

Réseau Postal : fin de la discrimination salariale

Enfin! Une solution a été trouvée pour harmoniser les fourchettes des salaires du personnel du Réseau avec les salaires des collègues de Poste CH SA.

Depuis 2001, une différence d'échelle de fonction (EF) concernait le personnel de guichet.

Le personnel qui effectuait des prestations Postfinance (fonds de placement, par exemple) était classé en EF 5, alors que le personnel qui effectuait majoritairement des tâches postales (lettres, colis, versements) était classé en EF 4. Cette situation s'est vite dégradée quand les produits de tiers ont transformé les postiers en vendeur. Chacun devait vendre et la différence entre ces 2 fonctions s'est amenuisée.

La différence de classification est devenue un problème insoluble, La Poste voulant mettre tous les collaborateurs en EF 4, voire en EF 3 et Syndicom les voulant tous en EF 5. Cette situation s'est encore dégradée avec la mise en œuvre de la dernière CCT en 2016. Les bandes salariales de Réseau Postal (PN) ayant 10% de moins que celle du reste du groupe... La Poste comparant notre travail de guichet au travail des caissières des supermarchés.

Après plusieurs essais d'harmonisation qui ont duré des années, nous avons enfin trouvé un terrain d'entente. Cette dernière négociation, commencée début 2019, a été rude, mais les nouveaux responsables de PN ont entendu une partie de nos arguments et un consensus a été trouvé.

La solution n'est pas parfaite, mais elle a le mérite d'amorcer un retour à l'égalité entre des collègues ayant la même fonction.

EF4 seront relevés de min. 5% (avec Focus « bien respecté »).

5. Les anciens responsables de filiale qui n'auront pas de nouveau poste de responsable dans la nouvelle organisation des filiales recevront une proposition de salaire en EF 5 et ensuite passeront en EF 4 avec garantie de salaire.

Nous pouvons être fiers de ces négociations. Bien sûr, nous aurions aimé éviter cette EF 4, mais cela n'a pas pu être obtenu et ce n'est pas faute d'avoir insisté. Malgré tout, nous avons évité aux conseillers et conseillères à la clientèle en EF 5 une baisse de salaire qui semblait inéluctable au début des négociations.

Les archives de nos prédécesseurs ont permis de montrer aux responsables actuels de PN l'évolution de cette fonction. Une baisse de salaire n'aurait pas été comprise. Nos collègues avaient besoin d'une reconnaissance des efforts fournis toutes ces années sans augmentation salariale. Plus de 50% de collègues n'ont pas eu d'augmentation ces dernières années, malgré de bons résultats Focus.

Avec ces modifications ce sont plus de 90% des collègues qui auront une augmentation cette année. Elle va être minime, mais cela nous encourage à continuer.

Les représentants de la Poste nous ont montré qu'ils pouvaient accepter nos pro-

positions pour trouver une solution et redonner de l'enthousiasme à leur personnel PN.

Un grand merci à notre secrétaire central, David Roth, pour sa détermination, sa persévérance et son professionnalisme dans ces négociations, ainsi qu'à Carlo Maechler, président du comité de domaine PN, que j'ai eu le plaisir d'accompagner dans ces négociations.

Prochaine étape chez PN... La réorganisation en équipe va nous demander de la vigilance. Une majorité des nouveaux responsables d'équipe n'ont pas forcément une expérience de gestion de personnel et nous devrons être attentifs au respect de la CCT.

L'expérience vécue chez PM nous montre les risques de dérapages. Pour ce faire, Syndicom a pour projet d'encourager et d'aider à créer des Commissions du personnel dans les nouveaux secteurs d'équipe.

Nous reviendrons sûrement avec ce sujet dans un futur proche et nous aurons besoin de vous.

Des questions, des idées, des suggestions : contactez-moi !

Claire Juillard
Membre du Comité de Domaine PN
079 483 97 49

Voici les résultats qui sont effectifs au 1^{er} avril 2020.

1. Fin des fourchettes salariales spéciales PN (EF 4 à 7). Tous les collaborateurs du Réseau intègrent la fourchette salariale de la Poste selon la CCT POSTE CH SA.
2. La limite supérieure de la fourchette Poste CH SA de l'EF 4 est relevée de CHF 2000.
3. Tous les conseillers et conseillères à la clientèle sont classés en EF 4, mais aucune baisse de salaire. Chacun, chacune garde son salaire actuel, même s'il est déjà au-dessus de la fourchette EF 4 Poste CH SA.
4. Les salaires des collaborateurs qui se situent au bas de la fourchette salariale

Avec syndicom, tu n'es plus seul-e.
L'union fait la force.

Vos textes, vos coups de gueule, vos étonnements, vos questions ...
Les thèmes qui vous intéressent trouvent leur place dans ces pages : écrivez à tribune.syndicale@syndicomge.ch

Genève confinée, un témoignage photographique

Le photographe genevois Demir Sönmez publie un témoignage photographique sur la manière dont ce canton a vécu la pandémie du coronavirus. Une centaine d'images retracent l'étrange atmosphère qui s'était emparée de la ville, le combat exemplaire des soignants, sans oublier l'élan de solidarité des dizaines de bénévoles qui ont aidé les plus démunis. Le photographe commente ainsi le choix de ses images? : « Choisir des photographies est toujours une tâche difficile, parce-que choisir la bonne photographie c'est aussi faire passer le bon message. Je me suis dit que lorsque les gens regarderaient les photographies de ce livre, cette période resterait en mémoire dans leur esprit. Dans ce sens, ce livre est aussi un document historique. »

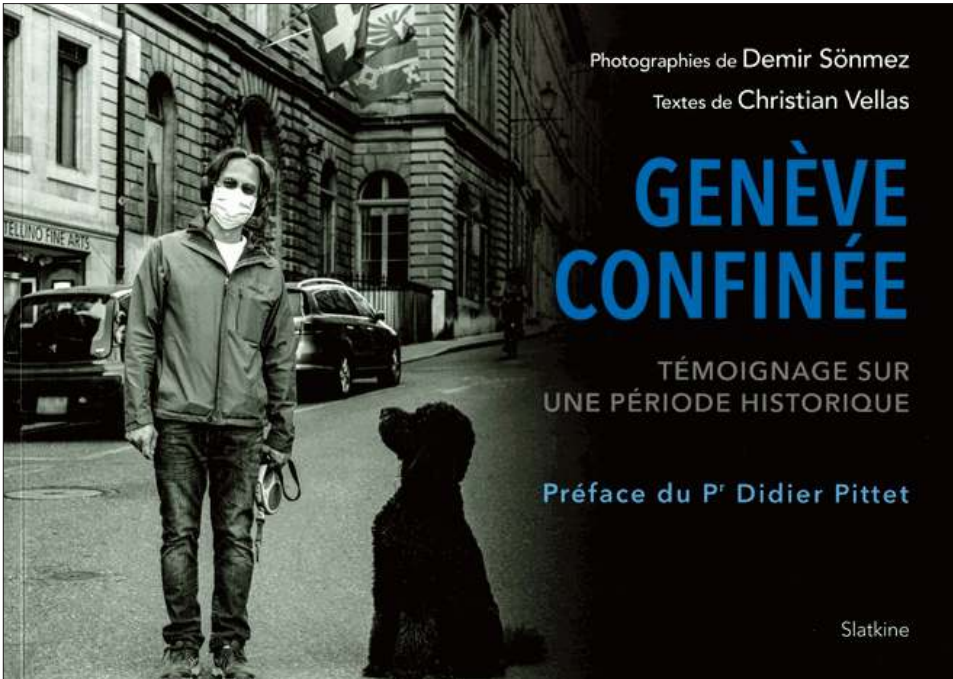
Qu'a-t-il écarté de ce choix ? « J'ai essayé de faire passer non pas le message du désespoir, mais de l'espoir. Par exemple, je n'ai pas laissé de place pour des photos des malades de l'unité de soin dédiée à la COVID-19 de l'hôpital, car je trouve que ce n'est pas éthique. En prenant en photo les rues, les avenues, les magasins couverts, les restaurants, les hôtels, l'aéroport, les douanes, les travailleurs humanitaires, les portraits de personnes, j'ai voulu documenter le fait que pendant les journées COVID-19, la vie et la lutte sociale conti-

nait malgré tout. » La particularité de Genève ? « La pauvreté et le chômage sont apparus pendant cette période.

Dans l'une des villes les plus riches du monde, des milliers de personnes sans papiers et n'ayant pas le droit de travailler ont été mis à la porte ».

Genève confinée, Demir Sönmez/Christian Vellas, Slatkine, Genève, 2020, CHF 17,55. Sur chaque ouvrage vendu, 2 francs seront reversés à la Fondation Partage pour venir en aide aux plus démunis.

S. Fr – syndicom Magazine numéro 18



Genève, le 27 août 2020

José Ramon Gonzalez
Av. Henri-Golay 3, 1203 Genève

Démission des organes de retraités

Chères amies, chers amis

Tout d'abord, je vous souhaite d'être en excellente santé, cela me réjouit. Cette pandémie fait que le monde que nous connaissions en 2019 n'existe plus. Cette longue retraite m'a permis de réfléchir et de constater, avec regret, que la politique des organes de discussion et décisions de mon syndicat ne correspond plus aux nécessités des adhérent-e-s.

Depuis la séparation des PTT, suivie par la réorganisation de L'UNION PTT en un syndicat professionnel inspiré d'organisations de type ONG et au qualificatif fraternel de non-profit (dixit Levrat), le siège de Berne est le seul responsable légal de nos actions syndicales, en fait le CA de l'entreprise. Le départ des miliciens avec des libertés syndicales (jours de travail consacrés à la vie syndicale, gestion et direction de la section, participation aux organes de direction, assemblée des délégué-e-s etc.) nous démontre vingt ans après que, si nous avons une grosse tête, notre corps est devenu celui d'un fourmi. Pour rappel nous avons perdu 10 000 membres ces dix dernières années. Je reviendrai plus longuement sur ce sujet dans les pages de notre journal, pages que nous continuons à imprimer. En effet nous voulons non seulement penser notre action mais aussi écrire et l'imprimer.

La goutte qui a fait déborder le vase et qui m'a conforté dans mes doutes est la censure, claire et nette, des propos d'un syndicaliste vétéran de notre section, défenseur des entreprises fédérales et du bien commun, J-J Maillard. Son article est critique, mais nullement insultant et il portait sur la façon de communiquer de nos instances, l'abandon d'un journal imprimé sur papier au profit d'un magazine.

Je sais que des mesures ont été prises, je t'en remercie, Thomas, il y a quelques décades que nous nous connaissons et toi aussi tu as défendu ces positions.

Quand j'ai été élu aux instances nationales du groupe d'intérêts national des retraites, on m'a fait attendre deux ans avant de pouvoir siéger. Une main noire en coulisse s'est arrangée pour ce faire.

Notre syndicat a une façon de négocier qui ne me convainc guère: augmenter les bas salaires et ne rien faire pour ceux qui sont médians et baisser les hauts de la fourchette, bien sûr après restructuration ou en recourant à la création de nouvelles entreprises, comme ce fut le cas de Calex. La convention collective a été négociée à la baisse et maintenant on leur adjoint les 800 spécialistes des dérangements ou CFS plus ceux venus d'ailleurs, d'autres bouts épars de Swisscom. Pour l'instant, on ne leur dit pas grand-chose, à part « rassurez-vous, rien ne changera, on engagera encore d'autres forces de travail », mais je crains le pire pour eux ensuite.

Cette baisse d'adhérent-e-s permet tout de même à l'appareil central de travailler, la cotisation de solidarité, celle qui est payée d'office par les non-syndiqué-e-s et qui leur offre protection, est bien moins chère que la syndicale mais automatique et partagée entre partenaires sociaux. Ce qui fait que l'on se trouve et que l'on est assis sur une situation de rente.

Une autre affaire qui m'a profondément troublé est le cas d'Epsilon à Genève. On a formellement interdit à un secrétaire régional de s'occuper et de syndiquer puis de défendre les copains d'Epsilon. UNIA l'a fait. Résultat La Poste a dû leur rendre 600'000 frs. Et leur a infligé une amende de 180'000 frs. Là aussi je crains pour la suite. Une Convention collective au niveau national, CCT de complaisance, pourrait ruiner les efforts et acquis des conditions de salaire et de travail genevoises. Avec CarPostal, même manœuvre, ils ont fraudé, donc volé la Confédération et les Cantons. Ils négocient de nouvelles conditions de travail et salaires. La Poste ne veut plus de la secrétaire responsable du secteur. J'ai l'impression qu'on se sert de nous comme d'un chausse-pied et qu'on facilite l'ouverture des autoroutes de la dérégulation, Mila pour Swisscom, Uber pour les autres.

Changez de paradigme, ne serions-nous pas nous-mêmes les fautifs de cette situation? Devant tant d'incurie, les travailleurs n'adhèrent plus à des organisations qui de plus en plus ressemblent au Touring Club. L'immense majorité des sections sont tout simplement inexistantes.

Chez les retraités de même, on n'accueille plus de nouveaux membres dans nos groupements, qui tendent pour les survivantes à devenir uniquement des amicales, sans existence statutaire. Je pense alors aux Canuts, à la Commune de Paris et à Grimm, grève générale de 1918, à toutes ces ouvrières et ouvriers qui ont cru à la nécessité d'un syndicalisme qui contrebalance les envies de dividendes. Leur lutte a toujours eu pour but d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Les multinationales sont comme les lézards qui peuvent sans mourir automutiler une part de leur corps, à condition qu'on cherche à les attraper. Je ne veux plus participer à une politique dont la compromission est la tonique principale.

Pour toutes ces raisons, je démissionne du groupe d'intérêts national des retraités syndicom. Je continuerai à travailler pour la section genevoise de syndicom. En vous remerciant de m'avoir lu, recevez mes meilleures salutations.

José Ramon Gonzalez

Votations fédérales et cantonales du 27 septembre 2020

Modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain - Congé paternité

- Les derniers mois ont montré combien le travail de prise en charge est important dans les familles.
- Et que les pères ont un rôle central à jouer.
- Un congé paternité est par conséquent plus important que jamais!



Initiative populaire

« Pour une immigration modérée »

- Non à une attaque frontale contre la protection des salaires.
- Non à la réintroduction de contingents et de statuts précaires de séjour.
- Non à la chute des accords bilatéraux qui régissent notre relation avec l'UE.

Initiative populaire 173 :

« 23 frs, c'est un minimum »

Salaire minimum dans le Canton de Genève

- Tout travail mérite salaire.
- Tout salaire devrait permettre d'en vivre.
- **Contre la précarité, 23 frs, c'est un minimum !**



Prise de position
www.syndicomge.org



syndicom
SECTION GENÈVE-LA CÔTE

La censure n’a pas été réalisée sur l’ensemble du champ de communication de notre syndicat

En effet, finalement, le responsable de la communication et du Magazine n’a pas osé restreindre totalement la liberté d’expression de notre collègue *Jean-Jacques Maillard* : son opinion – dont il nous faisait part il y a quelques semaines – fut néanmoins publiée le 4 septembre dans le feuillet inséré à l’attention des retraités, et soulignée d’une appréciation que nous reproduisons également ici.

Le texte ci-dessous a été envoyé le 5 mars 2020 au responsable romand du bulletin des retraités syndi-com.

Après m’avoir demandé de raccourcir un peu mon texte initial, il m’a informé que celui-ci allait paraître sous peu et l’a immédiatement mis en ligne. Quelque temps plus tard, le texte en ligne avait disparu. Aussi étonnant que cela paraisse, mon papier avait été censuré.

Le responsable m’informait que la direction syndicale avait décidé que mon article ne pouvait pas être publié. Un responsable devait m’appeler mais il y avait deux Jean-Jacques Maillard à Genève et il ne savait pas lequel c’était. (Sic). Cette affaire a été discutée le 10 juin en séance du comité des retraités, en même temps qu’un projet de “directives rédactionnelles”. “Web first” ? Je n’ai pas trouvé trace de cette séance sur le site syndicom. Finalement, j’ai appris le 9 août que l’article allait paraître le 4 septembre, soit en même temps que dans ces pages.

Peut-être avec des explications... mais un tiens vaut mieux que deux tu l’auras.

Jean-Jacques Maillard

Vous l’aimez, vous, le magazine syndicom ?

A fin février, j’ai reçu le No 15 de «syndicom magazine». Comme d’habitude, je l’ai à peine feuilleté et mis au papier. Je dois vous dire que je n’aime pas ce magazine. Je déteste son format, sa couverture cartonnée, sa présentation et son graphisme.

Une question de goût me direz-vous. Mais pour moi c’est plus qu’une simple affaire de goût. En effet, je n’ai jamais «digéré» la suppression de «syndicom le journal». Un journal, c’est la vie d’une organisation syndicale qui informe ses membres et leur permet de s’exprimer. Ce magazine, construit par des technocrates de la vie syndicale, me fait penser à un journal d’entreprise. Une entreprise ! Voilà l’image qu’il véhicule. Avec lui, mon organisation de lutte est devenue une entreprise, une entreprise de services et «syndicom magazine» est son journal.

Heureusement, inséré dans la brochure, il y a le «bulletin du Groupe d’intérêts Retraité-e-s», un modeste imprimé de 4 feuilles, en allemand, français et italien, que quelques

collègues motivés s’efforcent de faire vivre tant bien que mal.

Ce bulletin, je le lis toujours en entier et je consulte même les articles en allemand ou italien pour tenter d’en saisir le sens et pour voir qui les a écrits. J’y trouve aussi un hommage aux membres du syndicat qui nous ont quitté(e)s et que je ne manque jamais de consulter.

En plus de ce périodique, un autre journal, sorte de «syndicom romand», anime de temps en temps notre vie syndicale, quelques pages insérées dans le quotidien «Le Courrier», le plus souvent possible. Pour lui également, une équipe de syndiqué(e)s se donne un mal de chien pour faire que syndicom vive.

J’aimerais dire un grand merci à tous ces camarades qui s’engagent sans compter pour tenter de conserver une âme à mon syndicat.

Je me permets de les appeler camarades, ce beau mot tout à la fois féminin et masculin qu’on croirait fait tout exprès pour la lutte.

Jean-Jacques Maillard

Bouleversement dans les rapports au travail dans l’après-crise Covid-19

Dans un contexte général, le collectif social se dégrade.

Et le télétravail induit une désocialisation des travailleurs.

L’avancée de leurs droits a peu progressé durant le 21^e siècle en regard aux progrès après la Deuxième Guerre mondiale.

Ces progrès ont été amenés par l’institutionnalisation des expérimentations sociales faites dans l’après-guerre, ce qui a conduit aux principales améliorations des conditions collective de travail d’aujourd’hui (couverture sociale, protection contre le licenciement abusif, congés payés, etc.).

Le risque du télétravail impliquera-t-il forcément des sacrifices supplémentaires comme un temps de travail allongé, une péjoration des conditions de travail et un risque d’inégalités individuelles ?

Les conditions collectives de travail se sont délitées dans beaucoup de domaines depuis 2010 (notamment via l’ubérisation). La flexibilité accrue a des côtés pernecieux très présents, d’abord par l’augmentation des dangers démontrée face à la liberté du télétravail.

«On entrevoit dans ce retour à la vie normale, la réémergence du «travailler plus» avec la tentation toujours plus grande de rechercher la rentabilité dans la réduction des surfaces de bureau et une perte d’indépendance accrue via une porosité plus forte entre vie pro et vie perso et un contrôle plus prégnant sur le télétravail», estime la philosophe et essayiste Fanny Lederlin, sur le blog Le comptoir de la nouvelle entreprise.

De manière générale l’individualisation du travail se poursuit et

les droits des travailleurs et des travailleuses ont tendance à reculer.

Il est dès lors important que l’envie d’indépendance se fasse dans la conscience des enjeux liés à la liberté. Le risque et la menace doivent être utilisés pour reconstruire la cohésion des travailleurs dans un collectif. C’est lui qui protège les travailleurs et il est donc le seul moyen de gagner des améliorations pour tous.

Actuellement la menace est essentiellement portée sur les travailleurs individuels réduits à l’échelle d’éléments atomisés sans cohésion.

Une des pistes afin de s’en protéger est de reconstruire ce qui permet aux travailleurs de redonner du sens «à la protection collective» dans leur environnement professionnel.

Les plateformes numériques ne contribuent guère à la force du travailleur, qui reste atomisé, sans structure organisée pour le défendre. De plus la relance ne doit pas se faire en rognant sur les droits des travailleurs, mais en faisant évoluer leurs participations et implications.

Car l’avenir des travailleurs ne pourra être assuré qu’en faisant adhérer chacun à de nouvelles formes d’organisation dans les entreprises. C’est possible en les faisant devenir travailleurs acteurs,

comme dans un organisme vivant et agile respectant chaque partie d’un tout. La pérennité des entreprises ne pourra être assurée que lorsque les travailleurs seront appelés à travailler autrement, avec cohésion et sens.

L’autonomie doit se faire par le développement personnel de travailleurs plus conscients, et c’est cela qui induira la transformation des entreprises et l’impact sur l’environnement écologique.

Les employés seront des acteurs partageant la responsabilité telle que le proposent les méthodes de travail en cercles sociocratiques, basées sur le développement, la coresponsabilité, l’égalité et l’engagement individuel dans le collectif.

Aujourd’hui c’est l’individu qui se développe, qui induit la transformation des entreprises par leur développement en passant les étapes successives de développement.

Dès lors la productivité dépend essentiellement de la motivation de chaque travailleur.

Et il est possible que tous les employés réalisent leur potentiel en se développant, tout en profitant de manière significative aux autres au sein d’une organisation.

Jacques Rufer, président de la section Vaud Télécom

Chronique d’été d’un retraité

Au cours de l’été, le comité des retraités Poste Télécom et Médias a tenu à se réunir à deux reprises, en juin et juillet. La situation sanitaire a été au centre des discussions. Mais pas seulement.

La vie du groupement a pâti du virus du Covid-19. D’abord, il nous a empêchés de nous réunir pour nos assemblées mensuelles et nous a obligés à annuler l’assemblée générale 2020.

Toutes les sorties ont elles aussi été dans un premier temps, reportées puis finalement, définitivement annulées. Seule, la sortie pédestre de septembre à Dardagny a été maintenue et confirmée.

Mais, la bête, je veux dire le groupement, n’est pas morte. Elle résiste au virus en appliquant les consignes de distanciation et de port du masque édictées par les autorités sanitaires du pays. Cependant, le comité a tenu à se réunir dans le but de faire le point de la situation et de replanifier les événements prévus initialement aussitôt que le virus daignera s’en aller. S’il s’en va un jour.

Par ailleurs, au cours de ces deux réunions, plusieurs membres du comité ont émis le désir de se retirer l’année prochaine. Ce qui nous obligera à resserrer les rangs.

Ce qui paraît dans un premier temps inquiétant pourrait être l’occasion pour d’autres personnes de se mettre en valeur en acceptant des tâches importantes mais à la portée de tout un chacun. Je lance un appel à toutes les personnes de bonne volonté - et le groupement n’en manque pas - de bien vouloir nous rejoindre.

A nous, tous ensemble, de nous montrer dignes de surmonter ce défi qui pourrait s’avérer crucial pour l’avenir du groupement.

Berne

Le procureur fédéral et plus haut fonctionnaire de Suisse prend sa seule et plus importante décision en 8 ans d’exercice ; il démissionne. La Confédération soulagée de n’avoir plus à se battre contre un homme censé la défendre lui octroie en guise de punition 5 semaines de vacances supplémentaires.

Espérons qu’elles lui permettront d’évacuer de son bureau le seul dossier - sa démission - mené à terme avec succès pendant son mandat. On parle désormais de choisir son successeur par tirage au sort. Attention, la roulette russe peut s’avérer dangereuse. Il pourrait revenir.

Nouvelles du (beau) monde

Les Etats Arabes Unis vont sur Mars. Le Richemond ferme.

Culture et télévision

Souvenons-nous de la télévision des années 1960 à 1990 et de ses monuments qu’étaient «Apostrophe» de B. Pivot qui invitait des personnalités artistiques aussi diverses que B. Clavel, R. Aaron, A. Camus, H. Guillemin, L. Aragon, F. Mauriac, A. Malraux et bien d’autres pour ce qui est de la littérature.

Pendant que dans son «Grand Echiquier» J. Chancel nous faisait entendre les géants de la chanson française de l’époque qui avaient pour nom ; Brel, Nougaro, Trenet Brassens, Ferré et des dizaines d’autres vedettes de la musique classique.

Toutes ces personnalités aussi différentes les unes des autres avaient cependant un point commun : le talent, voire le génie.

Hélas, ce siècle a disparu en emportant son élite, ses penseurs, ses artistes et même ses hommes politiques.

Dernière minute

Le Tessinois Marco Chiesa a été élu président de l’UDC. Comme Lukachenko en Biélorussie, il était le seul candidat sur la liste... ça aide.

Daniel Guerdat (membre du comité du groupement des retraités Poste, Swisscom et Médias syndicom de Genève.)

PRISE DE POSITION DU DÉPARTEMENT DE LA COMMUNICATION

La décision de réorienter et de moderniser la communication a été prise en 2017 par les membres lors du congrès de syndicom. La transformation du journal en un magazine a constitué un élément important de cette décision. Aujourd’hui, le magazine fait partie intégrante de notre concept de communication. Il est très apprécié et jouit d’une forte acceptation. Afin de répondre aux besoins des retraité·e·s, nous produisons en outre ce bulletin. Huit pages seulement pour les retraité·e·s ! Ce n’est pas rien.

Nous sommes conscients du fait que certains membres font encore le deuil du journal. Cependant, en tant que syndicat moderne que nous voulons être, il est indispensable que nous vivions avec notre temps. Dans cette optique, nous continuerons à publier un magazine de qualité pour satisfaire si possible à toutes les exigences. Nous sommes ouverts à la critique et aux suggestions. Merci de les adresser directement à redaktion@syndicom.ch. Salutations collégiales.

Christian Capacoel, Responsable de la communication

Ouvert à la critique et aux suggestions, vraiment ?

Depuis le remplacement du journal de syndicom par un magazine et la création de cette Tribune éditée par la section Genève-La Côte, c’est la 3^e fois que l’on doit aménager un espace pour contrer un acte de refus de publication de nos instances centrales.

Je préconise des mesures pour agir sur la Loi de notre organisation: il faut inscrire à l’ordre du jour de la prochaine assemblée de délégué·e·s du syndicat un point pour saisir le Congrès d’une proposition de modification statutaire.

Ce dernier, représentant le collectif des personnes oeuvrant à la communication, devrait rétablir la primauté du droit d’expression de ses membres dans leurs organes et ne subordonner celle-ci qu’aux seules restrictions d’ordre pénal.

Avec le début de mon sociétariat syndical auprès de la Fédération des typographes en 1976, j’ai pu rédiger une cinquantaine d’articles - que cette organisation, comme ses successrices jusqu’à Comedia - ont régulièrement publiés. Le fait que la responsabilité de l’organe du syndicat incombe présentement à des

employés choisis par ses instances exécutives favorise parfois des situations de refus de publication pour tous les protéger de la critique. Ainsi je préconiserai à tout le moins que:

- les personnes responsables de la rédaction des Magazines **sont élues** comme l’est le président central de syndicom ;
- le financement de leurs activités fait l’objet d’une ligne budgétaire particulière dont le montant est adapté à chaque exercice ;
- le budget mis à leur disposition comprend leur rémunération, les coûts de traduction, d’impression et de diffusion ;
- les correspondant·e·s du Tessin peuvent choisir l’insertion de leurs textes traduits en français ou en allemand.

Claude Reymond, typographe et ancien responsable syndical

PostFinance ou l’Entreprise qui voulait se faire aussi grosse que les banques

Il était une fois une administration fédérale des PTT qui, sous un régime de monopole, gérait les services postaux ainsi que les télécommunications sur le plan national. C’était un temps où on ne lui demandait pas de faire des bénéfices (mais il y en avait), juste d’assurer le service public. Et, pour cela elle avait du personnel en suffisance qui disposait du temps nécessaire pour offrir des prestations de qualité. Non, non, ce n’est pas si vieux...

Au sein de l’entité Poste, le service des chèques postaux assurait un service national de paiements simple, efficace et sûr au service de l’économie et des particuliers.

C’était gratuit

Entreprise ou privé, tout le monde pouvait ouvrir un compte de chèque postal. C’était gratuit et chacun recevait des bulletins de versement, vierges ou imprimés à son nom, des enveloppes qu’il n’était pas nécessaire d’affranchir pour les envois au service des chèques.

Bref, tout ce qui était nécessaire à l’exploitation du compte. L’usager recevait gratuitement chaque mois un relevé détaillé de ses opérations et ce compte courant bénéficiait d’un modeste intérêt.

Au début des années 1990

Les libéralisations survenues aux PTT au début des années 1990 n’étaient que les prémices aux grands changements qui allaient arriver quelques années plus tard.

Les socialistes qui avaient déjà depuis longtemps abandonné la lutte des classes au profit d’une adhésion totale aux thèses de l’économie de marché n’opposèrent donc pas de résistance à la séparation de la Poste et des Télécoms qui intervint en 1998.

Et les syndicats, qui étaient dans la même ligne, n’ont pas réagi non plus.

Il ne s’est donc trouvé que les forces d’extrême gauche et une minorité de syndicalistes pour tenter de s’opposer à cette réorganisation, en vain.

La numérisation

La route des privatisations était ouverte. Entretemps le service des chèques postaux avait magnifiquement réussi la numérisation de son service des paiements.

Avec un logiciel de haut niveau il créait le réseau «Yellownet» pour devenir le numéro 1 du e-banking en Suisse. Sous sa nouvelle appellation PostFinance, l’entreprise commence à croire qu’elle peut devenir aussi grosse qu’une banque. Et comme la grenouille de la fable: «Envieuse, s’étend, et s’enfle, et se travaille / Pour égaler l’animal en grosseur».

La voilà donc qui crée des comptes d’épargne et des cartes de crédits.

Ce journal est à vous : pour le faire vivre nous avons besoins de vos articles.

La rédaction

Impressum
Comité de rédaction
Bureau du comité de section
Genève-La Côte
Rédacteur en chef
Antonio Fisco
Correction : M. S.
Mise en page : Claude Reymond
Délai rédactionnel: 16 novembre
Editeur responsable
syndicom, section Genève-La Côte
Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève

Au travers de grandes banques, elle offre des fonds de placements et des hypothèques avant d’introduire le négoce en ligne via son réseau «Yellowtrade». Syndicats et PS applaudissent, sans se demander si c’était bien là le mandat d’un service public.

En 2013, PostFinance devient une SA, soumise à l’Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA)... mais aussi soumise «aux lois du marché».

D’abord ceux qui possèdent le moins

Les usagers sont les premiers à en faire les frais: c’est d’abord l’enveloppe qu’il faudra affranchir pour envoyer ses paiements, puis c’est la gestion du compte qu’il faudra payer, d’abord ceux qui possèdent le moins, mais ensuite tout le monde.

Les relevés ne sont plus gratuits et le matériel non plus. Enfin, pour se renseigner, les téléphones avec PostFinance sont devenus payants, et ceci dès la connexion avec l’automate qui vous répond, c’est-à-dire le plus sou-

vent bien avant d’avoir pu obtenir un interlocuteur. Je n’ai pas vu beaucoup de protestations syndicales concernant tous ces frais supplémentaires.

Pourtant, PostFinance n’a pas encore accès à l’octroi de crédits et d’hypothèques et elle en a maintenant besoin pour faire face aux «devoirs du marché» et en particulier à la charge des intérêts négatifs. Ceci, dans une situation économique morose.

Aujourd’hui, le Conseil fédéral veut autoriser la «banque postale» à octroyer des crédits et des hypothèques.

Privatiser partiellement

En parallèle, il compte privatiser partiellement PostFinance. Les défenseurs des travailleurs ont salué la décision du Conseil fédéral... mais ils s’inquiètent maintenant des conséquences d’une privatisation partielle.

Un peu tard pour commencer à se mobiliser, vous ne pensez pas ?

Jean-Jacques Maillard

Une presse de qualité, ses analyses et des journalistes engagés pour le bien commun sont plus indispensables que jamais.

Pour faire entendre la voix des 99 %, abonnez-vous au Courrier !



le 27 septembre 2020

NON AUX MILLIARDS POUR DES AVIONS DE COMBAT

Chère et cher collègue,

Six ans après le NON au Gripen, nous voterons à nouveau sur l’achat de nouveaux avions de combat le 27 septembre prochain. Personnellement, je voterai contre l’achat de ces avions de combat de luxe inutiles qui coûteront 6 milliards à l’achat et même 24 milliards sur toute leur durée de vie !

Voici les raisons pourquoi je voterai NON sans hésiter :

- Le projet est un chèque en blanc: nous ne savons pas quel type d’avions seront achetés. Si le DDPS choisit un avion étatsunien, nous nous rendrons dépendant-e-s des constructeurs qui gardent le contrôle sur le logiciel.
- Les prestations de la police de l’air peuvent être garanties à l’aide d’avions de combat légers. Toutefois, le DDPS n’a pas examiné ces alternatives.
- Les avions de combat ne nous protégeront ni des pandémies, ni des cyber-attaques, ni de la crise climatique. Ce sont pourtant les plus grandes menaces de notre temps. Dans le cas - hautement improbable - d’une guerre aérienne en Europe, 30 à 40 avions de combat ne nous serviraient de tout façon à rien. Le projet d’achat de nouveaux avions de combat n’est qu’une illusion de sécurité !

Tu trouveras plus de raisons de voter NON sur le site internet www.avionsdecombat-non.ch.

J’espère que tu pourras convaincre d’autres personnes - dans notre voisinage syndical et au-delà - de voter NON le 27 septembre afin de faire échouer ce projet catastrophique !

Claude Reymond

Romandie L’industrie graphique en période de pandémie

Situation à fin août 2020

Pratiquement la totalité des imprimeries de Suisse romande affronte avec difficultés la situation qui s’est créé depuis le début de cette pandémie, en mars dernier. Elles ont fait la demande de chômage partiel et pour la plupart d’entre elles c’est toute l’entreprise qui en bénéficie.

Cela étant, les pourcentages du taux d’activité varient entre 16,67% et 100% mais en général cela se situe entre 40 et 60%.

Pour la grande majorité des travailleurs et travailleuses, les salaires (pour la part chômage - RHT) sont versés à 80% sauf quelques exceptions (plus exactement au nombre de six) où l’employeur complète le salaire des travailleurs et des travailleuses pour atteindre 90 voire 100% du salaire.

Pour ce qui concerne les mesures de protection OFSP (masques, gants, désinfectant pour les mains, etc.) plu-

sieurs imprimeries ont eu des difficultés à les appliquer correctement dès le début de la pandémie car elles ne s’étaient pas équipées suffisamment tôt, ce qui a sensiblement fâché et inquiété les travailleurs et les travailleuses (informations recueillies auprès de nos membres travaillant dans ces entreprises).

Ces derniers mois la situation s’est légèrement améliorée mais beaucoup se plaignent d’un manque de travail en suffisance pour occuper tout le personnel.

Nouvelles concernant certaines imprimeries ou entreprises dans le secteur IGE

Tamedia SA à Bussigny ; la direction aurait voulu que certains travailleurs prennent des vacances forcées durant cette période mais il n’en a pas été question.

La commission du personnel (CoPe) s’est battue et a obtenu que l’entreprise Tamedia assure le 100% du salaire pour les collaborateurs touchés, sachant que le chômage partiel ne couvre que le 80% du salaire alors que les cotisations sociales ainsi que les cotisations LPP continuent d’être prélevées sur le 100% du salaire.

Depuis que la nouvelle CoPe a été élue, la direction de Tamedia a proposé des nouvelles conditions de travail qui divisent sensiblement les travailleurs et même les nouveaux membres de la commission du personnel (diviser pour mieux gouverner).

Média F (anciennement St. Paul) à Fribourg ; la bonne nouvelle c’est que le nouveau contrat d’entreprise est finalement sous toit et qu’il s’applique à tout le personnel de Média F.

Mais, avec une épée de Damoclès, venant de la part de la direction qui veut essayer de toucher au 13 salaire si la situation le requiert, qui pèse sur la tête des travailleurs et des travailleuses.

Une autre moins bonne nouvelle c’est que la direction a informé la CoPe qu’il y a risque de plan social pour cet automne au sein du groupe Média F. La CoPe a rencontré la direction à fin juin qui lui a donné d’autres mauvaises nouvelles sur les chiffres 2019 au sein du groupe Média F: le déficit d’ensemble du groupe est d’environ 200’000 francs mais le secteur imprimerie déplore un déficit d’environ 1 million. Pour la CoPe cela a été

une douche froide d’apprendre cela vu comme ils avaient bien travaillé en 2019.

En 2020 une perte entre 30 et 40% du chiffre d’affaire est à déplorer pour la période de mars à juin à la suite de la pandémie.

Et pour finir, le service de correction de l’imprimerie va être repris par le journal La Liberté Média SA. Cela concerne treize ou quatorze personnes qui vont recevoir leur lettre de congé pour être réengagées par La Liberté Média SA mais sans encore connaître les nouvelles conditions contractuelles.

Graphic Services SA à Oron-la-Ville ; (où nous avons 6 membres) avait fermé définitivement ses portes le 31 décembre 2019 et avait licencié tout son personnel (12 personnes). Les salaires en retard ont tous été versés mais nous continuons encore à nous battre pour essayer de récupérer (pour nos membres) 5 ans de 13^e salaires en retard. Les promesses faites par l’employeur de verser aux travailleurs déjà une partie des 13^e salaires, au plus tard au mois de mai 2020 - ceci dès qu’il aurait encaissé les sous de la vente des machines et biens - n’ont pas été maintenues.

Après les diverses mises en poursuites de notre part et les oppositions faites par l’employeur, nous nous dirigeons vers une tentative de conciliation au tribunal des prud’hommes.

Pour rappel, cette imprimerie avait déjà fait faillite en 2010 et au moins 4 des actuels employés y avaient laissés des plumes.

Giuseppe Di Mauro
Secrétaire régional secteur Médias
Branche IGE



Avec l’argent Reka, les membres de syndicom boostent leur budget.

En tant que membre, vous obtenez de l’argent Reka avec un rabais de 7 % chez syndicom. Plus de 9’000 points de vente dans toute la Suisse acceptent l’argent Reka. rekaguide.ch

Reka, pour encore plus. **reka:+**

Se garantir les moyens de dénoncer et combattre la corruption ou la perversion dans le « régime » entrepreneurial

Dans notre édition précédente nous avions publié la résolution de l’assemblée des délégué-e-s de l’USS du 29 mai 2019 et dans un article connexe je dénonçais le projet de loi adopté par le Conseil des Etats le 16 décembre. Parce que le Comité du l’USS a réussi à convaincre l’Assemblée de préférer le projet du Secrétariat à celui présenté par l’Association du personnel de la Confédération et de Madame Yasmine Motarjemi, cette dernière a néanmoins obtenu que soit formé un groupe de travail pour combiner ces deux propositions de résolution; mais ce dernier n’a siégé qu’une fois, justement le 16 décembre.

Lors de cette réunion, l’idée initiale d’une résolution commune étendue a été abandonnée; et il fut décidé de traiter le sujet du mobbing dans le cadre d’un nouveau projet de loi pour la pro-

tection des lanceurs d’alerte, tout en travaillant à faire rejeter le projet de loi en cours, jugé insuffisant. Les diverses actions dans cet objectif ont amené - heureusement - le Conseil national à rejeter le projet adopté par le Conseil des Etats.

Moi-même et Yasmine avons depuis tenté d’inciter le groupe à reprendre le travail pour rédiger un document exposant les éléments essentiels d’une nouvelle loi; mais en vain. D’ailleurs cette problématique ne semble plus intéresser les instances syndicales, toutes absorbées par le COVID ? Aussi, et consécutivement à une récente décision du Tribunal fédéral, la lettre publique ci-bas fut récemment adressée au président de l’USS.

Claude Reymond, typographe et ancien responsable syndical

Monsieur Pierre-Yves Maillard
Président de l’Union syndicale suisse
Monbijoustrasse 61
3007 BERN

Nyon, le 27 juillet 2020

Objet: Abus et violence au travail

Cher Monsieur,

Il y a plus d’un an, suite à notre lettre de janvier 2019, l’Union Syndicale Suisse a montré un certain intérêt pour la question de la violence au travail ainsi que la protection des femmes. Lors de la grève des femmes du 14 juin que l’USS a soutenue, les femmes syndicalistes ont notamment exigé plus de respect.

Dans ce contexte, vous seriez peut-être intéressé de savoir qu’en Suisse, la violence au travail, en particulier contre les femmes, est dorénavant selon la jurisprudence de juin 2020 du Tribunal fédéral officiellement tolérée.

Comme nous vous l’avons rapporté dans notre lettre de janvier 2019, une cadre, expert en communication, a d’abord déposé une plainte auprès du Tribunal cantonal de Fribourg pour maltraitance au travail. Les mauvais traitements et les atteintes à sa personnalité ont été reconnus, mais le tribunal a estimé qu’elle n’avait pas souffert assez longtemps. Arbitrairement, le tribunal a jugé que la victime aurait du souffrir au moins 6 mois pour que la loi soit violée. La plaignante a été licenciée après 5 mois et 3 semaines de harcèlement. En d’autres termes, il lui manquait une semaine de harcèlement.

Puis, la Cour d’Appel du canton de Fribourg a infirmé ce jugement et invalidé la notion de durée. Elle a cependant jugé que la victime avait un salaire élevé et qu’avec un tel salaire, elle aurait dû supporter le harcèlement. Donc, selon ce jugement, à partir d’un certain niveau de salaire, la loi selon laquelle l’employeur devrait protéger les employés ne s’applique pas. Pourtant, il n’y a aucune mention de cette limitation dans le Code du travail. De plus, selon le même jugement, comme elle n’était pas la seule à subir la maltraitance, même si elle était la cible privilégiée, elle ne méritait pas la justice ! ?

Maintenant, en juin 2020, le Tribunal fédéral a infirmé les deux arguments du temps et du salaire et a introduit une nouvelle raison pour dénier toute justice: les mauvais traitements n’étaient pas assez graves. S’il s’agissait de harcèlement sexuel, aurait on jugé ainsi que la victime n’avait pas été abusée suffisamment ou qu’elle n’était pas la seule victime ? Pourtant dans les deux cas, les dégâts sur les victimes sont graves et similaires.

Ainsi avec ces trois Arrêts, en Suisse, nous acceptons les mauvais traitements au travail tant qu’ils ne dépassent pas un certain temps, ou quand le salaire est élevé ou que la souffrance n’est pas à un tel degré que la victime se suicide. La victime est elle coupable d’être encore en vie ? Car nous avons été témoins que sa souffrance a atteint un tel point qu’elle a perdu le goût et la motivation pour le travail.

Ces changements d’arguments d’un tribunal à l’autre montrent que la loi n’est pas claire et que chaque tribunal l’interprète différemment. Il est important de revoir la loi et d’apporter les précisions nécessaires. Combien d’insultes et pendant combien de temps un comportement abusif est-il acceptable ? Ou encore quel niveau de rémunération les employés doivent avoir au maximum pour mériter le respect ?

Nous pensons que les employés doivent connaître ces informations avant de s’aventurer dans de lourdes procédures judiciaires; à défaut leurs efforts seraient voués à l’échec, ce qui serait encore une autre injustice.

Inutile de rappeler que la tolérance de la violence sur le lieu de travail crée une ambiance de peur et que cela a un effet dissuasif sur les lanceurs d’alerte potentiels, donc la gestion des risques et la prévention de la corruption.

Nous sommes à votre disposition pour reprendre les discussions sur ce sujet, au cas où l’USS partagerait nos soucis du bien-être des salariés et de la société.

En vous remerciant par avance pour votre attention, veuillez recevoir cher Monsieur, l’expression de nos salutations les meilleures.

Serèn Guttmann et Yasmine Motarjemi

Le Tribunal fédéral autorise le harcèlement

Dans l’édition de la Tribune des sections Genève, Vaud Média et Télécom parue le 7 février 2020 nous écrivions « le mobbing et les actes de maltraitance de certains employeurs ne sont toujours pas des types d’abus illicites en Suisse ».

La communication de Madame Laure Schoenenberger Ruffieux confirme ce fait.

Nous avons tout essayé, depuis que j'ai été totalement détruite par ma dernière expérience professionnelle désastreuse.

Nous avons écrit aux autorités sans que l'on daigne nous répondre ou quand on nous répondait c'était pour exprimer une totale impuissance et un désir surtout de ne rien faire.

Généralement on explique qu'il est impossible d'obtenir justice dans les cas comme le mien pour cause de manque de preuves, or dans mon cas, les preuves étaient nombreuses et accablantes pour la partie adverse.

Lors de la dernière audition, leur avocat en avait même jeté son stylo sur la table en disant « de toute façon, elle (moi) n'a fait venir que des gens qui lui étaient favorables »...

Et voilà ce qu'il ressort des cinq années de procédure, où tous les avocats et tous ceux qui avaient connaissance du dossier étaient convaincus qu'avec un pareil dossier, il était IMPOSSIBLE, même en Suisse, que je n'obtienne pas justice...

Contrairement à la Cour cantonale, le Tribunal fédéral admet le témoignage de ma collègue, reconnaît la valeur probante des certificats médicaux mais il met en doute le lien de causalité entre la souffrance ressentie par la demanderesse et le comportement de son directeur. Et ce, contrairement aux termes très clairs des certificats.

Concernant la problématique du licenciement abusif, les juges fédéraux n'ont pas retenu le motif de la « vengeance » pourtant clairement relevé par le Vice-président du Conseil d'administration, ainsi que par le médiateur qui avait utilisé les termes « règlement de comptes ».

Ce jugement est définitif. Alors, je paraphraserai Saint Exupéry avec une ironie très amère: ils ne savaient pas que c'était impossible alors ils l'ont fait... et les juges se sont donné beaucoup de mal à chaque étape pour trouver de nouveaux arguments afin ne pas condamner la partie adverse après avoir été obligés d'admettre que les arguments du précédent jugement en sa faveur étaient faux....

Je vous laisse découvrir l'analyse qu'a rédigée mon amie Serèn sur mon affaire.

Mobbing: l’impunité

Des luttes s’organisent pour exiger la fin du silence sur la violence au travail et la fin de l’impunité. Car prévaut une sorte d’omerta dont se rendent complices toutes les instances officielles censées défendre les droits des employés. L’institution judiciaire ne fait pas exception. Le jugement du Tribunal fédéral suisse en date du 10 juin 2020 illustre le raisonnement des juges par rapport à la maltraitance au travail, donc les valeurs qu’ils promeuvent.

Les faits

Par Arrêt du 10 juin 2020, le Tribunal fédéral a rejeté la plainte pour mobbing d’une cadre dans la Communication et le Management. Tout en reconnaissant l’atteinte subie, les juges fédéraux motivent ainsi leur rejet: ce n’était « pas suffisamment grave ».

Cet Arrêt confirme la décision des tribunaux cantonaux, tout en invalidant leurs arguments et en invoquant d’autres motifs.

En 1re instance, le Tribunal du canton de Fribourg a reconnu la violence au travail. De « grandes souffrances » et « une profonde humiliation » infligées par un directeur peu respectueux, « peu adéquat », « peu humain ». Mais le mobbing aurait dû s’étaler sur six mois pour être admis. Dans le cas de la plaignante les attaques violentes

avaient duré cinq mois et trois semaines, suivies de son licenciement.

En 2e instance, la Cour d’appel du canton de Fribourg n’a pas retenu l’argument de la durée. Mais il a estimé que comme la victime avait perçu un bon salaire, elle devait donc accepter la violence qu’elle dénonçait. De plus elle n’était pas la seule à être maltraitée.

En dernière instance, le Tribunal fédéral soulève la question de la gravité de l’atteinte. Tout en reconnaissant que « l’employée avait souffert subjectivement de la situation » au point d’être atteinte dans sa santé, cependant « les comportements ne revêtaient pas une gravité objective suffisante ».

Les incohérences, l’irrationalité des motifs invoqués par les différentes instances judiciaires démontrent une absence de volonté de rendre justice à la victime.

Cette affaire a eu pour cadre la Société B.F. projetant de devenir un nid de start-up fribourgeois. Projet auquel un Conseiller d’Etat (défait aux dernières élections) était attaché et qui était le protecteur du Président et du Directeur mis en cause pour sa violence par la plaignante. Un motif politique peut-il expliquer ce déni de justice ?

L’analyse

Ce jugement du Tribunal fédéral démontre ainsi que cette cadre qui avait porté plainte, suite au harcèlement et au mobbing subis sur son lieu de travail, a eu tort de s’adresser à la justice. Dans l’Arrêt, les juges motivent leur refus de reconnaître le mobbing en arguant que ce n’était « pas suffisamment grave ». La question se pose: à qui revient de juger la gravité des souffrances, au juge ou à la victime qui les a subies ? Est-il acceptable que des juges se substituent à l’expertise médicale ?

Paradoxalement ces juges reconnaissent que le directeur mis en cause a eu un comportement « inadéquat et répréhensible », qu’il « rabaissait et humiliait ses subordonnées », qu’il était « inconvenant et grossier », qu’il avait « un comportement critiquable, et même détestable », qu’il pouvait « hausser le ton et perdre contenance », même jeter violemment des objets et que la victime était bien « sa cible privilégiée ». Malgré ces faits, la Cour suprême a nié la souffrance ressentie par la victime.

Estime-t-elle qu’une employée doit accepter d’être rabaissée, humiliée, entendre des propos inconvenants et grossiers, être la cible d’un directeur peu humain, se comportant de manière outrancière impunément ? Le climat délétère ainsi créé et les violences quotidiennes verbales, gestuelles, les humiliations relatées au cours du procès n’ont pas toutes été prises en compte. Or, les mobbeurs font du mobbing dès leurs premiers actes d’hostilité.

La définition du mobbing par la juriste et avocate spécialiste du sujet Gabriella Wennubst, est la suivante:

« Le mobbing est une répétition d’actes hostiles (harcèlement) par un ou des auteur(e)s tendant à isoler, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d’un cercle de relations données. »

Tel était le but du Directeur ayant accédé à ce poste en bénéficiant « d’une protection de la part du président du conseil d’administration » sans avoir les compétences requises.

Présente dans l’entreprise bien avant lui, la chargée du Management et de la Communication jouissait d’une longue expérience et était hautement qualifiée.

Le Directeur a donc choisi la stratégie du mobbing. Cela en violation du Code des Obligations (article 328) et de la Loi sur le Travail (article 6) obligeant l’em-

ployeur à protéger la personnalité de ses employés dans les rapports de travail.

Conclusion

L’Arrêt du Tribunal fédéral du 10 juin 2020 fera jurisprudence: il justifie et légitime la violence exercée sur le lieu de travail.

En donnant sa bénédiction à ce type de violence, la Suisse qui joue sans cesse sa carte de pays des Droits humains est en pleine régression.

Et si en Suisse le harcèlement des employés est acceptable, les lanceurs d’alerte, les victimes, les témoins, vont se taire, quel que soit le lieu de travail, la taille de l’entreprise, institutions, multinationales comprises. L’impunité est garantie.

Avec un tel fonctionnement de nos instances judiciaires, on s’interroge: quelle efficacité peut-on attendre de l’initiative « Multinationales Responsables » qui propose de faire juger les entreprises qui violent les droits humains en Suisse ?

Serèn Guttmann

Egalement un dispositif pénal

Il est clair que dans le cas de Laure, la loi n’a pas été appliquée et les arguments utilisés par les juges n’y sont nulle part évoqués. Dans mon cas et pour rejeter ma demande, la juge a utilisé l’argument que des mesures correctives avaient été prises.

Ceci montre que la loi a besoin d’être clarifiée pour que des jugements « arbitraires » ne soient plus possibles. Le rôle des juges devrait être de chercher la vérité et faire appliquer la loi; or celle-ci est trop souvent libellée d’une façon vague qui leur réserve la liberté de décider selon la tête du client ou la capacité de nuisance de la partie coupable des abus.

Au demeurant, même si la loi avait été appliquée pour Laure avec un jugement favorable, cela aurait-il été justice de ne condamner l’employeur qu’à verser une petite indemnité - que la victime perde sa santé et sa carrière ?

Alors oui, je pense que la loi dans le Code des obligations devrait être plus précise et son interprétation par les juges mieux argumentée. Toutefois nous devrions avoir également un dispositif pénal pour condamner le harcèlement et pour sanctionner les personnes qui s’y prêtent.

Yasmine Motarjemi

victimes de harcèlement
ou de mobbing
et section syndicale cherchent

collaboration
avec des experts, spécialiste
du droit du travail,
psychologue, juriste et juge

pour constituer un groupe de travail
qui examinera plusieurs cas de victimes.
Puis, sur la base de l’analyse et les
points de contentieux, le groupe
rédigera un manuel des « bonnes
pratiques » et des recommandations
pour l’interprétation de la Loi;
il utilisera cet instrument dans un plan
d’action pour prévenir le harcèlement
et / ou aider les victimes.

Les personnes qualifiées s’adresseront à :
syndicom, section Genève-La Côte,
GTS harcèlement
rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève
ou gts.harcelement@syndicomge.ch