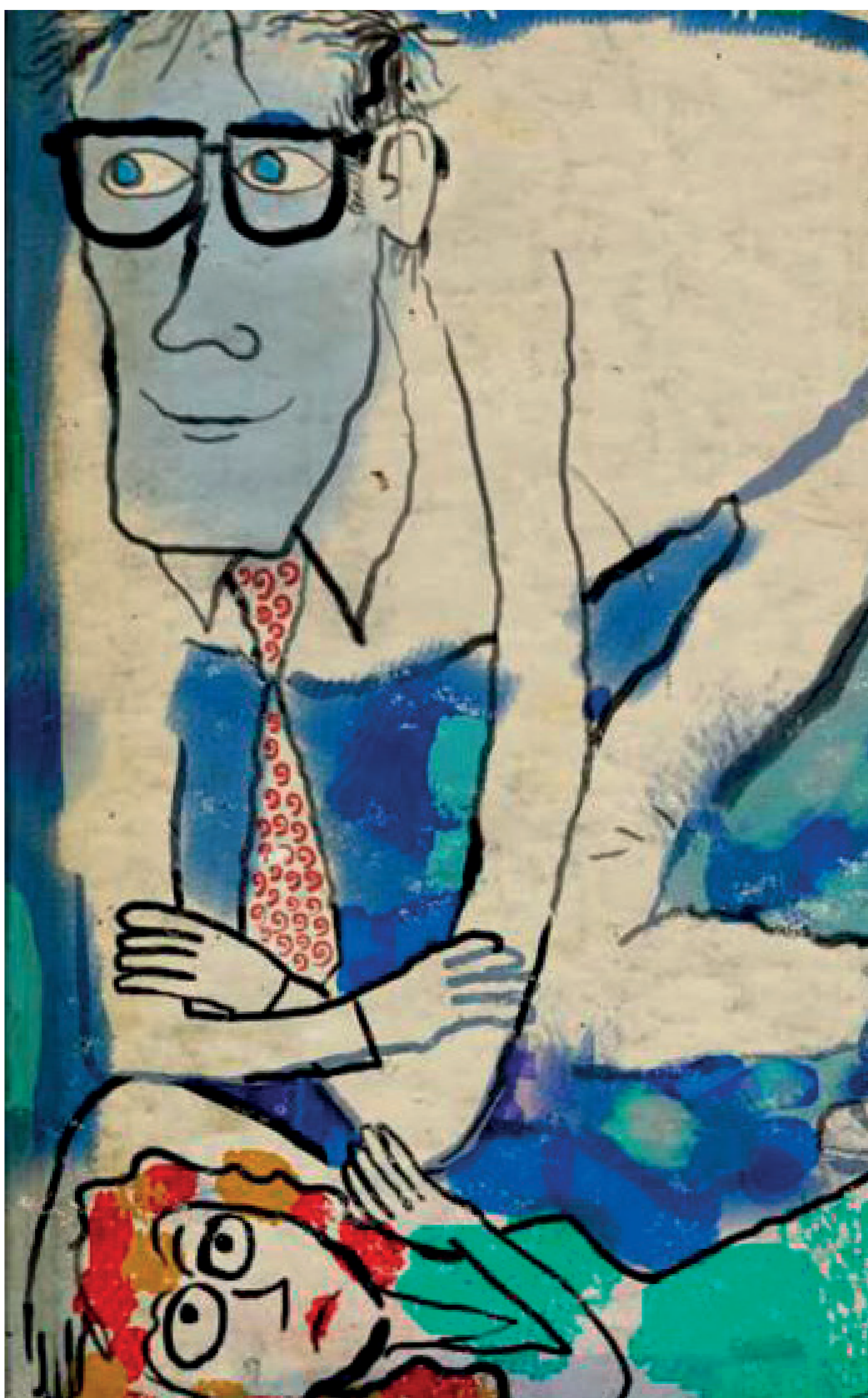


LE HARCÈLEMENT SEXUEL OPPRIME AUSSI AUX ÉTUDES

DOSSIER, INTERVIEW ET CAMPAGNE (3-9)

LIBÉRONS-NOUS-EN !



LES DROITS SOCIAUX SONT UNE POLITIQUE

«Ce n'est pas parce qu'il y a des lois, ce n'est pas parce que j'ai des droits que je suis habilité à me défendre ; c'est dans la mesure où je me défends que mes droits existent et que la loi me respecte. Le droit n'est rien s'il ne prend vie dans la défense qui le provoque [...] Se défendre, c'est refuser de jouer le jeu des instances de pouvoir et se servir du droit pour limiter leurs actions. Ainsi entendue, la défense a valeur absolue.» (Michel, *Se défendre*, 1980)

Que signifie faire respecter un droit? Toute personne qui s'est trouvée dans une situation – au travail, aux études, ou ailleurs – où elle a dû faire respecter légitimement un droit, sait à quel point il n'y a pas d'automatisme: les obstacles peuvent être importants et décourageants. Quel est le sens de notre mouvement qui consiste à étendre nos droits, à les défendre, et, surtout, à les matérialiser réellement dans la vie de chacun-e?

Le droit pur, absolu, formel, n'existe pas. Un droit est inscrit historiquement dans des rapports de force. Il est porté par des valeurs, des référentiels, des significations imaginaires. Bref, un droit est toujours partie prenante d'une politique. Ou plutôt de plusieurs qui s'opposent. La première réflexion qui nous vient instinctivement est la suivante. Le droit peut-il se réduire à la loi, à la gouvernementalité de l'État et des institutions de pouvoirs? N'est-il qu'un paravent de rationalité et de justice pour un système d'exploitation et de domination? Ou bien peut-il être aussi partie prenante d'une politique d'émancipation, et comment?

Suite en page 2

EN MARCHÉ! 10
LA BATAILLE DE CABLE STREET... 11
GRÈVE À ALPEN PEAK 12
PRÉCARISATION : UNE INDUSTRIE... 13
REVOIR LOUISE-MICHEL? 14
RUFFIN DES BOIS CHEZ LES CH'TIS 14
LA TRAPPE À SATRAPES 15

tenir tête

Tenir tête, c'est refuser de s'écraser, de céder, de se résigner, de renoncer. C'est dire non et entrer en dissidence, en résistance. C'est relever la tête et exister.

Tenir tête, c'est porter une voix autonome et indépendante, qui refuse le cadre d'expression, de pensée et d'action à laquelle elle est assignée pour affirmer et porter nos valeurs : égalité, liberté, solidarité, souci et défense du bien commun.

Tenir tête, c'est ouvrir un espace de nouveaux possibles, briser la chaîne et déstabiliser. C'est s'annoncer comme un point de ralliement pour fédérer toutes celles et ceux qui refusent l'assujettissement et l'atomisation. C'est être un point d'appui pour soutenir les luttes, les revendications, les idées, les alternatives et les aspirations.

Tenir tête, c'est refuser d'attendre et de s'en remettre à d'autres pour défendre nos intérêts communs. C'est entrer en lutte pour agir directement, collectivement et démocratiquement. C'est oser le clivage en affrontant le pouvoir – pour constituer le nôtre à distance de l'État.

Tenir tête, c'est partir depuis la base de nos besoins et de nos aspirations. C'est refuser le mirage de l'immédiateté pour ouvrir le long chemin de la construction de nouveaux possibles vers une transformation sociale que nous voulons radicale, démocratique et émancipatrice.

Suite de la page 1

Partons de trois exemples qui nous occupent dans ce numéro ou dans l'actualité: la Loi sur l'égalité (LEg) entre les femmes et les hommes, les subsides d'assurance maladie, le droit d'asile. Pour chacun de ces objets, il y a des textes juridiques qui formalisent des droits. Pourtant, ceux-ci font l'objet d'un véritable militantisme systématique des pouvoirs étatiques et économiques pour réduire au maximum leur portée, allant parfois jusqu'à l'illégalité.

S'il y a bien une loi qui n'est pas respectée dans ce pays, c'est la LEg. Égalité salariale? Niet et pas de sanctions. Lutte contre le harcèlement sexuel? Très moyen. Protection des femmes qui portent plainte? C'est l'inverse: elles sont quasiment systématiquement licenciées. Dans le canton de Vaud, le peuple a voté, dans le cadre de la RIE III, que dès 2018 les subsides d'assurance maladie seraient augmentés pour que les primes ne dépassent jamais plus de 10 % du revenu des gens. Très bien. Comment le Conseil d'État prévoit-il de le financer? En s'appuyant sur des démarches administratives rebutantes et en n'informant pas systématiquement les gens: «Le Conseil d'État exclut l'octroi automatique du subside [...] Il sera accordé uniquement aux ménages qui en font la demande [...] soit selon les estimations] un peu moins de 60 % des ayants droit». Quant au droit d'asile – c'est-à-dire le droit à la protection reconnu à tout être humain, quelles que soient sa condition et ses origines – les États européens, et la Suisse avec, pratiquent face à la circonstancielle impossibilité d'effacer ce droit, une politique de réduction de celui-ci à la portion la plus congrue. Dissuasion, répulsion, pressions: rendre ce droit quasiment impraticable tout en le respectant formellement.

LA RAISON ÉMANCIPATRICE CONTRE LA RAISON D'ÉTAT

Un droit subit donc une torsion issue de la lutte entre plusieurs politiques. Du coup, son interprétation, sa matérialisation, voire sa transformation et son extension – y compris dans le même cadre formel, font l'objet de conflits, auxquels nous devons prendre part collectivement. Néanmoins, cela ne veut pas dire que les droits sont des objets purement malléables dans une direction ou une autre. Par leur contenu et leur signification collective, ils portent parfois des contradictions qui, même s'ils n'affrontent pas directement le pouvoir, gênent celui-ci, le contraignent, réduisent son emprise et sa violence. Que signifie donc, pour nous, faire de nos droits une politique? Avec quelle stratégie? Cinq pistes pour commencer.

1. Ce qui nous détermine et nous positionne avant tout ce sont nos valeurs, nos principes, mais également nos objectifs à moyen et long termes. C'est en tension permanente vers

un horizon de transformation sociale, égalitaire et émancipatrice, que nous travaillons et évaluons un droit et les nécessités de l'investir. C'est cette articulation entre notre politique quotidienne et cet horizon qui fonde et anime notre mouvement et rend possible l'accumulation de forces.

2. La période que nous vivons est caractérisée par un recul généralisé de nos droits sociaux et humains ainsi que par la désorientation de la plupart d'entre nous. Il y a des droits qui ont encore une importante charge symbolique et qui font l'objet d'une forte adhésion dans la population: par exemple, les droits fondamentaux. C'est un capital politique sur lequel nous devons nous appuyer: il permet de rassembler et d'unir de nombreuses forces, il offre une orientation, il introduit de la contradiction dans les appareils de pouvoir, ouvre un espace politique qui nous permet de résister et d'avancer.
3. Le fonctionnement du système est limpide: s'il ne peut détruire un droit qui lui fait obstacle, il le réduit, le cloisonne, le rend impraticable. C'est-à-dire qu'il le subordonne à ses intérêts immédiats et à ses orientations politiques. Face à cela, notre réponse est la construction systématique d'une *con flictualité* face aux prétentions du système, qui nous permet d'ouvrir un espace politique où s'affirme l'*irréductibilité* de nos droits, donc leur universalisation. C'est-à-dire le principe de la raison émancipatrice contre la raison d'État. Cela passe, entre autres, par la conquête d'éléments d'*automaticité*, sur lesquels nous appuyer par la suite.
4. Cette stratégie n'est pas que défensive. Se défendre, c'est un acte créateur: c'est matérialiser un droit, le tordre et le transformer, mais également alimenter et constituer des significations imaginaires émancipatrices. Soyons malin-e-s, notre inventivité est la clé! Suivons les pas de la Ligue d'action du bâtiment contre l'illégalité de masse pratiquée par les patrons du bâtiment (voir page 12).
5. Se défendre. Le pronom compte ici peut-être plus que tout le reste. Lorsque nous parlons d'émancipation, nous sous-entendons toujours qu'il s'agit d'autoémancipation, d'un processus collectif démocratique où chacun-e est appelé-e à prendre part. Le respect de ce principe converge avec une lecture plus attentive de ce pronom *se*. La condition de cette action, c'est bien son positionnement au départ et dans la durée: une distance, une indépendance des institutions de pouvoirs et de l'État.

Voici notre contribution. ■

CONTACT

SUD Étudiant-e-s et Précaires
Pl. Chauderon 5
1003 Lausanne

www.sud-ep.ch
info@sud-ep.ch

facebook.com/SUD.ep.ch
079 / 206 70 16

Gazette tirée à 5'000 exemplaires

Affichez votre soutien à notre revendication en un clic et participez à la campagne sur le site WWW.FORMATION-SANS-HARCELEMENT.CH

NOTRE REVENDICATION

Extension de la Loi sur l'égalité (LEg) au domaine de la formation, en particulier s'agissant de la définition, de la prévention et du sanctionnement du harcèlement sexuel!

QUE FAIRE POUR SE MOBILISER?

Réappropriiez-vous cette campagne! Elle est à tout le monde! Nous mettons en place une plateforme et du matériel de base pour soutenir la revendication. Voilà ce que vous pouvez faire pour y participer:

Rendez-vous sur le site formation-sans-harcelement.ch et en un clic soutenez la revendication.

Diffusez dans vos réseaux le site internet et appelez vos ami-e-s à soutenir.

Détachez l'affiche au centre du journal et mettez là dans votre lieu de formation ou commandez-en sur le site.

Annoncez-vous pour aider à la diffusion du journal ou encore vous engager plus dans la campagne.

PRÉVENIR ET SANCTIONNER LE HARCELEMENT SEXUEL: ÉTENDONS LA LOI SUR L'ÉGALITÉ!

Les étudiant-e-s sont des travailleurs/euses en formation. Nous le disons depuis un certain temps. Cela nous tient à coeur pour une série de raisons: reconnaître ou poser ce statut c'est ouvrir la porte à des droits, des protections, un salaire, des assurances sociales... Le statut d'étudiant-e ou d'apprenti-e, c'est avant tout un statut de dépendance qui sert de base à la mise au travail précaire dans des jobs sous-payés. C'est loin d'être un statut enviable. Semi-adulte, c'est quand même moyen. Mais ce n'est pas exactement une fatalité.

Une bonne illustration des conséquences de ce sous-statut: le harcèlement sexuel. Une loi protège justement celles et ceux qui ont le statut de travailleur/euse: la Loi sur l'égalité (LEg) et son article 4. La LEg pose une définition du harcèlement sexuel efficace. Les critères sont clairs et progressistes: tout comportement sexiste et ressenti comme tel par la victime peut faire l'objet d'une dénonciation. Cette loi couvre, théoriquement, une gamme importante d'actes. Bien plus importante que ce qui nous vient à l'esprit *a priori* (voir page 4 et 5).

La LEg est en certains points, et de façon plutôt exceptionnelle en droit suisse, un outil progressiste de protection des travailleurs/euses. Par exemple, c'est la seule disposition légale qui fasse primer les droits des employé-e-s sur le droit de licencier des employeurs. Et ce n'est pas pour rien qu'elle est si peu mise en oeuvre. Le patronat suisse sait, quant à lui, pratiquer l'illégalité: l'égalité salariale n'est pas appliquée, le harcèlement sexuel difficilement sanctionné, le licenciement suite à une procédure très courant. Deuxième problème: le champ d'application de la Loi sur l'égalité est restreint aux relations de travail comprises dans un sens étroit. C'est-à-dire que, en opposition à la conception qui est la nôtre, les étudiant-e-s ne sont pas concerné-e-s par son application.

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UNE AFFAIRE DE DOMINATION

Il n'existe donc aucune protection légale contre le harcèlement sexuel dans les établissements de formation. Certains d'entre eux ont édité des règlements et des directives qui traitent bien souvent la question à travers un mécanisme de médiation. Les dénonciations sont rares. Les sanctions encore plus. Les campagnes de prévention sont inexistantes. Bref, il n'y a pas de politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Face à cela, notre position est simple: il faut étendre le champ d'application de la LEg aux étudiant-e-s.

Le harcèlement sexuel est une affaire de domination. Comme souvent, il s'agit d'une triple domination, sociale, économique et politique: les femmes en font majoritairement les frais et les harceleurs sont majoritairement des hommes; les inférieur-e-s hiérarchiques sont les harcelé-e-s, les supérieur-e-s harcèlent. L'entreprise n'en est pas le lieu par excellence, ce n'en est qu'un parmi de nombreux possibles. Dans les lieux de formation, tous les ingrédients du surgissement du harcèlement sexuel sont là: rapports hiérarchisés entre les enseignant-e-s et les apprenant-e-s (et entre apprenant-e-s aussi, selon des modalités dif-

férentes... tout est bon pour la domination), concentration de personnes en un même lieu et pour des périodes de temps conséquentes.

Ces établissements sont des espaces où, de surcroît, les relations hiérarchiques se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité et au prestige. Comme dans le cas de l'apprentissage, le type de relation où la personnalisation du suivi occupe une place importante (mémoire, travail de séminaire, etc.) favorise, concentre les risques de harcèlement et de leur négation. On observe très souvent un isolement des victimes et de fortes pressions sur celles qui veulent porter plainte. Imaginez simplement un-e doctorant-e mettant ainsi en danger la poursuite de sa thèse et sa carrière professionnelle. Sans compter qu'en cas de dénonciation, les établissements cherchent souvent à conserver et à préserver leur image de lieux exemplaires en étouffant l'affaire. Et pensez à ce-tte professeur-e qui ramène des millions à l'université pour son labo... l'institution risque d'y penser à deux fois avant de le/la licencier.

La situation est un peu différente chez les apprenti-e-s. Leur statut reconnu comme hybride — travailleurs/euses dans l'entreprise, étudiant-e-s à l'école professionnelle — leur permet de bénéficier dans le cadre de leur relation de travail des protections de la LEg. Relevons ici que les pressions multiformes qui pèsent sur une victime en apprentissage sont importantes et empêchent bien souvent de faire le pas de la dénonciation (peur de perdre son emploi et sa formation avec).

LES DIRECTIONS ONT UNE RESPONSABILITÉ

Le harcèlement sexuel – sexiste devrait-on dire pour être précis-e – est une violence structurelle. Il ne s'agit pas simplement d'actes malveillants d'individus dérangés. Ces comportements sont alimentés et, en même temps, rendus possibles par la structure patriarcale de notre société. En particulier, le harcèlement sexuel alimente les inégalités en termes de carrières formatives et professionnelles, ou encore les inégalités salariales: arrêt de la formation, changement de lieu de travail, obstacles. Il s'agit donc d'un problème politique, qui doit faire l'objet d'un traitement public et qui doit être fermement combattu.

Nous estimons qu'il est de la responsabilité de la direction du lieu de formation de protéger non seulement ses employé-e-s, comme l'en oblige la LEg, mais également celles et ceux qui viennent se former. Il est de son devoir d'assurer un cadre d'étude (un «cadre de travail», tel qu'il est décrit dans la LEg) où chacun-e puisse mener à bien sa formation. La protection contre le harcèlement sexuel est ici essentielle. Les directions doivent se positionner clairement contre ce type de pratiques, et mener une politique active de lutte contre celles-ci. Les étudiant-e-s, qui constituent la majorité des personnes présentes dans les lieux de formation, ne peuvent pas être les oublié-e-s de la législation et du combat contre le harcèlement sexuel. Ils et elles sont concerné-e-s, nous sommes concerné-e-s. ■

NOTRE REVENDICATION, CONCRÈTEMENT:

Nous demandons à toutes les instances ayant pouvoir de réglementation dans ce domaine, notamment les directions d'établissement, les pouvoirs politiques et les conférences intercantionales, de se coordonner et d'inscrire dans leurs lois, leurs règlements et leurs directives les règles de la LEg concernant le harcèlement sexuel. Il faut tendre vers une loi fédérale qui protège l'ensemble des travailleurs/euses en formation du pays de manière unifiée. Ces règles devraient au moins contenir les éléments suivants, en plus de l'article 4 de LEg (voir ci-contre):

- Mise en oeuvre des recommandations du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes s'agissant du harcèlement sexuel: déclaration de principes des directions contre le harcèlement sexuel, information et prévention régulière envers l'ensemble du personnel et des étudiant-e-s, désignation d'une instance d'aide aux victimes, formation du personnel d'encadrement.
- Constitution d'une instance indépendante et accessible pour mener les enquêtes sur dénonciation. Les conditions d'accès, les modalités de l'enquête, la décision des sanctions et les possibilités de recours sont des éléments clés pour permettre une véritable sanction du harcèlement sexuel. Nous sommes contre la constitution d'instances de médiation comme cela existe déjà parfois, car elles donnent l'illusion que le harcèlement sexuel est un conflit de personnes, alors qu'il s'agit d'une agression.
- Application de sanctions efficaces et effectives du harcèlement sexuel, qui préviennent la récidive et fassent en sorte de maintenir des conditions (et un environnement) de travail (c'est-à-dire d'études) favorables.
- Protection contre les représailles des victimes qui dénoncent une situation dans l'esprit de l'article 10 de la LEg.
- Réalisation d'une grande enquête dans les établissements de l'enseignement supérieur, auprès des apprenti-e-s et des stagiaires, s'agissant du harcèlement sexuel pendant la formation.
- Pour les apprenti-e-s et les stagiaires: au travail elles/ils sont déjà protégé-e-s par la LEg. Mais bien souvent, l'isolement et la situation de dépendance à l'employeur rendent très difficile la dénonciation d'une situation. Il faut que les cantons et la Confédération aient une politique active en la matière avec des campagnes de prévention et d'information, la formation des maîtres-ses d'apprentissage, et des sanctions fortes contre les entreprises qui ne respectent pas la LEg (notamment le retrait de l'autorisation de former). ■

DEFINITION

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Les victimes sont majoritairement les femmes. Il prend la forme de comportements sexistes socialement tolérés (paroles déplacées, mépris envers les femmes, monstration de matériel pornographique) et banalisés (attouchements, gestes paternalistes). Il est défini de façon très précise par la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et par la jurisprudence.

Art. 4 (LEg): « Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

PAR EXEMPLE?

- Remarques concernant les qualités ou les défauts physiques
- Propos obscènes, grossiers et sexistes, plaisanteries douteuses
- Regards soutenus ou qui déshabillent, sifflements
- Avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, proposition d'actes sexuels), etc.

NI HARCELEMENT MORAL, NI SEULEMENT VIOLENCE SEXUELLE!

Il ne faut pas confondre le harcèlement sexuel avec le harcèlement psychologique, aussi nommé *mobbing*. Le mot *harcèlement* peut porter à confusion. Contrairement au harcèlement sexuel, le *mobbing* n'est pas nécessairement fondé sur le sexe. De surcroît, il se caractérise par des comportements hostiles répétés sur une certaine durée par une ou plusieurs personnes cherchant à mettre en état d'infériorité ou à déstabiliser une autre personne. À l'inverse, il n'y a pas de notion de répétition avec le harcèlement sexuel. Il est reconnu comme tel à partir d'un seul acte.

Il ne faut également pas identifier le harcèlement sexuel uniquement avec les violences sexuelles (attouchement, viol, etc.). Il y a un faisceau de comportements qui sont reconnus comme du harcèlement sexuel: des remarques sexistes aux violences physiques. ■

ALORS, ON NE PEUT PLUS DRAGUER?

Ce qui distingue le flirt du harcèlement sexuel est simple: ce qui est déterminant ce n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement. C'est ce que l'on désigne comme *comportement opportun ou importun*. La séduction implique la réciprocité, le consentement.

La contrainte n'est pas un élément constitutif de la définition du harcèlement sexuel. Le harcèlement se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit. Non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, c'est-à-dire en tenant compte de la sensibilité de la personne. Ne rien dire, ce n'est pas consentir: parfois la victime est dans une situation qui rend difficile l'expression de son refus.

On pourrait croire que le harcèlement sexuel se limite à des « actes d'hostilité liés au désir d'obtenir des faveurs sexuelles ». Or, comme le rappelle Karine Lempen, bien souvent, ce n'est pas le cas. En effet, il peut s'agir également d'un environnement de travail hostile, et de tout comportement harcelant à connotation sexuelle ou fondé sur l'appartenance sexuelle. De surcroît, il est important de faire le lien entre le harcèlement sexuel et le contexte d'inégalité et de relations de pouvoir dans lequel il s'inscrit. Car il ne s'agit pas uniquement de comportements à caractère sexuel, mais plus généralement d'attitudes discriminatoires et sexistes. ■

LES CONSÉQUENCES SONT GRAVES POUR LA VICTIME

Les conséquences pour une victime de harcèlement sexuel peuvent être lourdes. **Santé:** conséquences psychologiques et physiques, y compris plusieurs années après (isolement, insomnie, troubles de la concentration, dépression, etc.). **Difficulté de formation et échec:** interruption passagère, échec aux examens, blocage de carrière, précarisation du parcours professionnel, etc. **Difficultés financières:** perte de l'emploi, d'une bourse, d'un financement, etc. **Conséquences sociales:** le harcèlement sexuel contribue à perpétuer les inégalités de pouvoir entre les femmes et les hommes. En particulier, il participe de la ségrégation professionnelle (le fameux *plafond de verre*) et à la division entre métiers dits masculins et féminins.

LA LONGUE LUTTE D'UNE ENSEIGNANTE CONTRE SON DIRECTEUR ET L'ÉTAT

C'est en 2007 qu'une enseignante décide de porter plainte contre son directeur pour harcèlement sexuel entre 2003 et 2005. Pour ce faire, elle contacte le Groupe Impact (organisme chargé entre autres du traitement des plaintes de harcèlement sexuel dans l'administration cantonale vaudoise) qui « conclut, après avoir établi le caractère non désiré de la conduite incriminée, son effet harcelant, l'existence d'une stratégie d'emprise ainsi que l'utilisation d'une position hiérarchique supérieure à des fins de nature sexuelle. Les allégations de harcèlement sexuel sont réalisées ».

Cependant le rapport du groupe est refusé par la conseillère d'état Anne-Catherine Lyon, responsable du département de la formation, de la jeunesse et de la culture, considérant, sur la forme, que le directeur n'avait pas eu suffisamment voix au chapitre, délaissant ainsi la question de fond, traitée par Impact, sur l'existence ou non de harcèlement sexuel. La directrice d'Impact demande une expertise du dossier à une délégation du Conseil d'Etat, mais celle-ci refuse. L'enseignante, ne trouvant donc aucun soutien du gouvernement cantonal, son employeur, décide de faire appel au syndicat SUD pour faire reconnaître devant la justice son cas de harcèlement sexuel.

C'est seulement 5 ans plus tard, en mai 2012, après une longue bataille contre le directeur de l'école et contre l'Etat de Vaud, que le tribunal des prud'hommes donnera raison à l'enseignante. L'enseignante a été victime de harcèlement sexuel; le directeur décide de faire recours contre cette conclusion. Le tribunal cantonal donne à nouveau raison à l'enseignante en approuvant le jugement du Tripac (Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale). Finalement, c'est au Tribunal fédéral que se clôt l'affaire, puisqu'en janvier 2014, ce dernier rejette les deux recours demandés par le directeur et confirme qu'il y a bien eu harcèlement sexuel.

Cette bataille menée, durant plus de sept ans, par l'enseignante et le syndicat montre à quel point la procédure pour faire reconnaître que l'on est victime de harcèlement sexuel est épuisante et coûteuse en temps et en argent, même lorsque l'on détient des preuves tangibles. Cette bataille était d'autant plus difficile que le Canton de Vaud, employeur de l'enseignante, n'a pas soutenu cette dernière, mais a soutenu la position du directeur, en tant qu'homme et supérieur hiérarchique.

Cette lutte de longue haleine aura permis de rendre, difficilement, justice à cette camarade, et aura servi aux divers tribunaux vaudois pour améliorer la jurisprudence sur ce sujet. Le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes a quant à lui rendu au Tribunal fédéral des déterminations sur le recours du directeur, dans lesquelles il détaille la notion de « lieu de travail » et la notion de « caractère importun », éléments-clés dans la notion de « harcèlement sexuel ». ■

COMMENT S'EN DÉFENDRE?

À l'heure actuelle, il faut distinguer deux situations: au travail et aux études. Le harcèlement sexuel n'est reconnu par la LEg que dans le contexte du travail salarié, « sur le lieu de travail ». Il englobe les collègues, les supérieur-e-s et les client-e-s ou usagers/ères. La notion du « lieu de travail » est interprétée au sens large par la LEg: dès que les deux personnes concernées sont liées professionnellement et que les relations de travail de la victime sont affectées négativement.

La LEg ne prévoit pas directement des sanctions contre les auteur-e-s de l'agression. La victime ne peut pas agir contre celui-ci/elle-ci directement à travers la LEg, mais à travers d'autres dispositions légales (pour cela, voir ci-dessous). La Loi sur l'égalité impose en revanche une responsabilité aux employeurs/euses dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La victime doit s'adresser à son employeur/euse pour que celle-ci ou celui-ci agisse contre une situation. Le cas échéant, les victimes peuvent porter plainte contre leur patron-ne pour non-respect de la LEg et pour imposer une démarche d'enquête et de sanction. L'intervention de l'inspection du travail est également envisageable. Dans tous les cas, vous pouvez nous contacter si vous avez des questions ou besoin d'aide.

Malheureusement – c'est le sens de notre revendication – il n'y a bien souvent pas de protection spécifique contre le harcèlement sexuel aux études. Chaque établissement a établi des règles et parfois des procédures. Dans tous les cas, les membres des établissements sont tenu-e-s de respecter la personnalité et l'intégrité des autres membres et peuvent faire l'objet d'une dénonciation. L'Université de Fribourg dispose néanmoins, par exemple, d'un règlement spécifique, mais qui aboutit essentiellement à une procédure de médiation. Quant à l'Université de Genève, la possibilité d'une plainte au rectorat a été mise au jour par le travail fait par le Collectif CELVS. La situation est similaire à Lausanne (procédure disciplinaire). Meilleure élève, l'EESP à Lausanne (haute école en travail social) dispose d'un règlement spécifique détaillé sur cette question. Tout cela est bien, mais n'est pas suffisant. Il faut tendre vers une uniformisation des règles sur la base de ce qui existe déjà (la LEg), et de véritables campagnes de prévention et de sanction.

Nous rappelons ici notre opposition à la résolution des problèmes par la voie de la médiation qui vise essentiellement à étouffer les situations. La médiation installe la victime dans le cadre d'un conflit alors qu'il s'agit bien d'une agression. Les risques sont les suivants: manque de sanction, pas de responsabilisation, maintien du contact entre l'agresseur/euse et la victime.

Donc, en cas de harcèlement sexuel aux études, il y a plusieurs possibilités actuellement: soit il existe un règlement spécifique qu'il faut activer, soit il faut déclencher une procédure interne disciplinaire au sens de la protection de la personnalité, soit (ou en parallèle) agir sur le plan civil ou pénal contre l'agresseur/euse. Dans tous les cas, nous sommes à disposition pour conseil et soutien.

Une procédure par le biais de la Loi sur l'égalité ou par voie interne selon les règlements spécifiques des établissements, peut toujours être menée en parallèle avec une démarche civile ou pénale contre l'agresseur/euse. La démarche civile se fait sur la base de l'art. 28 du Code civil qui protège contre l'atteinte à la personnalité. La démarche pénale est quant à elle plus contraignante: en termes de coûts, de temps et surtout de preuve, mais elle protège contre les cas les plus graves. Il y a les articles concernant les violences sexuelles, mais également contre l'atteinte à l'« intégrité sexuelle »: c'est l'art. 198 du Code pénal. ■

Tu es victime de harcèlement sexuel? Surtout, ne reste pas sans rien faire. Nous pouvons t'aider, te soutenir et t'orienter dans tes démarches. N'hésite pas. Ensemble, cassons l'invisibilisation de ce problème!

VICTIME?

AU TRAVAIL

AUX ÉTUDES

EN GÉNÉRAL

ÉCHANGE AVEC DEUX CAMARADES DU CLASCHES

Le CLASCHES (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) est une association féministe française créée en 2003. Leur action est dirigée en faveur de meilleurs dispositifs de prévention et sanction du harcèlement sexuel. Elle vise principalement les étudiant-e-s/docteurant-e-s et contribue à rendre visible ce problème, ainsi qu'à diffuser des informations, notamment juridiques. Deux ex-militantes du Collectif ont accepté de répondre à nos questions.

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN SUJET PEU THÉMATISÉ DANS LA FORMATION ET LES CAS SONT PEU OU PAS PUBLI-CISÉS. SELON VOUS, QUELS SONT LES ÉLÉMENTS INDISPENSABLES DE PRÉVENTION/ SENSIBILISATION, MILITANTS ET/OU INSTITUTIONNELS, NÉCESSAIRES ?

On dispose de peu de chiffres sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, ce qui constitue un frein à la lutte contre ce phénomène et participe à l'oc-cultation des violences sexistes et sexuelles. On peut toutefois appréhender la réalité du harcèle-ment sexuel dans l'enseignement

supérieur et ses conséquences par déduction (ce n'est pas un milieu plus « protégé » que les autres), et par les différents témoignages qui nous indiquent que c'est loin d'être marginal. Or, le milieu de l'enseignement supérieur bénéfi-cie d'une image progressiste qui participe à nier la réalité des vio-lences sexistes et sexuelles. De fait, il y a une véritable omerta sur cette question. La visibilisation de ce phénomène constitue donc un enjeu capital. Les associations de lutte contre le harcèlement sexuel, les cellules de veille contre le har-cèlement, les syndicats, etc., sont autant de relais permettant de diffuser de l'information au sein de l'établissement où on étudie/

travaille, et donc de contribuer à la lutte contre le harcèlement sexuel.

AU-DELÀ DE LA SENSIBILI-SATION EN AMONT, DANS VOTRE EXPÉRIENCE MILI-TANTE, QUELLES DÉMARCHES ONT PERMIS DE « LIBÉRER LA PAROLE » ?

En France, le travail militant de sensibilisation, de formation et d'interpellation du CLASCHES a permis de rendre plus visibles des situations que tout le monde s'ef-forçait de ne pas voir. Il reste ce-pendant encore beaucoup à faire:

Il faut que l'ensemble de la communauté universitaire prenne en charge la question du harcèlement sexuel

En France, le travail militant de sensibilisation, de formation et d'interpellation du CLASCHES a permis de rendre plus visibles des situations que tout le monde s'ef-forçait de ne pas voir. Il reste ce-pendant encore beaucoup à faire:

vironnement d'études et de travail propice à la libération de la parole des victimes.

AU SEIN DU CLASCHES, VOUS AVEZ SORTI À LA FOIS UN GUIDE DE DÉFENSE ET UN VADE-MECUM À L'USAGE DES ÉTABLISSEMENTS DE FOR-MATION. QUELLE EST LEUR UTILITÉ ?

Deux guides d'information ont été édités: le premier, distribué gra-tuitement, est à destination des étudiant-e-s et des personnels des établissements d'enseignement supérieur. Le second, élaboré avec l'Asso-ciation française des études féministes et la Conférence per-manente des char-gé-e-s de mission égalité et diversité, est à destination des établissements eux-mêmes. Fruits d'un travail militant, ces guides constituent actuellement les principales sources d'information dis-

ponibles en France sur le harcèle-ment sexuel dans l'enseignement supérieur, ce qui en dit long sur l'absence de prise en charge insti-tutionnelle de ce problème. Il faut signaler néanmoins qu'ils ont été financés en partie par les pouvoirs publics (notamment par le Minis-tère de l'enseignement supérieur et de la recherche), mais que seules les associations se chargent de les diffuser. De même, le CLASCHES a lancé le 8 mars dernier une cam-pagne d'affichage destinée à tous les établissements d'enseigne-ment supérieur. La diffusion et la mise à disposition de l'information

sont indispensables pour comprendre, dénon-cer et combattre le harcèlement sexuel, mais cela ne suffit pas. Il faut que l'ensemble de la communauté universitaire prenne en charge la question du harcèlement sexuel. Cette prise en charge passe notamment par la formation, pour comprendre la dimension structurelle des violences sexistes et sexuelles, liée aux rap-ports sociaux de sexe, mais aussi de classe, de sexualité, de nationalité ou encore de race, et pour connaître les procédures administratives à disposition, et savoir réagir face aux dénon-ciations.

EN FRANCE, MAIS ENCORE PLUS EN SUISSE, LES INSTANCES ET PROCÉDURES INSTITUTIONNELLES DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SONT HÉTÉROGÈNES ET SOUVENT AU BON VOULOIR DES ÉTABLISSEMENTS. QUELLES SONT VOS REVENDICATIONS ESSENTIELLES SUR CE PLAN ?

Les victimes de harcèlement sexuel doivent faire face à de nombreux freins si elles veulent faire entendre leur voix et faire reconnaître le préjudice subi au sein des établissements. Les biais de fonctionnement des procédures disciplinaires figurent au premier rang de ces obstacles. En France, une victime ne peut pas saisir directement les instances administra-tives compétentes: elle doit passer par le/la pré-sident-e d'établissement qui décide seul-e si sa plainte est recevable et s'il/elle convoque une section disciplinaire. Par ailleurs, la compo-sition de cette section varie selon le statut de la personne mise en cause, cette dernière ne pou-vant être jugée que par des pairs de rang égal ou supérieur. Cela signifie que les enseignants sont jugés uniquement par leurs pairs, qui sont souvent des collègues. En outre, ce sont donc les mêmes personnes qui, au sein de la section disciplinaire, instruisent le dossier, procèdent à l'enquête et jugent. Leur seule obligation est de convoquer le mis en cause. Les vic-times ne sont souvent entendues qu'une fois (quand elles le sont), avec le statut de témoin (et pas de victime), et elles ne sont pas tenues informées de l'évolution du dossier. Enfin, les sanctions finales sont souvent minimales (alors que la palette est large, du rappel à l'ordre à la révocation), les décisions peu publicisées et

La médiation assimile le harcèlement sexuel à un conflit alors qu'il s'agit d'une violence. Elle ne met pas en cause l'employeur c'est-à-dire l'établissement. Elle ne soumet l'agresseur à aucune sanction

fréquemment rendues anonymes. De plus, si l'agresseur peut faire appel de la décision, ce n'est pas le cas pour la victime. Ce système, qui laisse peu de place à la victime et protège les agresseurs, contribue à maintenir le silence sur le harcèlement sexuel. Pour pallier ces biais, le CLASCHES revendique notamment la possibilité de saisine directe par les victimes, la délocalisation systématique dans un autre

RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Le concept de *rapport social* (à ne pas confondre avec les relations sociales inter-individuelles) désigne ce qui structure et détermine des groupes sociaux, et les individus qui les composent. Il permet de penser de manière dynamique non seulement ce qui pro-duit des groupes sociaux différents (ce qui définit chacun des groupes et ce qui les sépare des autres groupes), mais aussi la division et hiérarchisation qui façonnent les rapports entre ces groupes . Il englobe donc la domination et les conflit qui surgissent et donnent lieux à des enjeux politiques entre ces groupes. Le concept de rapport social « construit » des groupes sociaux spécifiques (en unissant les individus qui les composent à partir d'un critère social) en rapport avec d'autres groupes, différenciés selon ce même critère (profes-sion, place dans la famille, origines, etc., tout cela dans un contexte particulier et histori-quement situé). Les *rapports sociaux* décrivent, au final, ce qui est source de tensions et luttes entre ces groupes (autant entre individus appartenant à des groupes différents, que collectivement, entre groupes).

Dans ce cadre, on désigne par *rapports sociaux de sexe* l'ensemble des rapports qui construisent, divisent et hiérarchisent socialement des groupes à partir du critère de sexu-ation. C'est, principalement, les rapports qui construisent ce qui relève du masculin et du féminin, structurent les attributs, rôles et statuts adossés au groupe des hommes ou au groupe des femmes (et la domination du premier sur le deuxième), et déterminent so-ciologiquement les individus selon leur distribution dans l'un ou l'autre de ces groupes.

Ainsi le harcèlement sexuel s'inscrit dans des rapports sociaux, donc de domination. Les victimes étant majoritairement des femmes, le harcèlement sexuel est d'une part la conséquence des rapports sociaux *de sexe* et d'autre part un élément de la perpétuation de l'oppression des femmes que ces rapports structurent.

établissement, la dissociation entre instruction et jugement, la possibilité pour les victimes de faire appel, ou encore une publicisation large et nominative des décisions.

LES INSTANCES « MAISON » DE MÉDIA-TION, SOUVENT MISES EN AVANT, NE SONT-ELLES PAS SUFFISANTES POUR TRAITER LES CAS ? QUELS AUTRES ACTEURS/ACTRICES ONT UN RÔLE À JOUER ?

La médiation consiste à proposer un arran-gement entre deux parties, qu'elle met en confrontation, en prétendant par ce moyen « faire cesser le harcèlement sexuel ». Il y a plu-sieurs raisons de s'opposer à cette procédure: la médiation assimile le harcèlement sexuel à un conflit alors qu'il s'agit d'une violence; elle ne met pas en cause l'employeur c'est-à-dire l'établissement; elle maintient en contact un agresseur et sa ou ses victime-s sur leur lieu de travail ou d'étude et risque de perpétuer les pressions sur elle-s; elle masque les autres recours possibles; elle ne soumet l'agresseur à aucune sanction. Les procédures de médiation n'apportent aucune « réparation » aux victimes de harcèlement sexuel, aucune réparation des dommages occasionnés, par exemple le fait que les victimes quittent souvent l'universi-té, arrêtent leurs études, etc. Ces procédures confortent les coupables dans leur sentiment d'impunité dans la mesure où ils n'ont à payer aucun dommage et où il leur sera accordé un « pardon » dépourvu de toute légitimité juri-dique. En effet, inciter une personne, voire l'agresseur, à recontacter des plaignant-e-s non seulement tend à minimiser la gravité des faits, mais aussi à laisser penser que justice peut être

faite à travers une procédure informelle, et donc à nier le caractère délictuel des actes qui ont été commis. Les procédures de « média-tion » ne peuvent en aucun cas se substituer à la légitimité et à l'efficacité des sections dis-ciplinaires. Les présidences d'établissements doivent prendre leurs responsabilités dans la procédure de jugement, et saisir une section disciplinaire. ■

Delphine et Soline, ex-membres du CLASCHES. PUBLICITÉ

VOTEZ

PASCAL BROULIS

En page 19, retrouvez notre article exclusif sur les conséquences positives de la RIE III pour les classes populaires.

À chaque numéro son affiche qui reprend le thème central de la gazette. Apporte ta contribution à la campagne. Affiche-la dans ton établissement, sur ton lieu de travail, où bon ton imagination jugera qu'elle a sa place!

le harcèlement sexuel
OPPRIME

aussi aux études

Soutenez d'un clic la campagne:
www.formation-sans-harcelement.ch

libérons-nous-en!

EN MARCHÉ !



ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE LOI SUR LES BOURSES D'ÉTUDES : ÇA PART À VAUD-L'EAU !

On vous l'avait dit! – ça fait toujours plaisir de dire ça – la nouvelle loi sur les bourses dans le canton pose de nombreux problèmes. Entendre: beaucoup d'étudiant-e-s sont perdant-e-s dans cette opération! Cette réforme avait fait l'objet de la première grande campagne de notre syndicat. Nous y dénoncions notamment le durcissement des conditions d'accès au statut d'indépendance financière.

Aujourd'hui, à cela s'ajoutent de nouvelles difficultés pour les jeunes en formation. La possibilité d'un revenu secondaire venant d'un emploi à côté de la bourse semble n'être pas reconnue. D'autres problèmes surgissent, la situation est encore floue. Nous commençons à recevoir beaucoup de messages de personnes en difficulté. Si vous avez le moindre problème, n'hésitez pas à nous contacter: nous récoltons les informations et nous pouvons vous aider dans vos démarches.

Il semble que les premières décisions qui ont fait l'objet de recours ont été modifiées. Cela en vaut donc la peine! Vous avez 30 jours après réception de la décision. N'hésitez pas à le faire! Faites passer le mot et contactez-nous au besoin.

LES STAGES SERONT UN PEU PLUS RÉGULÉS DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL

La Commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail neuchâtelois, qui s'occupe notamment de lutter contre le dumping salarial, vient d'adopter de nouveaux critères permettant de déterminer si une personne a bien été engagée comme stagiaire ou s'il s'agit d'un emploi ordinaire déguisé. Ce renforcement de la réglementation va dans le bon sens et est bienvenu.

Tout d'abord, seuls six types de stages ont été reconnus: « le stage faisant partie intégrante d'une formation, le stage de réinsertion ou reconversion professionnelle, le stage de préapprentissage, le stage de fin d'études (uniquement pour nouveaux lauréats), le stage exigé par la loi ou par une institution et le stage de préparation (à un examen ou un concours) ». Si un emploi rentre dans une de ces définitions, il fait l'objet d'une seconde évaluation (6 critères sur 7 doivent être remplis): « le stagiaire doit disposer d'une personne de référence qui le suit, de feed-back réguliers, d'un certificat de travail détaillé, les tâches ne doivent pas être répétitives, les heures supplémentaires doivent être compensées et, enfin, la proportion de stagiaires ne doit pas être trop importante (unique critère non défini) ». (Le Courrier, 9 septembre 2016)

La commission tripartite genevoise y travaille également. Mais que fait la vaudoise? Nous l'interpellerons rapidement à ce sujet. Ce sont de petites victoires pour les stagiaires. Même si cela s'avère encore insuffisant. Rappelons le mot d'ordre: à travail égal, salaire égal!

UNE LOI SUR L'UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL QUI FAIT L'UNANIMITÉ ?

La nouvelle loi sur l'Université de Neuchâtel ne fait pas jaser, c'est le moins que l'on puisse dire. Annoncée de partout comme faisant l'objet d'un consensus très large, peu de voix se font entendre contre elle. Pourtant quelques problèmes méritent d'être relevés.

La nouvelle loi fait la part belle à « l'autonomie de l'Université »: mantra aux allures sympathiques, mais qui peut se révéler vicieux. En tout cas,

bien qu'on puisse se réjouir de l'intégration des étudiant-e-s dans l'assemblée de l'université, nous sommes bien conscient-e-s d'à quel point ce type d'instance sert surtout de paravent démocratique à une direction renforcée. Car il s'agit bien souvent de cela, « l'autonomisation »: la gouvernance par un cercle resserré de personnes aux prérogatives importantes, venues parfois de l'extérieur, et avec des méthodes gestionnaires et managériales pour entreprises privées. Or, comme le rappelait récemment la nouvelle rectrice de l'Université de Lausanne à la radio, l'Alma mater n'a pas pour vocation de faire des profits et ne doit pas être gérée dans ce but. Certain-e-s devraient en prendre de la graine...

Cette autonomisation s'accompagne donc d'un transfert de compétence de l'État vers l'Université s'agissant du statut, des conditions de travail et de salaire du personnel. Sans que l'on sache les modifications qu'apportera ce nouveau statut, ni ce que les nouvelles grilles salariales seront dans cette université « modernisée », on peut présumer que cela ne se fera pas au bénéfice des travailleurs/euses. Tout d'abord, parce qu'il

vaut toujours mieux être intégré-e à l'ensemble de la fonction publique. De surcroît, avec les temps qui courent (austérité sans fin...), on se doute que le Rectorat en profitera pour faire des économies sur le dos des salarié-e-s. Ajoutons à cela trois éléments: la possibilité d'engagement à temps partiel des professeur-e-s ordinaires, la mise en place d'une évaluation permanente de ceux/celles-ci avec possibilité de licenciement tous les 6 ans (on sait que souvent ce type d'évaluation porte sur le financement rapporté à l'institution et le ranking, beaucoup plus que sur le travail pédagogique ou la qualité de la recherche), enfin, dernière chose et non des moindres, les statuts intermédiaires se verront incités à ne pas « stagner »! Comprenez: ils auront des contrats à durée déterminée raccourcie. Belle notion de la carrière! « En marche! », dit Macron.

Pour terminer, chose qui concerne les étudiant-e-s aussi, la loi instaure la possibilité d'installation de caméras de surveillance dans l'ensemble de l'établissement, visionnées en direct!

Alors, toujours aussi unanimes?

AUGMENTATION FILOUTE DES TAXES D'ÉTUDES À L'UNIGE

On connaît toutes et tous le truc: il y a les taxes d'études et les fameux frais dits administratifs. Ces frais d'un montant variable sont parfois assez élevés. Et on se dit toujours que ça fait partie intégrante de nos frais de scolarité, et c'est bien vrai. Bien que cela ne fasse aucune différence pour nous, ils ont un statut juridique autre. Les filous du rectorat de Genève l'ont bien compris. C'est ainsi qu'au lieu de pratiquer une augmentation des taxes d'études, chose qui n'est pas de leur ressort et qui est politiquement dangereuse, ils/elles ont décidé, dès janvier 2017, de les augmenter par le biais desdits frais administratifs. Résultat: 50.- de plus par semestre pour les indigènes, 150.- pour les étrangers/ères.

Non content de participer ainsi à l'escalade, lente, mais inexorable en apparence (tant qu'on n'y oppose pas une résistance), des taxes d'études, le rectorat avalise cette idée dans l'air du temps: approfondir les inégalités pour les étrangers/ères – catégorie de population qui peut aisément être accablée de toutes les détériorations sociales. Alors qu'ils/elles subissent déjà un statut très précaire dans ce pays, les voilà mis-e-s à contribution plus fortement. Nous le répétons: égalité des droits, liberté pour toutes et tous! C'est le message de l'affiche commune de notre réseau syndical étudiant européen. En attendant, nos ami-e-s de la CUAE (www.cuae.ch) ont appelé à la mobilisation! En marche avant! ■

LA BATAILLE DE CABLE STREET: 80 ANS APRÈS

Les militant-e-s radicaux/ales britanniques et d'autres contrées célèbrent cette année un événement fort peu connu en Suisse, mais toutefois légendaire dans l'univers anglo-saxon: la bataille de Cable Street.



Qu'entendons-nous par « bataille » de Cable Street? Nous ne parlons effectivement pas d'une confrontation armée, mais d'une confrontation tout de même: celle qui se joua, il y a maintenant 80 ans, entre les forces d'Oswald Mosley et sa *British Union of Fascists*, d'une part, et d'autre part une myriade d'ouvriers/ères, militant-e-s et habitant-e-s de la région de l'East End londonien, où se situe la Cable Street.

Nous nous situons en 1936, dans une Europe tourmentée par la montée des mouvances fascistes, qui sont déjà au pouvoir en Allemagne comme en Italie. La guerre qui viendra s'annonce de plus en plus comme une possibilité à mesure que les conditions sociales d'une large partie de la population européenne se détériorent, à la suite, notamment, de la fameuse Grande Dépression qui débuta en 1929. La mémoire politique a tendance à oublier un élément clé de cette époque: le développement du fascisme ne se confinait pas à certains pays européens, mais travaillait le continent en lame de fond, et pouvait se retrouver en Espagne, en France, mais aussi en Grande-Bretagne.

Oswald Mosley incarne cette variante britannique du fascisme européen. Venu d'une famille aristocratique, politicien raté qui a navigué sur le spectre politique britannique de long en large – des conservateurs aux travaillistes – il s'intéresse petit à petit à l'Italie fasciste de Mussolini, qui fascinait déjà bien des éléments des classes dirigeantes britanniques de l'époque. Convaincu que ce modèle fasciste doit être transplanté dans son pays, il fonde la *British Union of Fascists* en 1932:

celle-ci deviendra la principale incarnation politique de la mouvance fasciste en Grande-Bretagne.

La BUP sera célèbre pour ses marches et ses discours publics dans les rues et les places de Londres, qui se doublaient bien souvent de violences et de heurts, notamment contre la communauté juive, sujet de plus en plus central dans les vitupérations de Mosley. Bien souvent issu-e-s

de l'immigration ashkénaze de l'Est, les Juives/Juifs de Grande-Bretagne vivaient pour beaucoup dans les quartiers du dit « East End » de Londres, l'épicentre de la classe ouvrière londonienne. C'est donc tout naturellement le lieu qui sera choisi par Mosley en ce jour du 4 octobre 1936, afin de faire une démonstration de force visant à intimider la population juive locale, ainsi qu'à conquérir la population non-juive en faisant des Juifs/Juives la cause des problèmes économiques structurels dont tout l'East End souffrait.

AUTODÉFENSE DE LA COMMUNAUTÉ JUIVE

La communauté juive, alertée depuis un moment par la montée du BUP et craignant de plus en plus les conséquences pour la vie et l'intégrité physique concrète de ses membres, avait déjà tenté de monter une pétition visant à interdire la marche du 4 octobre: cette pétition n'aboutira pas, même si elle récoltera près de 100'000 signatures.

C'est donc pourquoi les activistes radicaux/ales, socialistes, communistes et libertaires, ainsi que les membres de la communauté juive et du mouvement ouvrier, décideront de s'y prendre autrement. Le 4 octobre, des milliers et des milliers de personnes bloqueront toutes les rues de l'East End que Mosley prévoyait de traverser, et engageront une féroce résistance et des combats tous azimuts, dirigés contre les forces de Mosley, mais aussi contre la police, afin d'empêcher la marche de suivre son cours prévu: ce sera le cas. Et c'est exactement pourquoi ce moment historique marque encore la conscience collective des mouvements radicaux britanniques.

Nous ne voulons pas entrer dans les détails de la bataille en tant que telle, ni même dans les conséquences de celle-ci: il est évident que cet événement majeur ne suffira pas à détruire la BUP, par exemple, ni même qu'il ne provoquera son déclin. Cet épisode nous intéresse avant tout en tant que syndicat attaché à l'action indépendante, et de l'État et des partis, à l'autoémancipation et à l'autonomie: en effet, ces gens qui ont lutté contre le fascisme il y a maintenant 80 ans, l'ont fait largement au-delà des radars de partis comme de ceux de l'État, et l'ont fait avant tout dans la visée immédiate de protéger leur dignité et le contrôle de leur propre environnement. Prendre les choses en main, devenir acteur/actrice de sa propre destinée et ne pas confier celle-ci à des représentant-e-s ou des agent-e-s extérieur-e-s, *tenir tête*: voilà la leçon qu'ont comprise les habitant-e-s de l'East End en 1936, et c'est cette leçon que notre travail syndical s'efforce de porter. ■

GRÈVE CHEZ ALPEN PEAK

Le mardi 30 août, six ouvriers polonais de l'entreprise Alpen Peak, à Ste-Croix et à St-Sulpice, lancent une grève pour dénoncer leurs conditions de travail scandaleuses (9 à 11 CHF/heure pour plus de 50 heures/semaine) et récupérer les salaires qui ne leur ont pas été payés. Entretien avec Edy Zihlmann, syndicaliste à UNIA, qui a mené la grève à leur côté à Ste-Croix.

COMMENT A DÉBUTÉ CETTE GRÈVE, DE QUELLE MANIÈRE AS-TU DÉCOUVERT CE CAS DE DUMPING SALARIAL ?

Une personne a informé UNIA de manière anonyme et nous a dit qu'il y avait des travailleurs polonais sous-payés dans le village de St-Sulpice. Après un premier repérage qui n'a rien donné, il y a eu un contrôle de chantiers, et ce jour-là, le 25 août, je suis allé voir les travailleurs polonais avec un de mes collègues. Nous avons alors découvert l'ampleur du problème et réalisé que cette affaire se réglerait sans doute autrement que par un simple courrier à M. De Giorgi, patron d'Alpen Peak. Avant de passer à l'action, il a fallu faire du « prospectif », c'est-à-dire déterminer les prétentions, documents et preuves à disposition. Le jour même, les ouvriers ont décidé qu'un mouvement de grève allait être lancé le mardi suivant.

EST-CE QUE TU PEUX REVENIR SUR LES DIVERS MOMENTS QUI ONT RYTHMÉ LA GRÈVE ET PLUS PARTICULIÈREMENT SUR L'ATTITUDE ET LES TACTIQUES DES DIVERSES PARTIES EN PRÉSENCE ?

Dès le début, la stratégie, en accord avec les travailleurs, a été de dire que le cas était tellement choquant qu'il fallait un maximum de pression pour qu'Alpen Peak paie le plus vite possible et que cela passerait par la grève. J'estimais qu'elle allait durer 3 à 4 jours, car ce serait publiquement intenable pour les patrons d'Alpen Peak, au vu des preuves dont nous disposions. Mais ça n'a pas été le cas et M. De Giorgi, directeur opérationnel, et M. Bovet, qui avait monté l'entreprise, ont refusé de négocier et jouaient les « effarouchés ». Nous avons alors déposé une plainte pour usure et non-respect de la CCT et une demande de séquestre car M. De Giorgi commençait à déplacer ses biens hors de l'entreprise. Durant toute la semaine suivante, nous avons distribué des tracts qui réclamaient l'argent dû aux ouvriers, notamment à Ste-Croix où habite M. De Giorgi, mais aussi devant le bureau de M. Bovet. Les choses ont alors changé. M. Bovet, craignant pour sa réputation, s'est

LA LIGUE D'ACTION DU BÂTIMENT

Entre fin 1920 et le milieu des années 1930, la région lémanique est le théâtre d'un cycle de lutte ouvert par le groupe d'action directe de la Fédération ouvrière du bois et du bâtiment (FOBB), la Ligue d'Action du Bâtiment (LAB), constituée à Genève en 1929. Son action initiale consistait à faire appliquer la convention collective du bâtiment acquise l'année précédente à Genève à la suite d'une grève sauvage importante. Le patronat genevois était très à la traîne pour mettre en pratique la nouvelle convention, notamment la clause d'interdiction de travail du samedi. Par conséquent la LAB répondait par l'action directe et le sabotage: « *Le soir, le samedi, le dimanche, pendant les jours fériés, des équipes de patrouilleurs harcèlent les entrepreneurs et les ouvriers pris en faute de travailler après les heures contractuelles, sinon légales. [...]* De son côté, le syndicat, lance le mot d'ordre: *“tout travail exécuté en dehors des règles du contrat collectif sera démolé immédiatement ou plus tard”* » (Lucien Tronchet). L'action de la LAB pour faire appliquer ce droit a permis l'émergence d'un cycle de lutte qui dépassa non seulement le stade « défensif », mais également le domaine des chantiers. En effet, l'action et le modèle des LAB, se déploieront petit à petit sur l'ensemble de la question sociale, notamment dans la lutte sur le terrain du chômage et du logement. Pour mémoire, des LAB ont également existé pendant plusieurs années à Lausanne, Nyon et Renens, même si leurs actions revêtaient un caractère moins spectaculaire que celles de la « Bande à Tronchet » de Genève. Face au dumping salarial pratiqué en masse, on relance une Ligue d'Action du Bâtiment ?

mis à la table des négociations. L'accord a été trouvé, le 15 septembre, le jour-même de l'ouverture des négociations qui avaient lieu devant le Conseil d'Etat vaudois. Les six ouvriers ont obtenu un total de 100'000 CHF brut pour le travail qu'ils avaient effectué durant six mois. Au final, nous avons donc agi de manière graduelle en demandant d'abord de négocier, puis en tractant et en utilisant les médias.

POURQUOI AVOIR RECOURU À LA GRÈVE DANS LE CAS D'ALPEN PEAK ?

Tout d'abord, elle a eu lieu parce que les six ouvriers polonais l'ont choisie. Ils avaient été tellement humiliés que c'était clair qu'ils n'allaient plus retourner travailler. Nous avons donc profité d'avoir des travailleurs convaincus et une situation qui nous le permettait pour lancer une grève reconvertible, de 16 jours. 16 jours de grève en Suisse, c'est beaucoup ! Ça permet aussi de rendre visible une lutte comme je l'ai expliqué avant. Et cette manière de faire nous donne la possibilité de régler le problème plus rapidement. Si nous avions déposé une plainte à l'office de conciliation, cela aurait pu durer des années. Même si normalement ces cas passent par l'institution paritaire, je vois que ça plombe la capacité de mouvement, car ça nous met dans un cadre où l'on ne peut exister que par celles-ci...

LA GRÈVE DE SAINTE-CROIX N'EST PAS UN CAS DE DUMPING SALARIAL ISOLÉ; CETTE PRATIQUE EST, SELON LA COMMISSION D'INFRACTIONS DU SECOND OEUVRE, TRÈS FRÉQUENTE. DISPOSES-TU DE CHIFFRES SUR LE DUMPING SALARIAL EN SUISSE ?

Non c'est impossible d'en donner, c'est ça le problème. Le travail au noir par définition on ne peut pas le calculer, mais ce que je peux dire c'est que c'est un sport national en Suisse. Quand je dis un sport national, c'est qu'avec la liberté contractuelle, la moitié des contrats ne sont pas soumis à une CCT. Le régime législatif au lieu d'aller vers une amélioration des contrôles, octroie des facilités aux patrons... du coup, tout est à disposition pour pouvoir pratiquer ce sport quotidiennement ! Un exemple: Avant, le patron devait annoncer son employé-e à l'AVS dans le mois où il l'avait engagé-e; il y a deux semaines, le Parlement a décidé de leur donner une année pour le faire. Donc pour moi qui fait des contrôles, lorsque j'arrive dans une entreprise où l'employé-e n'est pas annoncé-e depuis 8 mois eh bien je peux seulement dire: « Veuillez l'annoncer dans les 4 mois suivants », mais je ne peux pas constater une infraction, puisqu'il n'y en a pas...

QUELS MOYENS SONT EN PLACE ACTUELLEMENT POUR LUTTER CONTRE LE DUMPING SALARIAL ET QUELLES SONT TES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER CETTE SITUATION ?

Les contrôles, mais ils ne sont largement pas suffisants. Mais le problème c'est que cette pratique fait baisser les prix, et c'est intéressant pour un certain nombre de secteurs. Celui qui est péjoré, c'est l'ouvrier. C'est une spirale, et quasi rien n'est fait... Une fois que le cas de dumping salarial a été décelé, le cas est traité devant la commission paritaire qui met des amendes et demande le remboursement des sommes dues. Mais les amendes sont faibles et ne semblent pas dissuader les employeurs. Dans le cas d'Alpen Peak, nous avons poursuivi M. De Giorgi au pénal, ce qui est plus efficace mais n'est quasiment jamais pratiqué dans ces cas-là.

Selon moi, une lutte contre le dumping plus efficace passerait par de vraies mesures d'accompagnement, une augmentation considérable des amendes, des infractions pénales caractéristiques pour chaque infraction de dumping salarial et des jours-amende parce qu'il n'y a que cela qui fonctionne. Et puis, il faudrait que nous mettions vite en place l'interdiction d'ouvrir des entreprises à un certain nombre de patrons qui se mettent en faillite puis rouvrent de nouvelles entreprises. C'est ce que nous avons réussi à éviter dans le cas d'Alpen Peak avec la mise sous séquestre de l'entreprise. ■

PRÉCARISATION: UNE INDUSTRIE POLITIQUE

Août 2015: un orchestre médiatique international pointait de concert la situation tragique d'un jeune stagiaire de l'ONU qui vivait sous tente, au bord du lac Léman. Non payé pour son stage, il ne pouvait se permettre un logement à Genève. Scandale! Abus! Oui... Ingénieuse mise en scène, en réalité, du jeune en question pour attirer les yeux du monde sur un problème et une situation bien réels: le choc a été unanime face à tant de précarité. À l'ONU, quand même... Scandale! Abus! Oui, mais...

UNE MACHINE POLITIQUE BIEN HUILÉE

La précarité, c'est un état involontaire, instable, fragile, dépendant. Ce n'est pas un état où on se retrouve par sa propre faute. Ce n'est pas non plus un état où se retrouvent *juste quelques personnes isolées*, victimes d'une « ordure de patron ». Il ne s'agit pas que de stagiaires. C'est quelque chose qui touche des personnes de statuts différents, temporairement ou sur le long terme, mais de plus en plus durablement.

De façon générale, la précarité est une menace; de façon objective, elle devient une épidémie.

Il faut nommer le processus à l'origine de la « condition précaire », qui n'est qu'une conséquence.

Ce processus, la précarisation, est une machine politique. La précarisation découle de décisions concrètes des autorités politiques et des élites économiques.

C'est-à-dire que c'est une forme, consciemment favorisée et programmée, d'organisation du marché du travail et de la société qui le structure. Cette machine est un système, ce système a une logique. On ne peut plus parler d'« abus » quand la logique en place organise les conditions d'apparition de ce type de situations. Parler d'abus, à ce taux-là, c'est cacher la merde au chat. La précarisation, sans digue, avance. Ce ne sont plus de « simples » abus: c'est une lame de fond.

Et il s'agit d'éviter de boire la tasse.

Mais pendant ce temps, au bistrot du coin, d'autres boivent des verres...



LA PRÉCARISATION CARBURE: MACHINONS D'AUTRES SOLUTIONS

Une partie de ces prétendus « abus » sont l'occasion de gros titres tapageurs, de quelques lignes dans les pages « faits divers », d'une minute de sensationnalisme indigné dans le téléjournal. « Merde, c'est quand même dégueulasse. » Oui...

Mais dans le discours général qu'on nous fourgue, ce ne sont *que* des anomalies ponctuelles dans une machine qui par ailleurs « tourne très bien ». Les arguments clé en main fournis par la « place économique » suisse font mouche. « On ne peut pas se plaindre en Suisse! » « Sur un marché mondial concurrentiel et avec le franc fort et avec les caisses qui se vident et avec... on ne peut pas faire de miracle. ». Ces gens se disent réalistes. C'est toujours plus simple de décider de ce qui est réaliste quand on tient les manettes de la machine et les clés de la caisse.

Et pire encore: toute une partie du processus de précarisation de diverses catégories de travailleurs/euses (en formation ou pas) est tout bonnement présentée comme normale: un élément qui permet de « graisser les rouages de la machine ». Pas d'alerte à l'abus, pas d'indignation. Au contraire! Si on vous extorque du travail gratuit (voire que la collectivité subventionne tel ou tel employeur pour le faire) parce que votre emploi est déguisé en « stage », en service civil ou assigné par l'office de placement ou l'aide sociale – c'est dans l'ordre des choses, vous expliqueront les *réalistes*.

La machine à précariser et la machine à scandales finissent par s'entre-alimenter. Pour trois abus scandaleux sanctionnés, je te refille discrètement cinq ans de diète austéritaire, parce qu'il « faut rester dans la course ».

La production industrielle de la précarité asphyxie une partie considérable de la population. C'est une machine politique à mettre la tête des gens sous l'eau. Nous voulons usiner un autre type de machine. ■

REVOIR **LOUISE-MICHEL?**



Revoir *Louise-Michel*? Oui, bien sûr! Une histoire tragique, où tout est distillé avec malice, et où l’on évite le pathos sirupeux. Après, on appréciera ou non l’humour grinçant des scénaristes incarné par des acteurs hors pair.

L’histoire se résume en quelques mots : une usine de femmes subordonnées à des hommes pervers (DRH) et nombrilistes (PDG). Vous devinez la suite, un licenciement couard du jour au lendemain. La révolte se fomenté dans l’esprit de ces dames autour de leur pitance de dégraissage. Attablées autour d’une bière, elles cogitent au bon usage à faire de cette maigre pâture. Louise (Yolande Moreau) prend la parole, et propose de «buter» le patron.

Il est inutile de détailler les nombreuses scènes, il faut les voir ou les revoir, et on gardera en tête certaines particulièrement croustillantes. Celle où Louise montre sa manière de penser au banquier, flash-back jubilatoire. Ou encore lorsque Michel (Bouli Lanners), son futur comparse, doit éliminer une créature à quatre pattes. Celle aussi du petit cabaret où Philippe Katerine en peignoir satiné déambule sur le bar. Mais celle qui nous a marquée montre une Louise qui secoue Michel, en lui expliquant que l’existence ce n’est pas subir, mais agir.

Ce n’est pas un simple bout de vie, c’est une rencontre entre deux personnages que la société normative et bien-pensante n’accepte pas, méprise et isole, à cause de leur physique, leur personnalité, leur statut social et leurs sexes.

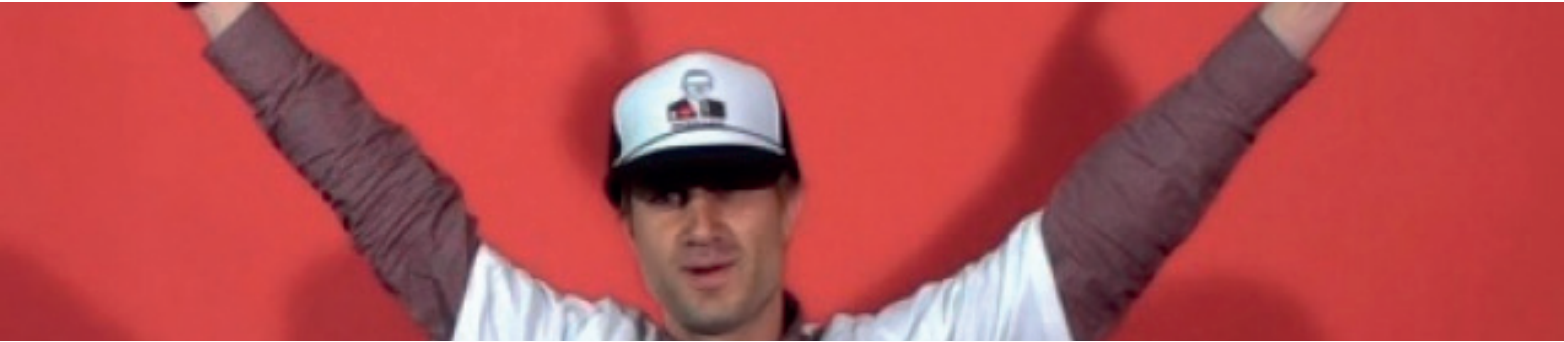
Louise ne donne pas l’impression de subir ce qui lui arrive. Elle agit et conserve son identité, peu importe le qu’en-dira-t-on. Cette force transparaît tout au long du film et s’accentue lors de sa rencontre avec Michel, non pas parce qu’il est son pendant, mais parce qu’il est comme elle, lui-même, et non la pâle copie d’une norme établie.

On ne peut s’empêcher de penser à Louise Michel, personnage historique que l’on ne présente plus. Les mots «*Je ne serai pas raisonnable*» sont tirés de ses mémoires. Ils résonnent dans ce film comme un fil rouge persistant.

Peu important ce que l’on cherche à nous imposer, on a le choix, un chemin de traverse est toujours possible. ■

Louise-Michel, Gustave Kervern et Benoît Delépine, 2008.

RUFFIN DES BOIS CHEZ LES CH'TIS



Fable documentaire et satirique, *Merci patron!* (réalisé par le fondateur du journal Fakir, François Ruffin) aura été le succès indéniable du cinéma indépendant et militant cette année.

L’intrigue du film a en effet de quoi se mettre n’importe qui dans la poche. Une famille ouvrière du Nord (les Klur), chômeurs vivant avec 400 euros/mois, un bon samaritain (Ruffin), un riche patron (Arnault, 2e fortune de France). Le couple a été licencié d’une usine du groupe LVMH: trop chers pour le numéro un mondial du luxe! Arnault est l’attachant mecton qui, entre deux licenciements collectifs, avait eu l’ingénieuse idée de demander en 2012 la nationalité belge afin de payer moins d’impôts. Ruffin des bois se met donc en tête d’aider cette famille. Son plan? Extorquer par le chantage à LVMH de quoi repayer les dettes des Klur.

À partir de là, le tragique de la situation sociale laisse place à une espèce de vaudeville entre les scènes de négociations LVMH/Klur, et le coaching de Ruffin envers ces derniers. Si on peut s’amuser des premières (l’aplaventrisme mal assumé du commis de LVMH, essayant de sauver leur image), la condescendance constante de Ruffin envers la famille irrite.

Après un bon coup joué contre Arnault, le journaloux se joue de Jocelyne:

— «*Alors maintenant est-ce qu’ils peuvent venir vous reprendre la maison?*» sur un ton de prof paternaliste.

— «Non, j’crois pas.»

— «*Bravo maman!*», répond-il, la prenant pour la dernière des connes (ironiquement! allez, il est de gauche, c’est pour déconner, haha!)

On a la désagréable impression que si on doit dire merci à un patron, c’est surtout à celui de Fakir

Parce que si la trame, les mises en scène à la Michael Moore, certaines situations comiques pourtant bien réelles et les gains concrets des Klur (d’où le titre du film) sont des points positifs indéniables du documentaire et ont contribué à son succès, on a la désagréable impression que si on doit dire merci à un patron,

c’est surtout à celui de *Fakir*: Ruffin. Le film ne fait pas la part belle à l’action directe des Klur ou des syndicalistes de la région (on ne les voit que comme intermédiaires alors qu’ils, et surtout elles, ont beaucoup fait) en tant que sujets agissants, mais bien au *Social Justice Warrior* imbu de lui-même qu’est Ruffin. Les réels protagonistes ne sont que les objets de sa démonstration: pour que le changement social ait lieu, il est indispensable que la petite-bourgeoisie intellectuelle minoritaire (lui) s’allie à la classe ouvrière majoritaire — dans cet ordre — pour lui montrer la voie. On a presque l’impression qu’il n’est pas en désaccord avec le représentant de LVMH qui dit: «C’est les minorités agissantes qui font tout!»

Le docu a l’avantage de nous montrer avec un certain humour de situation à quel point le rapport de force peut faire plier le Goliath patronal face au David prolo et rapporter des gains matériels. Mais ça ne nous enlèvera pas l’impression que mettre en scène un Robin des bois moderne dans une telle ciné-réalité nous fait passer à côté des réels enjeux de thèmes sociaux que le réalisateur a par ailleurs plus que raison de traiter. ■

Merci patron!, François Ruffin, 2016.

Arsèle Nupin est un dandy teinté, clinquant, claquant des talons. Dans sa vie d’Arsèle, il attouche. Dans sa vie d’arsouille, il harcèle. Il se trouve beau, il se trouve mâle, il se trouve bien. Il pense qu’il a la tchatche, il s’écoute

LA VIE D’**ARSÈLE** (NUPIN)

beaucoup, il s’écoute *surtout*: toujours la petite sortie marrante sous la main, le mec Arsèle. C’est ce qu’il se dit.

Il fait des rimes. À sa collègue: «Eh Marcelle, tu veux faire du vélo? je serais ta selle...» Il se poile; elle subit. À la stagiaire: «Dites-moi Adèle, vous n’êtes plus

pucelle...?» Il se bidonne; elle morfle. À son pote: «Moi je tire la bonne ficelle, et elles tombent toutes dans ma nacelle...» Il se vante; elles endurent.

C’est la vie d’Arsèle. Faudra lui expliquer Qu’au travail, dans la rue, ou dans le bus bondé On ne met pas la main aux fesses des pépées Que les mots ont un poids, les gestes une portée Et puis que harceler, c’est de fait violenter. ■

Au moment où ce somptueux numéro sera mis sous presse, la grande consultation démocratique battra son plein à l’UNIL. Sera ou ne sera pas dans l’UNES, la FAE? On attend une participation record pour cet événement politique au plus près des attentes des étudiant-e-s.

«Minute papillon, mais c’est qui l’UNES? Et la FAE, d’ailleurs, pourquoi me demande-t-elle mon avis? J’ai juste donné mon sang l’année dernière, je ne les connais pas plus que ça!» Cette petite question, banale d’apparence, une fois entièrement déployée, recèle son lot de surprises...

D’abord, si la FAE te demande gentiment ton avis sur cette si décisive question, c’est qu’elle n’en a pas le choix. Un référendum a abouti contre une décision de son assemblée. Ses statuts imposent donc que ses membres se prononcent. Ses membres? Oui. Tu es membre de cette association. Oui. Tu n’y as jamais adhéré. Oui. Oui. Tu ne partages pas leurs causes? On ne te demande pas ton avis. Oui. C’est automatique. Oui. Oui. Oui. Les cotisations? Eh bien, comme toutes les associations, les memb... Oui. Tu paies. Oh pas beau... Ah quand même. Oui. 30 CHF par année. Oui. Ça va encore... m’enfin... Oui. Ça serait sympa d’être au courant quand même. Oui. Normal, tu la paies avec ta taxe, c’est écrit en tout petit, regarde! Oui. Tout petit, petit. Oui. Oui. Oui. Ils récoltent près de 400’000 CHF par an sur notre dos. Oui. Ce qu’ils font avec cet argent. Chut. Circulez! ■



HOMMAGE À A-C LYON

Après quinze ans à la tête du Département vaudois de la formation, de la jeunesse et de la culture, Anne-Catherine Lyon s’en va, poussée par ses propres «camarades» qui prétendent faire du mieux avec du jeune et du neuf avec du même. On les laisse à leurs inepties de Parti.

Lyon nous laisse en héritage le formidable nouveau Réseau vaudois des bibliothèques, qui ne fait plus partie du réseau romand Rero (ainsi nous pouvons savoir si une oeuvre est disponible en Suisse romande, mais pas où), et dont le nom magnifique est Renouvaud. C’est beau. BraVaud! Ces quelques alexandrins, pour témoigner notre gratitude et manifester quelle source d’inspiration A-C Lyon a toujours été pour nous.



Fortiche le Prince! Le mec il déboule avec une réforme des retraites *Rolls Royce* des fonctionnaires vaudois qui augmente l’âge de départ et baisse les prestations: «J’ai sauvé à coup de Maillard (sic) la caisse des employés de l’État!» Le type il vient défendre la réforme de sa copine Anne-K qui péjore les conditions d’accès aux bourses d’études (voir p. 10) à la télé l’autre jour: «elle a un bilan formidable, notamment s’agissant de l’amélioration des bourses». Mais la palme revient à un communiqué gouvernemental du mois de septembre. Ah la belle disquette. Le gars il vient annoncer l’augmentation des allocations familiales qui sont des contreparties à la RIE III, la réforme qui offre des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises. Tout d’un coup, ce n’était plus une contrepartie, mais la réforme elle-même: «Pour rappel, l’un des objectifs de la RIE III est de soutenir le pouvoir d’achat des familles, notamment en augmentant les allocations familiales, en allégeant les charges de santé grâce à une réduction des primes LAMal, et enfin en augmentant le soutien financier de l’État au dispositif d’accueil de jour de la petite enfance.» Depuis notre entrée dans l’ère de la postmodernité, de toute manière, distinguer la réalité de la fiction n’a strictement aucun intérêt. Surtout pas pour le Prince. Trop fort. ■

SI NEZ MÂT

Si tout le monde aimait la patrie, le patriarcat, les pater noster, les parabellum (*si vis pacem*), le monde serait un film de Clint Eastwood.

Nez-Depardieu (le père), ou nez-Gosling... contrairement aux néné, il semble qu’ici la petitesse fasse le sexy. Questions de goût, ou questions de norme?

Mât, je m’accroche à toi et je vogue: c’est Russell Crowe qui se prend pour Ulysse. Avez-vous vu *Master and commander*? Les films d’action vendent toujours la même camelote virilo-machiste...

Où sont les femmes dans cette histoire?

Il y a des néné, mais pas de femme.

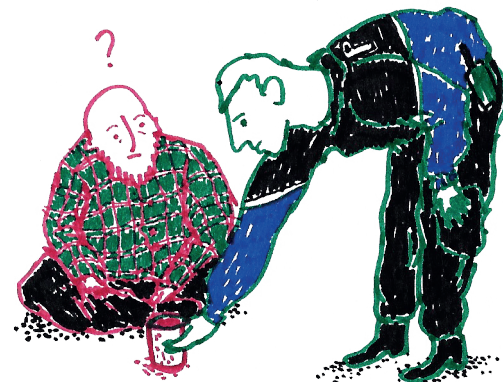
Et au ciné? ■



Ô rage, A-C, sans toi, ah, tout part à Vaud-l’eau
On ne sait plus trop si c’est du lard ou du Vaud
Un Toi Vaud mieux, ça oui, que ces deux Tu-l’auras
Jamais je Vaud-terai Géraldine ou Cesla. ■

Qui sommes-nous?

Solidaire, Unitaire et Démocratique : nous sommes un syndicat autogéré, de lutte, créé il y a maintenant 4 ans. Nous fonctionnons de manière militante. Notre collectif est animé et destiné à des apprenti-e-s, stagiaires, étudiant-e-s universitaires, d'HES avec ou sans travail. Nous nous efforçons de défendre les intérêts de tou-te-s les travailleurs/euses en formation, et d'améliorer leurs conditions de travail et d'études. **REJOINS-NOUS !**



Vaud: Réforme de l'imposition des mendant-e-s (RIM)

L'adjudant Michel prélève un acompte sur l'amende pour bénéfice illégal

PUBLICITÉ

VOTEZ



**PIERRE-YVES
MAILLARD**

En exclusivité, les affiches du gouvernement pour les élections cantonales à venir!

ÊTRE MEMBRE DU SYNDICAT, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Au minimum, chacun-e apporte sa contribution financière (5.-/mois, dans la mesure de ses moyens) et participe, selon ses possibilités, aux événements (réunions, conférences, manifestations, etc.) auxquels il/elle est invité-e.

Tu peux aussi rejoindre un groupe syndical dans ton établissement, devenir délégué-e, distribuer le journal, prendre une tâche, participer aux réunions de coordination ! Pour cela, contacte-nous, tu es le/la bienvenu-e (info@sud-ep.ch).

N'hésite pas : syndique-toi au moyen de l'encart ci-dessous ou sur sud-ep.ch !

SOUTENIR LE JOURNAL ?

Annonce-toi pour le distribuer dans ton établissement !

Nous avons besoin de monde pour le diffuser partout :

info@sud-ep.ch

Si tu veux simplement faire un don :

CCP 12-533500-6
mention « journal »

PARCE QU'AUX ÉTUDES, TOUT N'EST PAS TOUJOURS ROSE : JE ME SYNDIQUE !

J'adhère à **sud** pour défendre et améliorer **mes droits, mes conditions d'études et de travail.**

Pour seulement **5.-/mois**, j'ai droit à une **protection syndicale et juridique** dans mes conflits avec mon employeur ou mon école.

En me syndiquant à **sud**, je participe à la construction d'un outil **démocratique, émancipateur et indépendant**, qui lutte pour la **défense de mes intérêts.**

☐ **Je souhaite me syndiquer à sud**, et recevoir des informations régulières sur les interventions syndicales et l'actualité sociale et politique étudiante. En me syndiquant, je suis invité-e aux réunions et assemblées générales. La cotisation est de 5.-/mois.

☐ **Je souhaite en savoir plus** sur le syndicat et désire recevoir des informations en vue d'une éventuelle adhésion.

☐ **Je désire recevoir régulièrement** par mail des informations sur les interventions syndicales et l'actualité sociale et politique étudiante.

Mail :

☐ Madame

☐ Monsieur

Nom :

Prénom :

Adresse :

NPA/Localité :

E-mail :

Téléphone :

Date de naissance :

Lieu d'étude :

Filière :

Lieu de travail :

Emploi :

Date :

Signature :

Formulaire à renvoyer par la poste à
Syndicat SUD / Pl. Chauderon 5 / 1003 Lausanne