

# NOU[S]VELLES



© unsplash - John Onaeko

**DOSSIER**

**TRAVAIL & PRÉCARITÉ (3-6)**

**RENFILÉ**

**RÉNOVATION DES BOUTIQUES (7)**

## (ÉDITO) PRIORITÉ À LA FORMATION



© Alain Grosclaude

En avril 2020, dans le contexte de la crise Covid, le CSP lançait un appel aux particuliers qui emploient des personnes dans l'économie domestique pour leur rappeler leurs obligations. Quelque trois ans plus tard, des employeurs continuent de les ignorer.

On ne saurait affirmer que la pandémie ait contribué à aggraver le travail précaire. Du moins peut-on avancer qu'elle a augmenté l'attrait pour les services en ligne et de livraison à domicile. Autant de prestations qui sont désormais soumises à Genève aux relations contractuelles entre employés et employeurs et au droit du travail qui en découle, mais qui continuent de générer des formes de précarité, comme le montrent les exemples exposés dans les pages qui suivent.

La tentation d'ignorer le droit du travail n'est certes pas nouveau, souligne notre juriste Rémy Kam-

mermann (lire son interview en p. 3). Un droit qui s'applique à chacun et chacune, que le travail soit déclaré ou non, que l'on soit régularisé ou non. Rappeler les employeurs à leurs responsabilités n'est pas tout, cependant. En première ligne dans la lutte contre le phénomène des *working poors* doit également figurer l'aide à la formation et à la réorientation professionnelle.

Adoptée en juin dernier, la nouvelle Loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (LASLP), dont l'entrée en vigueur est prévue en 2025, ouvre des perspectives intéressantes à cet égard. Partant du constat qu'une part importante de personnes à l'aide sociale sont peu voire pas qualifiées, elle réserve une place de choix aux mesures de formation et de reconversion, ainsi qu'au soutien aux indépendants.

Pour les personnes qui ne sont pas éligibles à l'aide sociale ou qui

sont en situation de non-recours, comme celles qu'accompagne le CSP, on observe bien souvent des situations de précarité à la chaîne, avec un cumul de facteurs. Et bien souvent, ces personnes font passer le travail – même précaire, même mal rémunéré... – avant toute chose. Tant il est vrai qu'elles n'ont généralement pas le temps ni les moyens d'accéder à des mesures de formation. C'est là que les choses doivent changer.

Depuis plusieurs années, l'accès à la formation constitue l'une des priorités de notre Service insertion, que ce soit sous la forme de démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formations certifiantes. Cette contribution, même modeste, à la lutte contre le travail précaire doit en inspirer d'autres. Nous vous remercions de soutenir nos actions dans cette voie.

Alain Bolle

## (MON JOB AU CSP) UN AN AU SERVICE D'AIDE AUX RÉFUGIÉ-ES

**Raphaël Rey a rejoint les rangs du CSP il y a tout juste un an, après avoir œuvré comme coordinateur à l'Observatoire romand du droit d'asile et des étrangers. Il partage avec nous sa vision de son poste de chargé d'information et de projets.**

Avant même de prendre ses fonctions au Service d'aide aux réfugiés, Raphaël Rey a abordé la thématique de l'asile sous de multiples angles, que ce soit dans le milieu associatif ou à travers ses études universitaires.

Raphaël Rey n'a pas eu le temps de prendre son souffle à son arrivée. Quelques jours après avoir pris ses fonctions, le suicide du jeune requérant afghan Alireza secouait le monde genevois de l'asile et amenait la télévision dans son bureau. Cette entrée en matière reflète parfaitement l'imprévisibilité de son travail au quotidien. En matière d'asile, la volatilité de la situation sociale et politique nécessite une réactivité constante.

La fonction de Raphaël Rey au CSP est claire : tout comme son prédécesseur Aldo Brina, il s'engage à défendre les droits des personnes migrantes par tous les moyens légaux à sa disposition. Une vision qui guide l'ensemble de son travail.

Raphaël Rey considère son travail comme l'« extension » des efforts quotidiens de ses collègues : « *Mon rôle, c'est de m'informer et d'intervenir dans le débat politique et médiatique, de multiplier les actions possibles et surtout de travailler en réseau. Tout cela serait impossible sans l'expertise de terrain et le travail acharné de défense individuelle qui est fait par mes collègues.* »



© CSP Genève

Dans les mois à venir, Raphaël Rey s'attend à être particulièrement occupé par plusieurs sujets : le système Dublin, toujours, et la rigidité extrême des autorités en matière d'asile et de renvois, l'ouverture prochaine du Centre fédéral d'asile (CFA) au Grand-Saconnex, ou encore la situation des réfugiés ukrainien-nes, avec l'incertitude entourant le permis S et sa pos-

sible levée. Sans compter bien entendu la conjoncture mondiale qui peut à tout moment déclencher de nouveaux événements et crises.

En 2022, le Service d'aide aux réfugiés a reçu plus de 1500 personnes et comptait plus de 900 dossiers ouverts.

Kélaia Schach

## (DOSSIER) « LE DROIT DU TRAVAIL S'APPLIQUE À TOUS »

**Qu'on travaille au noir ou qu'on soit déclaré, qu'on soit régularisé ou non, on dispose de droits qu'il est important de rappeler. Juriste au CSP, Rémy Kammermann éclaire ces derniers et les tentatives pour les démanteler.**

### Quelles formes peuvent prendre la précarisation du travail ?

Il faut d'abord rappeler que, par définition, le travail est un rapport de subordination. L'employé doit suivre des instructions : son employeur décide où il travaille, à quelle heure et ce qu'il doit faire. Et c'est ce rapport entre un employeur qui donne des instructions sur l'accomplissement du travail et un travailleur qui doit les exécuter, qui définit le contrat de travail.

Le fait de ne pas avoir de statut légal augmente évidemment très fortement cette relation de dépendance. La perspective de se retrouver sans emploi pour des personnes illégales est extrêmement angoissante : elles n'ont pas droit au chômage ni à l'aide sociale et, le plus souvent, elles n'ont pas d'économies. Elles sont donc prêtes à accepter de plus mauvaises conditions de travail : de bas salaires, du travail sur appel, l'absence de contrat écrit, etc.

Dans le travail sur appel, l'employé est censé être disponible dès que l'employeur l'appelle : il est de piquet et n'est pas libre de dire oui ou non. Il s'ensuit que les personnes sont coincées dans l'attente qu'on les appelle. Un arrêt du Tribunal fédéral oblige à rémunérer ces heures d'attente. Mais il n'a pas dit combien ! Il n'a donc pas permis de tordre le coup à cette forme de précarité du travail. Au contraire, il en a validé l'existence.

Le fait de ne pas faire de contrats à durée indéterminée (CDI) est une autre forme de précarisation du travail. Sur les chantiers, on ne propose presque plus de CDI. L'entreprise de construction externalise ainsi le risque d'absence de travail. Dans les faits, cela ne change pas grand-chose, étant donné la facilité avec laquelle on peut licencier en Suisse. La souplesse du droit du travail suisse a peut-être contribué à la prospérité de notre pays et les

ouvriers sont plutôt mieux payés que dans les pays voisins. Mais au niveau individuel, l'employé est plus à la merci d'un éventuel licenciement.

On ne compte plus, enfin, les tentatives pour échapper aux règles obligatoires en déguisant les relations de travail. Avant Uber, il y a eu notamment le cas des « faux indépendants », qui étaient rémunérés à la commission. Le mandat pouvait être résilié du jour au lendemain, sans indemnités. Uber pour sa part a prétendu juste être une société de service qui mettait en rapport chauffeurs et clients [voir article en p. 5]. Mais il existe bel et bien un rapport de subordination entre Uber et ses chauffeurs, et donc le droit du travail s'applique.

### Des entreprises de nettoyage à Genève proposent à leurs employés des contrats de 3 heures par jour, alors qu'ils travaillent en réalité à plein temps. Pourquoi de telles pratiques ?

Cela s'apparente à du travail sur appel. En cas de maladie ou de fin des relations de travail, durant le délai de congé, l'employeur peut être tenté de payer son employé l'équivalent de trois heures par jour seulement. Mais cela ne serait pas légal : il doit tenir compte du salaire réel versé à l'employé, et non du minimum indiqué dans le contrat. C'est un peu plus compliqué quand le taux de travail est variable : dans ce cas, il faut se baser sur un revenu moyen.

### Quels sont les secteurs qui sont les plus à risque en termes de précarité ?

Les secteurs particulièrement vulnérables sont ceux où l'employé habite chez son employeur, puisqu'il est alors doublement dépendant, pour son travail et pour son logement. On pense au secteur agricole, où des personnes sont logées à la ferme, mais surtout à l'économie domestique. Certaines situations

relèvent de l'exploitation crasse. Le travail se passe dans un univers caché, où l'employé est seul et peut difficilement demander des comptes. Lorsque l'employé partage l'intimité de son employeur, il lui arrive de développer des liens affectifs avec les enfants. Une sorte de loyauté mal placée se crée envers l'employeur, qui retient souvent l'employé de faire valoir ses droits.

### Encore aujourd'hui, malgré les différentes campagnes qui ont été menées, des particuliers négligent leurs obligations envers leurs femmes de ménage. Que faire ?

C'est regrettable, mais si l'employé ne fait pas valoir ses droits, personne ne le fera à sa place. Le droit du travail s'applique à tous, qu'on soit au noir ou déclaré. Et il dit clairement que l'employeur doit payer son employé lorsqu'il est malade, qu'il lui doit des vacances et que le salaire est dû, même en cas d'annulation, lorsque l'horaire de travail est régulier.

Les personnes qui me consultent sont souvent terrorisées à l'idée de réclamer leurs droits : « *Ils vont me mettre à la porte !* » Cela peut tenir à des facteurs culturels ou au fait d'avoir subi des conditions proches



© CSP Genève

de l'esclavagisme, qui poussent ces personnes à faire profil bas. Mais si nos grands-parents avaient raisonné comme ça, on serait encore à travailler 60 heures par semaine...

Cela n'enlève évidemment rien à la responsabilité des employeurs. Mais il est important de rappeler que l'employé a les moyens de faire respecter ses droits. Et si sa situation présente ne lui permet pas de les revendiquer, rien n'est perdu : les droits découlant du contrat de travail ne se prescrivent pas avant cinq ans. Si des heures supplémentaires ou une période de maladie n'ont pas été payées, il peut les réclamer même après la fin des relations de travail, à condition d'en avoir gardé des traces.

**Propos recueillis par  
Carine Fluckiger**

### (+) L'INVITÉ

Rémy Kammermann dispose d'une expérience de plus de trente ans en tant que juriste au CSP Genève. En plus du suivi des dossiers de personnes en attente de régularisation, il assure un important travail de plaidoyer et intervient dans des procédures de consultation législatives. Dès 2011, il a joué un rôle actif dans le groupe d'experts réunis pour déterminer les critères de régularisation tels qu'ils seront définis par l'opération Papyrus. Sa spécialisation dans le domaine des dettes l'amène à assurer un rôle de conseiller juridique auprès du Service social du CSP. À ce titre, il représente également le CSP auprès de la faïtière Dettes Conseils Suisse et apporte son éclairage dans la révision de la Loi fédérale sur les poursuites. Rémy Kammermann enseigne notamment le droit du travail à la Haute École de travail social et à la Haute École de gestion de Genève.

## (DOSSIER) SORTIR DE L'AIDE SOCIALE : L'EXPÉRIENCE D'UN LIVREUR ISSU DE L'ASILE

**Uber Eats, Smood, Just Eat... De plus en plus de personnes issues du domaine de l'asile optent pour le secteur de la livraison. Focus sur un métier précaire et dangereux.**

Rentrée tardive, pas envie de cuisiner. Quelques clics : commandé, payé, le repas arrive une demi-heure plus tard, chaud et prêt à manger. Trois mots échangés avec le livreur et il repart – nez collé au smartphone à l'affût de la prochaine course – rejoindre le chassé-croisé des livreurs qui parcourent incessamment les rues de la ville. Mais qui sont-ils ? Et quelles sont leurs conditions de travail ?

Des étudiants de la Haute école genevoise de travail social se sont penchés sur la question\*. Les réalités des livreurs sont disparates, tout autant que leurs moyens de transport – du vieux vélo de ville au scooter dernier cri. La recherche de la HETS distingue trois catégories de travailleur-es : des étudiant-es, des jeunes hommes frontaliers ou européens, qui prennent ces emplois pour réaliser quelques revenus rapides, et des personnes – souvent un peu plus âgées et issues de la migration et avec des permis précaires –, qui n'ont pas trouvé d'autre opportunité de travail que la livraison alimentaire. Parmi ces dernières, un nombre croissant sont issues de l'asile, le plus souvent titulaires d'une admission provisoire. Le constat est partagé au sein du Service réfugiés : de plus en plus de nos consultants optent pour ce métier.

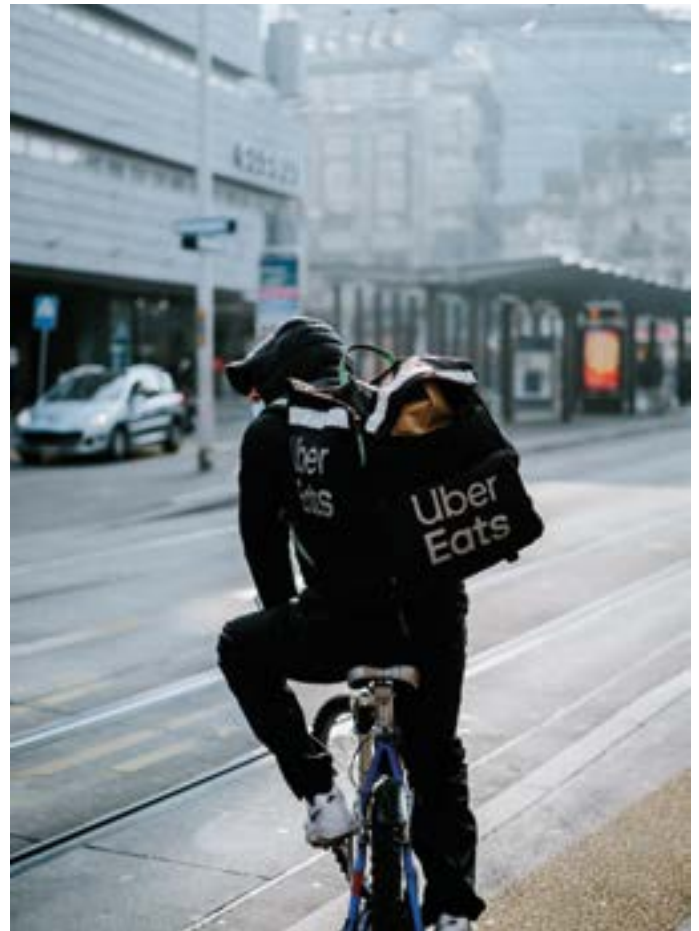
La problématique est connue : un grand nombre de personnes du domaine de l'asile ne trouvent pas d'emploi en Suisse, malgré leur volonté de se former et de travailler. Si employer une personne réfugiée ou titulaire d'une admission provisoire est théoriquement simple, en pratique les candidats au travail font face à de nombreuses barrières. Entre méconnaissance des réalités administratives de la part des employeurs, apprentissage de la langue, non-reconnaissance des diplômes, discriminations à

l'embauche et stéréotypes prégnants dans nos sociétés, trouver un emploi devient un vrai parcours du combattant\*\*. Or, l'autonomie financière représente le sésame de l'accès à un meilleur statut.

Solomon\*\*\*, l'un de nos consultants, raconte : « J'ai passé plusieurs années à chercher du travail. Je n'ai pas de diplôme et avec le permis F, personne ne voulait de moi. Un ami m'a parlé d'Uber Eats, c'était facile, ils ne demandaient pas grand-chose. Alors, j'ai pris ce boulot. Si je tiens encore un moment, je pourrai bientôt demander un permis B ».

Tenir ? Solomon ouvre peu à peu la boîte noire de son quotidien, et son récit du salariat corrobore les constats des études précitées : pression constante pour atteindre des objectifs de productivité, c'est-à-dire un nombre donné de courses par heure ; sacs et blousons prêtés sous caution ; moyen de transport non fourni et aucun espace de repos ou de pause, si ce n'est les devantures des cafés et restaurants\*\*\*\*. Solomon nous parle aussi de la peur des sanctions, sous forme de réduction d'horaires, si les résultats prévus ne sont pas atteints ou si la clientèle se plaint, mais surtout de la pluie, du froid, des périodes de canicule et des dangers de la route. « Je n'ai pas vraiment le choix, je ne vais pas rester à l'Hospice toute la vie ! Avec le permis B, je trouverai autre chose... », conclut Solomon.

Concrètement, avec son permis F, Solomon est soumis au barème de l'aide sociale du domaine de l'asile, soit une aide de 451 CHF par mois à laquelle on doit ajouter une aide pour le logement et l'assurance-maladie. Pour être autonome, il devrait donc gagner entre 2000 et 2500 CHF. Mais son salaire mensuel est extrêmement fluctuant, oscillant entre 1400 CHF et 3000 CHF selon les heures qui lui sont don-



© Unsplash

« Si je tiens encore un moment, je pourrai demander un permis B. »

nées. Difficile dans ces conditions de stabiliser sa situation et de sortir complètement de l'aide sociale.

Le secteur de la livraison alimentaire a connu un essor considérable depuis les années Covid. Pour les personnes issues de l'asile, il représente une vraie opportunité, avec la promesse de compléter leurs revenus et de viser une autonomie financière. Mais le récit de Solomon vient nous rappeler que la précarité du statut et l'espoir d'une meilleure situation fonctionnent de concert pour faire accepter à toute une catégorie de personnes des conditions matérielles extrêmement précaires.

Face à ces nouvelles formes de précarité, notre service continuera à faire ce qu'il sait si bien faire, à savoir accompagner, conseiller et soutenir les personnes concernées pour qu'elles puissent améliorer durablement leur situation.

\* Soline Lachat & Mateo Giannini, *Projet Livreuses Livreurs, HETS, 2022*

\*\* Voir à ce propos la documentation d'asile.ch : <https://asile.ch/prejuge/oisivete/les-obstacles-a-lemploi/>

\*\*\* Prénom fictif

\*\*\*\* Rappelons ici que depuis 2020, à la suite d'une décision de justice, les livreurs sont passés du statut d'« autoentrepreneurs » à celui de salariés. Depuis, les services de livraison n'engagent plus directement les livreurs, mais mandatent des entreprises de « prêt de service », comme Chaskis pour Uber Eats, qui salarient les travailleurs. Les conditions de travail sont donc diverses, selon le service de livraison – qui détient l'application – et le sous-traitant qui salue.

## (DOSSIER) UN CHAUFFEUR DE TAXI DANS LA TOURMENTE

**Voyant ses revenus fondre, un chauffeur Uber renonce au statut d'employé pour reprendre celui d'indépendant. En l'absence d'assurance perte de gains, coûteuse pour les indépendants, la maladie l'a fait replonger dans la précarité.**

Quand Yvan\* frappe pour la première fois à la porte du CSP en 2010, il vient de perdre son travail, se retrouve sans domicile fixe et tente de maintenir le lien avec ses deux filles suite à une séparation douloureuse. C'est dans ce contexte qu'il contracte ses premières dettes. En 2014, il revient nous consulter dans l'espoir de se débarrasser de créances qui l'empêchent notamment d'obtenir le passeport à croix blanche. Mais les modestes indemnités chômage qu'il perçoit alors ne lui permettent pas de dégager le moindre franc pour rembourser ses créanciers.

La requête d'Yvan est toujours la même en février 2018. Cette fois, une nouvelle activité en tant que chauffeur de taxi Uber semble ouvrir la voie à un avenir meilleur. À cette époque, son salaire mensuel net moyen de 5500 francs est suffisant pour assumer ses charges courantes. Yvan apprécie aussi grandement la flexibilité horaire dont il bénéficie pour effectuer son travail : « *J'aime cette indépendance. Et j'aime conduire. J'ai appris la mécanique automobile en travaillant quand j'étais jeune en Somalie. La voiture a toujours été une passion* ».

Mais sa voiture, indispensable outil de travail, est sur le point de lâ-

cher. Il n'a pas la moindre économie pour racheter un véhicule et la contraction d'un leasing réduirait d'autant sa capacité financière pour se désendetter.

Lorsqu'Yvan se tourne à nouveau vers le CSP en septembre dernier, nous comprenons qu'il a été touché de plein fouet par la crise du Covid. Celle-ci l'a obligé à solliciter le soutien de l'Hospice général, dont l'aide aux indépendants est limitée à une seule reprise pendant six mois au maximum.

Le statut de salarié désormais accordé aux employés Uber à la suite d'un jugement du Tribunal fédéral ne semble pas le satisfaire, même s'il implique une meilleure protection sociale. Selon lui, cette nouvelle organisation le précarise davantage. Ainsi, nous explique-t-il documents à l'appui, alors que le total des courses qu'il facture en un plus d'un mois se monte à environ 3000 francs, il ne perçoit sur ce montant plus qu'un salaire net de quelque 1700 francs.

Partant de ces constats, il décide de continuer d'exercer sa profession en reprenant son statut d'indépendant par l'intermédiaire d'une autre société qui sert d'interface avec Uber, à défaut de pouvoir ouvrir sa propre société, faute de moyens financiers.

Ce choix, bien que légal, le questionne. Au point qu'il tombe malade et qu'il est incapable de travailler pendant près de trois mois. Or, en l'absence d'une assurance perte de gains, il n'est pas éligible à des indemnités maladie. Yvan se demande alors s'il ne va pas renoncer à son activité professionnelle, puisqu'il n'a plus accès à une aide de l'Hospice général. En déposant ses plaques et en vendant sa voiture, il pourrait de nouveau bénéficier de l'aide sociale et tenter de se reconverter pour stabiliser sa situation.

Sans formation, outre celle qu'il a faite pour devenir chauffeur de taxi, Yvan n'a pas beaucoup d'options.

En arrivant en Suisse, il a travaillé comme commis de cuisine dans un restaurant. Une expérience qu'il aimerait valoriser par le biais d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'accompagnement du CSP visait tout au long de ces années à aider Yvan à se désendetter. Dans le contexte de fragilité de ces derniers mois, nous avons rapidement décidé en outre de prendre en charge deux mois de loyer, une aide ponctuelle qui lui a été accordée pour éviter qu'il ne se retrouve à la rue.

Linda Lahotte

\* Prénom fictif



© Unsplash

### (+) LE CAS UBER AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL

Avant l'apparition des smartphones et des plateformes internet, les chauffeurs de taxi pouvaient s'abonner à la société Taxiphone pour recevoir des clients. Avec les nouvelles technologies, Uber s'est présenté comme un modèle radicalement nouveau, qui permettrait de révolutionner la relation entre ceux qui organisent

le travail et ceux qui l'exécutent. Soudain naissaient des myriades d'« indépendants » gérant seuls leur micro-entreprise...

Très vite, cependant, Uber est devenu le gagne-pain essentiel, voire unique, d'un certain nombre de chauffeurs. Au final, ceux-ci n'avaient plus qu'un seul client, Uber, qui gérait l'argent versé, évaluait leurs performances, fixait la route et les tarifs des courses.

En d'autres termes, il existe bel et bien un rapport de subordination entre Uber et ses chauffeurs, selon la définition qu'en donne le droit suisse [voir p. 3].

Le 29 octobre 2019, les autorités genevoises ont donc décidé qu'Uber devait traiter ses chauffeurs comme des salariés et, notamment, payer leurs charges sociales. Cette décision, contestée par Uber devant divers tribunaux,

a été définitivement validée par le Tribunal fédéral en juin 2022.

Les chauffeurs sont donc désormais considérés comme des travailleurs et, même si Uber a souhaité passer à travers une société intermédiaire qui s'occuperait des obligations de l'employeur, ils bénéficient de la protection qui découle de ce statut.

Rémy Kammermann

## (TÉMOIGNAGE) DIX EMPLOYEURS, MAIS DES FINS DE MOIS DIFFICILES

**Régularisé dans le cadre de l'opération Papyrus, un couple fait difficilement face à ses charges, malgré le cumul d'une dizaine d'employeurs dans l'économie domestique. La pandémie avait mis en lumière la précarité propre à ce secteur, où certains employeurs méconnaissent leurs obligations. C'est encore le cas aujourd'hui.**

En 2018, Sanaa\* et son mari sont contrôlés par la police alors qu'ils nettoient un commerce de la gare Cornavin. Le couple sans papiers passera la journée au poste, tandis que leurs deux filles sont à l'école. « C'est là que les problèmes ont commencé », se remémore Sanaa.

Ayant entendu parler de l'opération Papyrus, Sanaa explique aux policiers qu'elle et son mari ont l'intention de déposer une demande de régularisation. Une première démarche auprès de l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) est cependant rejetée. Un des employeurs du couple prend alors contact avec le Service juridique du CSP, dont l'intervention lui permettra de décrocher le fameux permis B. Aujourd'hui, Sanaa bénéficie encore d'un suivi de notre Service social pour gérer les aspects administratifs de l'après-régularisation.

### UN AVENIR DANS L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE ?

Arrivée à Genève en provenance de la Suède en 2015, cette famille d'origine mongole est restée dans la clandestinité jusqu'en 2022. À l'époque, c'est la belle-sœur de Sanaa qui avait convaincu le couple de tenter sa chance à Genève : « Elle faisait des ménages et nous a dit que c'était bien payé. Nous avions l'intention de travailler dur pendant deux ou trois ans avant de retourner dans notre pays. Mais les filles sont rapidement devenues comme de petites Suissesses. Elles sont très bonnes à l'école. En Mongolie, elles ne connaissent même pas toute ma famille. Elles parlent le mongole, mais ne savent pas le lire ni l'écrire », nous confie Sanaa en anglais.

Bien que les débuts aient été difficiles, le couple a donc fait le choix de rester. Avant que ne s'actionne le bouche à oreille, Sanaa et son mari – ils travaillent toujours en-

semble – n'avaient qu'un employeur dans le domaine de l'économie domestique. Aujourd'hui encore, la famille est obligée de vivre à quatre dans un studio. « C'est difficile pour nos filles. Elles auraient besoin de plus d'espace en grandissant, notamment pour faire leurs devoirs. Mais je leur dis de ne pas s'inquiéter. J'ai neuf frères et sœurs en Mongolie et nous habitons dans une yurt sans salle de bains ! »

### UNE DIZAINE D'EMPLOYEURS

Avant l'obtention du permis B, le couple ne cumulait quasiment que des jobs au noir. On sait que l'une des conditions de la régularisation via Papyrus est de faire état de tous ses employeurs. Aujourd'hui, Sanaa et son mari ont une dizaine d'employeurs. Leur travail à plein temps leur rapporte un salaire net d'environ 3500 francs par mois.

Un si grand nombre d'employeurs demande du temps pour gérer

l'agenda et les imprévus. Quant au temps de déplacement, il n'est pas compté dans l'économie domestique, contrairement à d'autres secteurs. Le couple s'organise en regroupant les ménages par quartier et par jour.

« Aujourd'hui, nous avons trop de travail, nous ne pouvons plus accepter de nouvelles propositions. Notre salaire ne suffit pas toujours pour quatre, mais j'arrive parfois à économiser un peu. C'est ce qui nous permet de tenir quand un de nos employeurs annule nos heures. » Car, poursuit Sanaa, sur l'ensemble des personnes chez lesquelles elle et son mari travaillent, une seule assure le versement de leur salaire en cas d'annulation.

Selon l'un des contrats de Sanaa, les quatre semaines de vacances auxquelles elle a droit sont comprises dans le salaire horaire, majoré d'environ 8%. En revanche, rien n'est indiqué dans la rubrique « Ma-

ladie/accident ». Dans les faits, elle n'est tout simplement pas payée, sauf à trouver une personne pour la remplacer auprès de son mari. Mais en tout état de cause, elle verra son revenu diminué.

Avec une double formation universitaire en tant qu'ingénieure et pasteure, Sanaa changerait volontiers de métier. « J'ai fait l'expérience en Suède de travailler en tant que femme de ménage dans l'hôtellerie. C'était très éprouvant. J'aimerais bien monter une entreprise de nettoyage ou ouvrir un magasin de spécialités mongoles. Pour cela, je devrais apprendre le français... » Après avoir suivi des cours de français le soir pendant six mois, Sanaa a dû renoncer : « Entre le travail et mes obligations en tant que maman, je n'y arrive pas pour l'instant ».

**Carine Fluckiger**

\* Prénom fictif



Photo fictive



© Eric Roset

Réouverture en septembre dernier, la boutique de la Jonction clôt le cycle de rénovations des boutiques Renfile.

## (RENFILE) LES BOUTIQUES RENFILE CHANGENT D'AMBIANCE

En septembre 2023, la réouverture de la boutique de Jonction marquait le point final d'un projet de grande envergure commencé cinq ans auparavant pour une nouvelle identité Renfile.

Les magasins de seconde main du CSP n'ont pas chômé ces dernières années. Déménagement de la brocante de Plan-les-Ouates au sein de l'Espace Tourbillon, rénovation des quatre boutiques et ouverture d'une cinquième à Chêne-Bourg, mais aussi tout un travail de réflexion sur la marque qui a permis de lancer une nouvelle identité en 2021 avec un nouveau logo, une signature « Les objets ont une âme », un site internet et la communication sur les réseaux sociaux !

Selon Marc Bieler, responsable des lieux de vente du CSP, « l'objectif était de fédérer nos sept magasins autour d'une identité forte et reconnaissable. La seconde main est en plein essor, et nous souhaitons rassembler notre communauté et être pro-actifs dans la sensibilisation aux modes de consommation plus responsables ».



© CSP Genève

La rénovation des boutiques a permis de créer un fil rouge, avec une ambiance chaleureuse et *vintage* qui se ressent désormais dans les cinq boutiques du centre-ville. Le bois est l'élément-clé des aménagements qui sont réalisés à partir d'anciennes armoires customisées et de meubles chinés dans nos brocantes. Le défi était de trouver un style qui plaise autant à notre public de cœur – les personnes confrontées à une situation de précarité – qu'à un nouveau public qui se tourne de plus en plus vers la seconde main. Chaque année, les magasins se réjouissent de voir arriver de nouveaux clients, que ce soit des personnes qui ont envie de consommer de manière plus responsable ou de soutenir l'institution. La jeune génération est également très réceptive à la seconde main ; ils aiment venir chiner les pièces *vintage* et les bonnes affaires.

L'identité Renfile désormais bien installée, la marque multiplie les actions de terrain pour aller à la rencontre des divers publics et les sensibiliser aux modes de consommation durable et responsable. Que ce soit avec des stands d'information – par exemple au festival Alternatiba – ou encore par le biais d'événements tels que des friperies organisées dans des lieux alternatifs pour toucher les jeunes.

Ces axes de développement, couplés à l'important travail de valorisation des Ateliers Renfile ainsi qu'à une amélioration de la gestion du tri et des déchets portent leurs fruits. Chaque année, la clientèle ainsi que les ventes des brocantes et boutiques connaissent un bel essor.

Amandine Buisson

## (+) « NOTRE POLITIQUE DE PRIX ACCESSIBLES EST TOUJOURS RESPECTÉE »



© Eric Roset

**Rifete Ramosaj, responsable  
de la boutique Renfile  
de la Jonction**

« Les habitués sont toujours agréablement surpris à la réouverture d'une boutique rénovée. Ils aiment redécouvrir les espaces et observer les petites décorations soigneusement sélectionnées. Une boutique rénovée fait parfois craindre que les prix vont augmenter. Ce n'est pas le cas : notre politique d'articles à prix accessibles, pour tous les budgets, est toujours respectée. En attirant d'autres types de publics, nous pouvons aussi mieux tirer parti des articles de valeur qui nous sont donnés et contribuer ainsi à financer les consultations gratuites et la mission de réinsertion du CSP. »

**(SOUTENIR LE CSP) BUDGET DES AUTRES**



**La facture de trop, imprévue, c'est celle qui survient lorsque l'on ne s'y attend pas, que le budget du mois est bouclé depuis longtemps, que l'on a fait toutes les économies possibles et imaginables.**

Avec l'inflation, les dépenses courantes mettent à rude épreuve les budgets modestes. L'alimentation n'est même plus une variable avec laquelle on peut jongler. Dans ce contexte, l'arrivée de cette facture de trop est critique et fait basculer les comptes dans le négatif.

Le CSP a créé un fonds interne intitulé Budget des Autres. Chaque montant recueilli est intégralement redistribué aux personnes dans le besoin, suivies par le Service so-

cial du CSP. Avec une contribution maximale de 500 francs par an, le fonds « Budget des Autres » permet aux plus fragilisés-e de honorer cette maudite facture de trop et de subvenir à des besoins indispensables et urgents, comme l'achat de lunettes, les soins, le chauffage ou encore l'électricité.

Ce fonds est alimenté grâce aux dons de chacun-e. Votre générosité a un impact immédiat.

Merci pour votre soutien !

**Faire un don:** IBAN CH41 0900 0000 1200 0761 4  
Mention: Budget des Autres

P.G.B.

**(IMPRESSUM)**

**Edition genevoise**

Centre social protestant Genève  
Rue du Village-Suisse 14  
CP 171, 1211 Genève 8  
T 022 807 07 00  
info@csp-ge.ch  
CCP 12-761-4

IBAN CH41 0900 0000 1200 0761 4

**Tirage** 4280 exemplaires

**Rédactrice en chef**

Carine Fluckiger

**Impression**

PCL Presses centrales SA

**Ont collaboré à ce numéro**

Alain Bolle (Direction), Patricia Buchet (Recherche de fonds), Amandine Buisson (Renfile), Rémy Kammermann (Service juridique), Linda Lahotte

(Service social), Raphaël Rey (Service réfugiés), Kélaia Schach (Communication)

**Conception et réalisation**

www.buxumunic.ch

**(SOUTENIR LE CSP) VIN, TERROIR ET SOLIDARITÉ**

**Parlez-vous le langage du vin? Il y a un peu de magie dans le fait d'évoquer l'âge sans que ce soit le nôtre, de décrire une couleur, une robe ou un bouquet de saveurs. L'ouverture d'une bouteille de vin éveille toujours nos sens.**

Nous vous invitons une nouvelle fois à voyager à travers le terroir genevois. Profitez d'un instant de partage autour d'une bouteille de Chardonnay du Domaine des Hutins ou de Merlot du Domaine des Trois Etoiles. Ces deux vins sont

spécialement embouteillés pour soutenir la mission du CSP auprès des plus vulnérables.

Permettez-vous un moment de légèreté. Passez commande, faites une action solidaire et savourez! Votre engagement à nos côtés est précieux et nous vous en sommes extrêmement reconnaissants.

**Commander en ligne**

> <https://csp.ch/geneve/achats-en-ligne/vente-de-vin/>



**Ou en écrivant un e-mail**

> [communication@csp-ge.ch](mailto:communication@csp-ge.ch)

P.G.B.

**(ADRESSES RENFILE)**

**BOUTIQUE CHÊNE-BOURG**

Rue des Charbonniers 9  
T 022 807 07 99

**BOUTIQUE EAUX-VIVES**

Rue de la Mairie 15  
T 022 736 45 81

**BOUTIQUE JONCTION**

Bd Carl-Vogt 34  
T 022 328 22 04

**BOUTIQUE PAQUIS**

Rue du Môle 1  
T 022 731 65 41

**BOUTIQUE PLAINPALAIS**

Rue de Carouge 37  
T 022 329 32 50

**BROCANTE**

**PLAN-LES-OUATES (ESPACE TOURBILLON)**

Rte de la Galaise 17  
T 022 794 55 40

**BROCANTE MEYRIN**

Rue Alphonse-Large 19  
T 022 341 13 02

Imprimé sur papier respectant l'environnement, certifié aux normes FSC (gestion durable des forêts)

