marché de l'emploi et les employeurs-euses dictent leur loi et procèdent à une sélection très sévère. Certes, une "attestation de niveau" peut être demandée par l'immigré-e auprès de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, en vue de faire reconnaître le titre professionnel obtenu dans le pays d'origine. Mais, dans les faits, faire reconnaître son bagage professionnel relève d'un vrai parcours du combattant pour la personne migrante, surtout si elle a obtenu ses diplômes dans un pays non européen et/ou hors AELE.

## Parler français: un outil d'intégration et non un critère d'exclusion

L'apprentissage de la langue du pays d'accueil est un facteur important dans le processus d'intégration. Dès lors, les migrant-e-s doivent pouvoir accéder sans obstacle à des cours de français. Mais, il importe de donner à toutes et tous les mêmes opportunités d'apprentissage, avant d'exiger un niveau de langue déterminé. En effet, de nombreuses femmes migrantes sont, par exemple, confrontées à de grandes difficultés d'intégration en raison de leur enfermement dans la sphère domestique. De fait, comment exiger d'une employée de l'économie domestique, d'origine philippine, qui vit depuis une quinzaine d'années à Genève, mais qui travaille de longues heures exclusivement dans des familles anglophones, qu'elle ait le même niveau de français qu'un Italien, arrivé en Suisse dans son enfance et qui a fait toute sa scolarité à l'école publique?

## Des droits politiques, évidemment!

Le SIT s'est engagé depuis des décennies en faveur du droit de vote et d'éligibilité des étrangers-ères résidant dans notre canton. Car:

- octroyer de tels droits relève du principe de base de la démocratie qui veut que l'on ait le droit de participer à l'adoption des lois auxquelles on est soi-même soumis;
- l'intégration des ressortissant-e-s étrangers-ères résidant chez nous passe, notamment, par leur participation à la vie locale et donc par leur participation à la volonté collective dont les lois et autres règlements officiels sont le reflet. Comme dit précédemment, la citoyenneté, au niveau local, se fonde sur la participation de tous et toutes à la vie de la Cité et à la construction d'un projet collectif. L'extension des droits politiques aux étrangers-ères sur le plan cantonal constituerait un instrument de cohésion sociale fondamentale;
- Genève étant un canton-ville, où les compétences des communes sont relativement réduites, il est d'autant plus légitime et nécessaire que les étrangers-ères puissent accéder aux droits de vote et d'éligibilité au niveau cantonal. L'instruction publique, la sécurité, l'emploi, le logement, la fiscalité, etc. ne sont-ils pas des thèmes qui concernent tout-e-s les résident-e-s du canton, sans distinction de nationalité? Rien ne justifie que 40% de la population soit privée de ce droit fondamental.