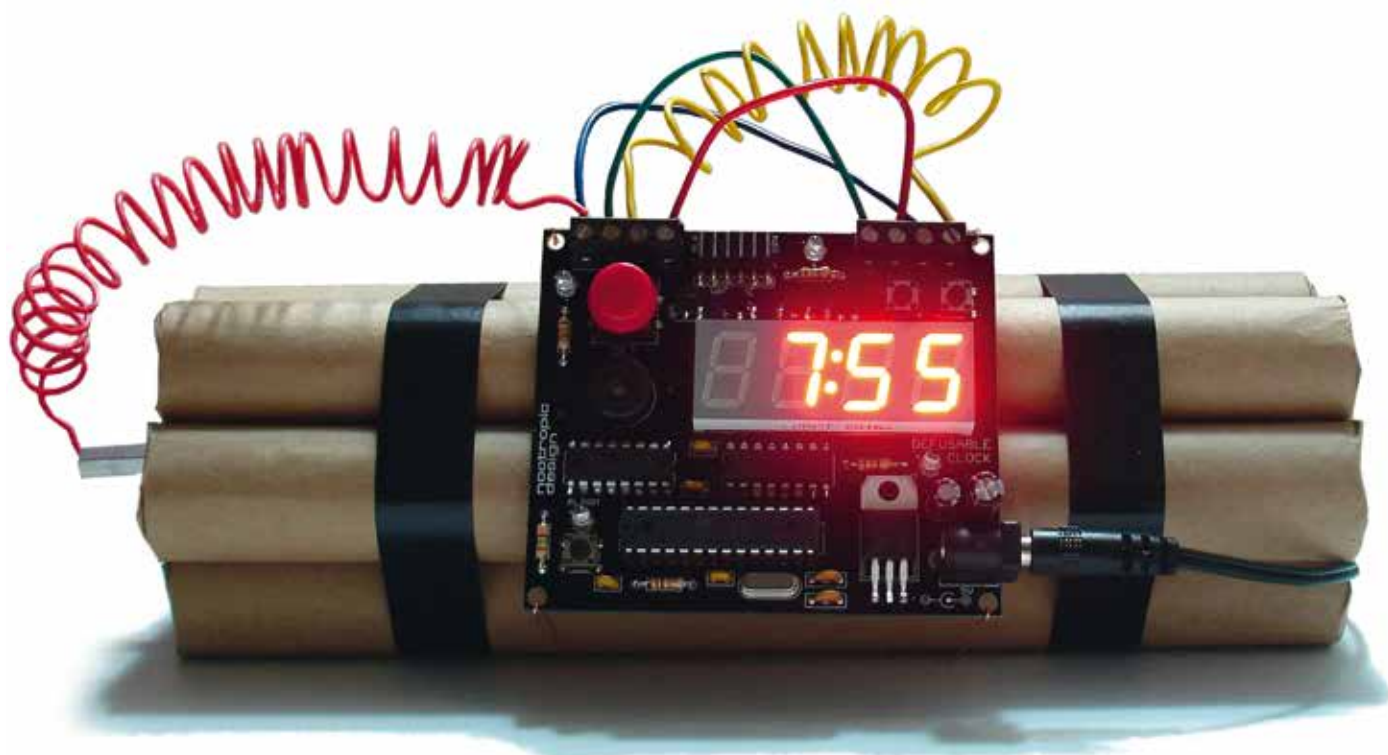




COVID-19

Contre la précarité sans tergiverser

Les 25-26 juin, le Grand Conseil se prononcera enfin sur une aide financière aux salarié-e-s les plus précaires ayant perdu leur revenu suite à la pandémie. Appel à voter oui, sans plus tergiverser.

Urgence • Quatre mois, si le Grand Conseil accepte lors de sa prochaine session le projet de loi 12723 « sur l'indemnisation pour perte de revenu liée aux mesures de lutte contre le coronavirus », il aura fallu quatre mois pour que le Conseil d'Etat et le Grand Conseil viennent en aide aux salarié-e-s les plus précaires du canton, dont certain-e-s ont perdu leur emploi et tout revenu dès les premières décisions sanitaires de début mars. « Prime au travail au noir » et aux « employeurs indélicats » ? Peut-être, mais ce seront encore les plus précaires qui en subiront les conséquences si le parlement cantonal ne fait rien. Ce projet de loi

est loin d'être parfait, mais il faut maintenant l'adopter, sans plus attendre ni se cacher derrière des faux-semblants.

ENFIN UN PROJET DE LOI

C'est dès le 18 mars que la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) avait revendiqué la création d'un fonds cantonal d'indemnisation des salarié-e-s non couvert-e-s ou insuffisamment couvert-e-s par les assurances sociales ordinaires ou les mesures décidées par le Conseil fédéral. Une demande complétée le 2 avril par celle du SIT sur la situation particulière des employé-e-s de l'économie domestique (lire SITinfo n°2, mai 2020). Mais il aura fallu que la

précarité explose à la figure de la République sous forme de queues infinies devant la patinoire des Vernets pour que le Conseil d'Etat daigne enfin se saisir du problème et déposer un projet de loi.

TERGIVERSATIONS HYPOCRITES

Ce projet de loi, qui prévoit d'indemniser les salarié-e-s résident-e-s à Genève ne touchant pas d'autres prestations à hauteur de 80 % du revenu perdu durant deux mois, est certes imparfait. La CGAS a d'ailleurs suggéré une série de modifications permettant de l'améliorer.

Mais tout imparfait soit-il, se cacher,

> SUITE PAGE 4

EMPLOI

Les perspectives pour les salarié-e-s sont sombres sur le plan du revenu et de l'emploi. Un véritable plan pour l'emploi et des mesures urgentes sont nécessaires.

4

RETRAITES

Après un faux départ dû à la pandémie, l'initiative fédérale pour une 13^e rente AVS de l'USS est relancée. A vos stylos.

7

DOSSIER ÉCONOMIE DOMESTIQUE

Le Contrat-type de travail de l'économie domestique sera renouvelé l'année prochaine. L'occasion d'enfin reconnaître le travail de ces salarié-e-s, dont les tâches de « care », à leur juste valeur.

8-9

DROITS DÉMOCRATIQUES

Avec l'interdiction de toute forme de manifestations, ce sont nos droits démocratiques qui ont été brutalement confinés. Entre répression et interdictions, la CGAS saisit la CEDH.

12

ENTRETIEN

Pour l'économiste Sergio Rossi, les recettes libérales de sortie de crise ne vont faire que de nous y enfoncer encore plus. Une interview indispensable.

13

Billet de la présidence

La presse est capable du meilleur comme du pire: en marge des manifestations anti-racistes américaines du #BlackLivesMatter (les vies noires comptent) qui mettent en évidence le racisme systémique de nos sociétés, nous avons découvert la mobilisation dont sont capables les mouvements de jeunes locaux-ales ou migrant-e-s, blancs-ches, métisses ou de couleur, à laquelle nous avons été appelé-e-s à participer en tant que militant-e-s syndicaux-ales le 9 juin dernier.

Sans être anecdotiques, bien que focalisés sur l'histoire américaine, au détour d'une brève, nous ont été dévoilés l'obscur passé de Tulsa (Oklahoma) et ses émeutes raciales du 31 mai au 1er juin 1921, alors que des fouilles archéologiques et forensiques sont encore en cours pour découvrir les fosses communes des Afro-Américains massacrés, ou alors le déplacement de la statue de John Augustus Sutter (1803-1880), explorateur suisse, propriétaire d'esclaves et fondateur de la colonie agricole de Nouvelle-Helvétie (puis de Fort Sutter), à l'origine de la ville de Sacramento en Californie: des nouvelles dont les objets oscillent entre mémoire, justice ou éthique, sous le regard acerbe du temps présent.

Pour le pire, nous avons été servis de plus près avec un brûlot bâclé au sujet d'une prétendue «gabegie» liée à l'opération Papyrus. L'enquête a dévalorisé de façon irresponsable le travail réalisé par les associations et les syndicats dont le nôtre, qui ont œuvré minutieusement (permanences militantes y compris) à la préparation des dossiers transmis aux autorités. Notre démenti a été immédiat, rappelant aux médias l'intégrité du travail fourni.

Cette opération avait comme ambition de mettre fin à une hypocrisie humaine, économique et sociale dont les travailleurs-euses précaires sans papiers, particulièrement de l'économie domestique, sont les victimes. Cette précarité encore présente à Genève a été confirmée par les queues d'anonymes longeant l'Arve jusqu'à la patinoire des Vernets, plusieurs samedis de mai et de juin derniers, pour les distributions de nourriture de la Caravane de la Solidarité ou des Colis du Cœur.

C'est haut et fort que nous devons au contraire, sur la base de la réussite de cette belle opération, demander à ce qu'elle se poursuive! 

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Marcher sur deux jambes **p3**

ACTUALITÉS

Mesures urgentes pour les salarié-e-s et pour l'emploi **p4**

La grève pour le climat aura lieu **p5**

Des milliers de femmes ont occupé l'espace public **p6**

L'initiative pour une 13^e rente AVS est (re)lancée **p7**

DOSSIER

Reconnaître le travail des employé-e-s de maison et améliorer leurs droits **p8**

Un salaire pour le «care» **p9**

3 questions à Anne-Marie, membre du Comité SIT **p9**

SECTEURS

Revalorisation salariale immédiate des métiers soignants **p10**

Quand l'Etat bafoue les droits de son personnel **p10**

La double peine du personnel de nettoyage **p11**

DROITS DÉMOCRATIQUES

Interdiction de manifester et répression **p12**

Les syndicats saisissent la CEDH contre l'interdiction de manifester **p12**

ENTRETIEN

Plaidoyer pour une sortie de crise alternative **p13**

DROIT DU TRAVAIL

Licenciement plutôt que RHT: abusif? **p14**

EN ACTION

Echappée féministe **p16**



HORAIRES

La réception téléphonique est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h au 022 818 03 00
Les contacts par e-mail sont à privilégier: sit@sit-syndicat.ch

Attention: En raison de la pandémie et des mesures des autorités, certaines permanences physiques sont remplacées par des permanences téléphoniques aux horaires que vous trouverez ci-dessous.

PERMANENCES DU SIT

dès le 29 juin:

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage

Permanence physique: mardi de 15 h à 18 h

Permanence téléphonique: jeudi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

Tertiaire privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)

Permanence téléphonique: mardi de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Permanence physique: jeudi de 14 h à 18 h

Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanence téléphonique: mardi de 9 h à 12 h au 022 818 03 00

Permanence physique: mercredi de 14 h à 17 h

Salarié-e-s sans statut légal

Uniquement sur rendez-vous au 022 818 03 00

Service des impôts pour les membres uniquement

Les rendez-vous sont suspendus jusqu'à nouvel avis. Pour les membres uniquement: nous pouvons faire votre déclaration par correspondance. Plus d'informations au 022 818 03 20

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions): Rue de Montbrillant 38, du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

Permanences téléphoniques: du lundi au vendredi de 9 h à 12 h au 022 818 03 33

CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers
case postale 3287, 1211 Genève 3
tél.: +41 (0) 22 818 03 00
fax: +41 (0) 22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch
web: www.sit-syndicat.ch

Marcher sur deux jambes

« A quoi peut bien me servir un salaire minimum légal si je n'ai pas d'emploi ? ». C'est à cette question qu'un militant syndical nous invite à nous préparer à répondre lors de la prochaine campagne de votation sur le salaire minimum légal. Une invitation pertinente, qui met le doigt sur l'arme (quasi) absolue du patronat : le chantage à l'emploi. Une arme aussi vieille que le salariat, systématiquement opposée à toute revendication d'augmentation salariale, de congé payé ou de réduction du temps de travail. Une arme tellement utilisée, ressassée, remâchée et recrachée, qu'elle finit presque par devenir vérité. Une arme d'autant plus puissante lorsqu'elle tire ses obus sur un terrain déjà miné par le chômage.

C'était évidemment déjà cette arme, flanquée de son acolyte épouvantable épouvantail du « SMIC fraaaançais », que le patronat avait usé, avec succès une fois de plus, lors de la votation de 2014 sur l'initiative fédérale portant sur le même objet. C'est encore avec cette même arme que le patronat fera feu en septembre prochain contre l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum ». Et dans un contexte d'explosion du chômage, avec un taux genevois déjà passé de 3,4 % à 5,2 % en trois mois, pour probablement atteindre 7 % à la fin de l'année, soit 23 000 chômeurs-euses inscrits à l'Office cantonal de l'emploi, et alors que les licenciements collectifs vont se succéder durant l'été, c'est bien d'une arme de destruction massive que disposera le patronat contre notre initiative.

Il a bien raison, ce militant, nous devons être en mesure de répondre à cette question. Nous ne devons pas dénoncer l'odieux chantage, mais le démonter. Parce qu'il ne s'agit d'un chantage que si l'on y croit. Or non, augmenter les sa-

lares, et particulièrement les bas salaires, ne tue pas l'emploi, bien au contraire. Parce que les entreprises qui pratiquent ces salaires indignes ne sont pas toutes des PME au bord du gouffre : certaines, et non des moindres en termes d'emplois, sont de grandes entreprises, parfois multinationales, dont les actionnaires continuent à s'engraisser malgré la crise. Parce que raisonner aux frontières de l'entreprise (« si je dois payer plus les employé-e-s, je ne peux pas en avoir autant ») est un raisonnement tronqué : toute entreprise n'existe que dans un marché, et ce marché évolue avec le développement du pouvoir d'achat des travailleurs-euses.

Opposer salaires et emplois est donc une vue de l'esprit, une idéologie, diront certain-e-s, qui ne recoupe aucune réalité économique. Pire encore, c'est précisément cette opposition qui tue l'emploi. Car face à la crise mondiale du Covid-19 d'une part et à la nécessaire transition écologique d'autre part, si la Suisse a besoin de quelque chose pour recréer des emplois, c'est bien de salarié-e-s au pouvoir d'achat renforcé.

Mais plus encore qu'à la question, c'est à la crainte que nous devons répondre. Et pour y répondre, les paroles ne suffiront pas. Il faudra des actes. Ne pas se contenter de dire ou d'écrire que le salaire minimum légal contribuera à recréer des emplois, mais agir directement sur la création d'emploi. Or, le mouvement syndical ne peut pas créer lui-même des emplois. En revanche, il peut contraindre les pouvoirs publics à le faire, en lançant l'initiative sur la création d'emplois et la réduction du temps de travail sur laquelle le SIT et la CGAS travaillent depuis des mois. Face à la peur légitime des salarié-e-s que le patronat ne manquera pas d'attiser, nous devons avoir une réponse concrète, un autre combat à entreprendre, et une autre arme, celle de cette nouvelle initiative, à proposer aux salarié-e-s. Parce que face au chantage patronal, le mouvement syndical a toujours marché sur ses deux jambes : la lutte pour les salaires ET pour l'emploi. ♦

Nous devons
impérativement
répondre à la crainte
des salarié-e-s

Davide De Filippo

COVID-19

Mesures urgentes pour les salarié-e-s et pour l'emploi



© Jonathan Rados

Les perspectives pour les salarié-e-s sont sombres sur le plan du revenu et de l'emploi. Un véritable plan pour l'emploi et des mesures urgentes sont nécessaires.

Chômage • Le taux de chômage progresse rapidement en Suisse à 3,4 %, et à 5,2 % à fin mai à Genève, soit un tiers de plus qu'il y a une année. Une contraction du PIB de -6,5 % pour l'année 2020 est prévue à Genève. Combien des 14 692 entreprises qui bénéficient actuellement des RHT et autres aides étatiques mettront la clé sous la porte ? Combien des 127 970 salarié-e-s enregistré-e-s au chômage partiel à fin mai, se retrouveront au chômage complet ? Se poser ces questions, c'est conclure à la nécessité de mesures urgentes.

BIENTÔT PLUS DE 23 000 SANS EMPLOI À GENÈVE ?

Si le taux sera de 7 %, alors Genève comptera 23 110 demandeurs-euses d'emplois enregistré-e-s, soit l'équivalent de toute la population de Carouge, contre 14 000 il y a une année. Voir 40 000 si l'on tient compte qu'une partie du chômage, par le licenciement de frontaliers-ères, est exporté en France voisine, et si l'on ajoute celles et ceux qui sont sortis des radars ainsi que le 73 % de salarié-e-s en sous-emplois, soit la part de personnes actives occupées à temps partiel qui aimeraient travailler davantage et étaient dispo-

nibles, déjà avant la crise du Covid, pour prendre un travail avec un taux d'activité supérieur (pour le sous-emploi en Suisse, voir SITinfo n°6 oct. 2019, page 5).

Ce sont ainsi 40 000 personnes qui risquent d'avoir « mal à l'emploi », et « mal au revenu » à Genève si des mesures urgentes de soutien aux salarié-e-s ne sont pas prises.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET CRÉATION D'EMPLOI, C'EST POSSIBLE!

La crise du Covid s'est greffée sur la crise climatique. Il apparaît ainsi clairement que le plus important est de transformer profondément la société, de répartir et relancer l'emploi dans les secteurs répondant aux besoins sociaux et écologiques. Pour contrer le chômage de masse, et aller dans cette direction, les syndicats seraient ainsi avisés d'enfin lancer l'initiative populaire cantonale pour la création d'emplois servant à développer les services publics essentiels de la santé et du social, relocaliser les productions de biens essentiels, développer les énergies renouvelables, les transports publics, et aussi l'agriculture locale et l'éducation. Et de se battre pour la réduction de la durée du travail et des plans de reconversion-formation pour préparer les salarié-e-s victimes de la crise du Covid ou employé-e-s dans les secteurs polluants à occuper ces nouveaux emplois.

RELANCER L'ÉCONOMIE LOCALE PAR LE SOUTIEN AUX SALARIÉ-E-S

Des mesures urgentes sont nécessaires dont la prolongation dans le temps des RHT de manière à conserver le lien d'emploi. Des mesures pour renforcer le pouvoir d'achat sont également de mise. Les salarié-e-s en RHT ne touchent que 80 % de leur salaire. Revendiquer le versement du 100 % s'avère une mesure bénéfique tant pour les ménages que pour l'ensemble de l'économie locale et contribue au maintien de l'emploi. Face aux licenciements collectifs qui sont déjà en cours dans l'industrie et l'horlogerie, la restauration, l'hôtellerie, le commerce non alimentaire et l'aviation, y compris de la part d'entreprises qui bénéficient des mesures étatiques et qui ont distribué des dividendes à leurs actionnaires, il s'agit de renforcer urgemment la protection contre le licenciement. Notamment celle contre le licenciement collectif en rendant obligatoire la négociation d'un plan social pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, alors qu'aujourd'hui cette obligation ne concerne que les entreprises qui emploient au moins 250 personnes et en licencient au moins 30. ♦

Manuela Cattani

COVID-19

Contre la précarité sans tergiverser

> SUITE DE LA PAGE 1

comme le font certain-e-s, derrière « la responsabilité des employeurs » et une prétendue « prime au travail au noir » pour le refuser relève à la fois d'une vision tronquée de la réalité et de l'hypocrisie. Une vision tronquée car ce projet de loi ne viendrait pas seulement soulager la situation financière de salarié-e-s dont les

employeurs n'ont pas assumé leurs obligations, mais également celle de situations parfaitement légales à tous points de vue mais non couvertes par les assurances sociales. Et une vision hypocrite, car ces situations de précarité de l'emploi (et de statut de séjour pour certaines) résultent précisément des politiques de démantèlement des

droits et de dérégulation du marché du travail que ces mêmes politicien-ne-s libéraux-ales défendent à longueur d'années.

AUTRE COMBAT

La lutte contre le travail au noir et pour le respect des droits des travailleuses-euses est bien sûr une nécessité absolue. Ce ne sont pas les syndicats qui diront le contraire, eux qui mènent ces combats chaque jour également à longueur d'années. Mais cela nécessite d'autres moyens et d'autres protections légales des salarié-e-s contre les abus patronaux, à commencer par le droit à un permis de travail, une véritable protec-

tion contre les licenciements, et des vrais droits syndicaux à opposer à ces « employeurs indécents ».

Autant d'autres combats que le SIT et le mouvement syndical continueront à mener, sans se faire d'illusion, non pas avec mais contre les politiques néolibérales. Aujourd'hui, nous n'attendons du parlement cantonal qu'une chose : qu'il dépose un tout petit instant les armes, juste le temps de voter, sans tergiversations ni faux-semblants, mais à une large majorité, cette aide aux salarié-e-s laissés-e-s pour compte de la pandémie. ♦

Davide De Filippo



© Delia Giandeini

ENVIRONNEMENT

La grève pour le climat aura lieu

Les collectifs pour la grève du climat ont mis à profit la période de semi-confinement pour élaborer des revendications et manifestes et préparer la nouvelle date de grève.

Convergences • Le 15 mai devait être une journée historique en Suisse avec la première grève pour l'avenir et le climat avec à Genève la participation active des syndicats. La crise sanitaire en a décidé autrement. L'urgence climatique n'attend pas, la grève est toujours justifiée et maintenue mais reportée à une période plus propice aux grandes manifestations et rassemblements, vraisemblablement à l'automne si les conditions sanitaires le permettent. Les collectifs locaux et nationaux décideront bientôt de sa nouvelle date.

UN PLAN D'ACTION NATIONAL

La période a été mise à profit pour débattre en vidéoconférence et sur les réseaux sur les liens entre crise épidémique et crise écologique. La

Grève climat suisse a publié le 25 mai, veille de la reprise des sessions du parlement national, son « Plan d'action de crise ». Il identifie qu'« il est crucial que la lutte contre la crise économique ne pèse pas la lutte contre la crise climatique » et qu'il s'agit de s'attaquer à la fois à la résolution de la crise du Covid-19 et aux changements nécessaires pour un avenir respectueux du climat. Un programme d'investissement dans l'économie visant à construire une société résiliente et capable est préconisé en précisant qu'« il doit comprendre à la fois une aide immédiate aux victimes de la crise, des investissements respectueux du climat et la création d'emplois durables ». Parce que la crise sanitaire amène un chômage important, mais aussi pour

garantir une meilleure répartition de l'emploi et éviter la surproduction, le manifeste préconise la réduction de la durée du travail à 32 heures sans réduction de salaire.

DES REVENDICATIONS LOCALES

Le collectif genevois a publié le 20 avril « Climat et Covid, 15 revendications avec une perspective de justice climatique et sociale ». Plus incisif que le plan national, il préconise entre autre de relocaliser les productions essentielles, en particulier celles liées à la santé et à l'alimentation, un revenu pour toutes et tous, l'interdiction de licencier pour une entreprise qui aurait été aidée par l'Etat, la fin des politiques d'austérité dans les services publics, la création massive

d'emplois écologiquement durables ainsi que leur financement, la réorientation démocratique de l'économie et la décision collective quant à savoir ce qui doit être produit et la répartition équitable des richesses. Le développement du télétravail, sur base volontaire et réglementé afin de protéger les droits des salarié-e-s est également préconisé ainsi que le droit de grève écologique. Ces préoccupations très proches de celles des syndicats augurent de convergences et de luttes communes plus que nécessaires. 

Manuela Cattani

LE 15 MAI À GENÈVE

La grève a eu lieu sur les ondes avec une radio émettant toute la journée, concours de photos de banderoles postées sur les réseaux sociaux, etc. Dans plusieurs villes de Suisse, les activistes ont bravé les interdictions de se rassembler et de manifester avec des actions de rue déployées dans le respect des règles sanitaires. À Genève une trentaine d'activistes, dont des militantes du SIT, rejoints par une centaine de soutiens, se sont rassemblés sur le Pont de la machine, et en face de sa belle horloge, à 11h 59 pile ont déployé les pancartes portant le slogan de la journée: « Le climat n'attend pas! / Nos vies-leurs profits/Changeons de système ».

14 JUIN 2020

Des milliers de femmes ont occupé l'espace public

Le 14 juin 2020, les femmes étaient à nouveau dans la rue par milliers pour revendiquer la fin des discriminations à leur égard.



Egalité • Le 14 juin 2019, nous étions plus de 500 000 pour dénoncer les inégalités, les discriminations et les violences sexistes. Un an après, ce sont encore des milliers de femmes qui se sont mobilisées dans toute la Suisse pour revendiquer l'égalité dans les faits, malgré les obstacles liés aux restrictions de manifestation.

AU FRONT DE LA PANDÉMIE

La pandémie de Covid-19 le montre avec force, le travail des femmes est vital. Les tâches reproduc-

tives, essentiellement réalisées par les femmes sont primordiales pour la société. La pandémie a renforcé les raisons qui nous ont menées à faire grève il y a un an. Sexisme, racisme, homo- et transphobie, violences sexuelles, discriminations et exploitation se sont renforcées avec la crise sanitaire et avec la crise économique qui lui emboîte le pas. Avec le confinement, le travail domestique gratuit a augmenté. Les femmes ont cumulé le télétravail, la télé-école, la garde d'enfants en bas âge, 24h sur 24. Des milliers d'employées de maison ont perdu

leur emploi et grossissent chaque semaine la file des personnes précarisées. La Loi sur le travail a été suspendue dans le secteur hospitalier jusqu'au 1^{er} juin, autorisant une exploitation inacceptable du personnel soignant, largement féminisé, travaillant jusqu'à 60 heures par semaine. Les vendeuses, les soignantes des EMS, les nettoyeuses, les femmes de chambre, notamment, étaient en première ligne. Après les applaudissements sur les balcons pour les héroïnes de la Pandémie, le temps est venu de revaloriser le travail des femmes essentiel pour nos vies et le fonctionnement de la société.

NOS VIES AVANT LEURS PROFITS

Parmi ces revendications, on peut citer la demande à la Confédération, qui a déjà injecté 60 milliards de francs dans l'économie privée, d'investir un montant équivalent dans les services publics, en particulier dans les soins, l'accueil préscolaire, les soins à domicile, l'hébergement des personnes dépendantes. Parce que nous en avons assez des inégalités salariales et des discriminations dans le monde du travail, nous voulons valoriser celles, mais aussi ceux, dont le travail est indispensable à la vie: leurs salaires doivent être augmentés et leurs conditions de travail améliorées. Un appel à voter en septembre en faveur de l'instauration d'un salaire minimum légal de 23 frs/h a été lancé, pour lutter contre les bas salaires qui concernent majoritairement les femmes. Parce que nous voulons vivre dignement, nous voulons le retrait d'AVS 21 et un large débat pour réduire l'âge de la retraite de toutes et tous et non augmenter l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. La pandémie a montré la fragilité de la population âgée et des signatures sur l'initiative pour une 13^e rente AVS ont été récoltées. Parce que l'avenir sera écologique et solidaire ou ne sera pas, nous voulons favoriser la production et la distribution locale, solidaire et écologique, pour que nous puissions produire les biens essentiels à la vie selon une logique de souveraineté alimentaire, tout en ayant recours à l'échange international dans un rapport égalitaire complémentaire. Parce que nous nous épuisons à travailler, nous voulons réduire le temps de travail salarié sans réduction de salaire et partager le travail non rémunéré. Le coronavirus nous a imposé de ralentir: moins de déplacements, moins de consumérisme. Nous voulons ralentir le rythme de la vie quotidienne, réduire le temps de travail professionnel, investir dans une économie respectueuse de nos vies et des écosystèmes.

NON AUX VIOLENCES SEXISTES

Parce que nous refusons la violence sexiste, homophobe et transphobe, nous voulons immédiatement un plan fédéral de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et domestiques en accord avec la Convention d'Istanbul, accompagné d'un outil fédéral d'évaluation et de suivi du nombre des violences sexistes et des féminicides. Parce que nous voulons que le travail domestique, éducatif et de soins soit reconnu et partagé, de même que la charge mentale, nous exigeons un service public de l'accueil de l'enfance et un véritable congé maternité, paternité et parental. Fermer les écoles et les crèches, nous a fait prendre conscience de la centralité du travail éducatif et de soins aux enfants. Fortes, fières, féministes et en colère, on ne lâche rien! ♦

Valérie Buchs



RETRAITES

L'initiative pour une 13^e rente AVS est (re)lancée

Après un faux départ dû à la pandémie, l'initiative fédérale pour une 13^e rente AVS de l'USS est relancée. A vos stylos !

Initiativesyndicale • Lancée le 8 mars à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'initiative de l'Union syndicale suisse pour introduire une 13^e rente AVS s'est heurtée à la pandémie de coronavirus : le délai de récolte de signatures a été suspendu le 21 mars par le Conseil fédéral dans le cadre des mesures sa-

nitaires. Les stylos sont donc retournés dans leurs poches et étuis, dans l'attente du déconfinement. Et c'est donc le 1^{er} juin que ces stylos ont pu repointer le bout de leur nez, prêts à dessiner paraphes et signatures sur des feuilles fraîchement réimprimées. Désinfectés après chaque utilisation, bien évidemment.

RENFORCER L'AVS

La nécessité d'améliorer les rentes AVS est une évidence, l'objectif constitutionnel du système de retraites suisse de « permettre à l'assuré de maintenir son niveau de vie de manière appropriée » étant loin d'être atteint : la moitié des personnes qui sont parties à la retraite en 2017

doivent s'en sortir avec moins de 3600 frs par mois (rentes AVS et LPP). Les causes sont connues : rentes AVS trop basses, et 2^e pilier aussi coûteux qu'inefficace. Les rentes LPP ne cessent de baisser au seul profit des assurances, et le système n'assure que de manière très insuffisante les bas salaires, les temps partiels et les interruptions de carrière, au détriment des travailleuses. Pour autant qu'elles touchent un 2^e pilier, les rentes des femmes sont en moyenne deux fois moins élevées que celles des hommes.

Face à cette situation, améliorer les rentes AVS en y ajoutant une 13^e rente ne résoudra pas l'ensemble du problème des retraites, mais constitue un pas dans la bonne direction.

CONTEXTE POLITIQUE TENDU

Le lancement de cette initiative intervient dans un contexte politique déjà tendu sur le front des retraites. Malgré le rejet populaire de PV2020 et l'immense mobilisation féministe du 14 juin 2019, le Conseil fédéral a confirmé son intention de relever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans avec son projet AVS21. Parallèlement, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le contenu d'une révision de la LPP discutable à plus d'un égard (voir SITinfo oct.19). Ces deux projets de révision devaient et devraient être discutés aux Chambres fédérales en 2020.

Mais le coronavirus est passé par là, avec ses effets dévastateurs sur l'économie, et une intervention massive bien que largement insuffisante de la Confédération. Et derrière, un patronat en rang serré pour réclamer la fin rapide de « l'interventionnisme » de l'Etat et la mise en œuvre non moins rapide de politiques d'austérité pour renflouer la dette d'Etat dont il a pourtant été le premier à bénéficier. De quoi tendre encore le débat sur les retraites et leur financement.

S'ARMER POUR LA BATAILLE

La bataille politique sur les retraites, entre celles et ceux qui veulent en faire un système de redistribution des richesses socialement juste et permettant à chacun-e de vivre dignement, et celles et ceux qui ne cherchent qu'à conserver leurs privilèges de classe au détriment du plus grand nombre, promet donc de connaître de nouvelles heures épiques.

Alors autant s'armer du mieux que l'on peut, notamment en signant massivement et très rapidement cette initiative. ♦

Davide De Filippo

Téléchargez la feuille de signatures sur sit-syndicat.ch, sur avsx13.ch, ou en contactant le secrétariat du SIT.



ECONOMIE DOMESTIQUE

Reconnaître le travail des employé-e-s de maison et améliorer leurs droits

Le Contrat-type de travail de l'économie domestique sera renouvelé l'année prochaine. L'occasion d'enfin reconnaître le travail de ces salarié-e-s à sa juste valeur.

Revendications • Le contrat-type de travail genevois de l'économie domestique arrive à échéance à la fin de l'année 2020. Pendant la crise du Covid-19, la valeur du travail des employé-e-s de maison comme la précarité de leurs conditions sont devenues visibles. Il est temps à présent de reconnaître sur le long terme leur rôle essentiel pour la collectivité, et leur droit à une vraie protection légale, quant à leur santé, leur salaire, et leurs horaires de travail.

A VISAGE DÉCOUVERT

Actives comme garde d'enfant, en charge du ménage, les «soins» à la personne ou d'assistance quotidienne chez des personnes très aisées, elles ont mis en commun leurs revendications. Elles sont organisées au sein du SIT, se réunissent une fois par mois depuis le début de l'année. Trois d'entre elles ont choisi de sortir à visage découvert à l'occasion de la journée internationale des employé-e-s

domestiques pour porter devant le siège de la Chambre des relations de travail qui édicte les contrats-types les revendications qui concernent les salarié-e-s les plus vulnérables.

UN TRAVAIL VARIÉ, MAIS CONSTAMMENT DÉVALUÉ

Porter assistance aux personnes dépendantes, prendre en charge les enfants ou encore entretenir un foyer sont des tâches complexes, qui permettent justement à l'employeur d'être soulagé des préoccupations quotidiennes, de confier ses enfants pour vivre sa vie en dehors de son foyer, qu'il s'agisse de travail ou de loisirs. Les journées de travail, sur une base de 45 heures hebdomadaires, sont longues. Parfois, lorsque le domicile est commun avec l'employeur, le travail est sans fin. Le contraste entre la reconnaissance donnée aux travailleuses de l'économie et leurs responsabilités de fait est effarant.

23 FRS C'EST UN MINIMUM !

Précurseur lors de son édicton en 2004, le CTT genevois prévoit à présent des salaires en partie inférieurs aux salaires fédéraux, alors même que le coût de la vie est supérieur à la moyenne nationale. Pour corriger cette incohérence, elles demandent l'augmentation du salaire horaire de la première catégorie de salaire de 19.50 francs à 23 francs, et la création d'une catégorie salariale spécifique aux tâches de «care» qui commence à 26.85 frs soit 4 602.00/mois, sur une base de 41h par semaine, au lieu des 45h actuelles (lire ci-contre).

RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS-EUSES

Contrat, fiches de salaires, enregistrement du temps de travail sont largement absents de la relation de travail dans un secteur encore trop informel ce qui rend difficile la défense des droits des salarié-e-s de l'économie domestique et la lutte contre le travail au noir. Pour inverser cette tendance, le CTT doit se faire plus contraignant pour les employeurs-euses et définir plus exactement l'obligation de noter le temps de travail.

VERS L'ÉGALITÉ DES DROITS

Seule l'inclusion de la Loi sur le travail permettra que des contrôles des conditions de travail, et non seulement du salaire, soient possibles dans l'économie domestique. Le motif d'exclure la sphère privée de la protection des travailleuses-euses est daté, et nous savons à présent que le travail de maintien du foyer, d'éducation au quotidien et de «soins» doit sortir d'années de dévaluation. Cela passera par une augmentation des salaires, mais aussi par des conditions-cadre relevant plus largement du droit public, via la Loi sur le travail. ♦

Camille Stauffer

Un salaire pour le « care »

Les employé-e-s de maison réalisant des tâches de soins et d'accompagnement revendiquent une reconnaissance salariale de ces tâches.

Egalité • Dans le large panel de compétences des travailleurs-euses de l'économie domestique, on retrouve des tâches qui relèvent de l'éducation et de la santé comme la garde d'enfant ou l'assistance à la personne dépendante. Ces tâches essentielles pour la collectivité qui devraient faire partie d'une prestation publique sont rémunérées au même titre que des tâches ménagères elles-mêmes sous évaluées. Après la crise Covid-19, il y a urgence à créer une catégorie salariale spécifique aux employé-e-s réalisant un service à la personne dépendante.

TÂCHES INDISPENSABLES

Une enquête menée auprès de nos membres, a révélé qu'environ 30 % des employé-e-s accomplissaient des tâches de service à la personne dépendante, diurnes et nocturnes. Cela signifie accompagner une personne lors de son réveil, son lever, pendant l'habillage et la toilette, mais aussi pendant les repas et les tâches quotidiennes. Cet accompagnement, ce sont les tâches de « care ». Sans être des soins au sens médical du terme, il s'agit bien de prendre soin d'une personne, par le confort et l'accompagnement.

L'ENJEU DU MAINTIEN À DOMICILE

La population suisse est vieillissante, et représente un défi aujourd'hui déjà. Le maintien à domicile est un souhait commun, et la volonté populaire a été exprimée maintes fois dans ce sens. Les employé-e-s domestiques ne doivent pas faire les frais des politiques d'austérité qui privent les services publics des ressources financières nécessaires pour répondre aux besoins de la population. Les employé-e-s de maison qui effectuent des tâches de « care » doivent également être intégré-e-s dans le processus de réflexion sur les réseaux de soins par leur rôle important dans le maintien à domicile et soutien aux proches-aidants.

UN SALAIRE SPÉCIFIQUE, DE JOUR COMME DE NUIT

L'article 2 al. 1 CTT genevois prévoit déjà que les tâches suivantes entrent dans son champ d'application : prise en charge d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées et de malades ; assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades dans la vie quo-



tidienne. Le salaire de cette nouvelle catégorie de salaire pourrait s'orienter vers la classe 6 de l'échelle des traitements de l'Etat de Genève, correspondant aux aides-soignant-e-s non-qualifié-e-s disposant de 4 ans d'expérience, sans prise en compte du 13^e salaire, soit 26.85 frs/h ou 4752.45 pour 41 heures par semaine. Les heures de nuit doivent pouvoir être identifiées et rémunérées correctement, et, pour les gardes actives, avec le droit au plein salaire et une indemnité de 7.55 francs par heure entre 20h et 7h. 

Camille Stauffer et Mirella Falco

3 questions à Anne-Marie, membre du Comité SIT

Anne-Marie témoigne de ses conditions de travail auprès de son employeuse précédente. Des conditions malheureusement pas exceptionnelles dans la branche.

Comment s'est passé ton engagement comme employée de maison en H24 ?

J'ai répondu à une annonce dans le GHI, puis signé un contrat de travail avec mon ex-employeuse qui prévoyait 8h30 de travail par jour. Un représentant de l'AI a validé le contrat. J'ai gardé mon propre appartement.

Et la réalité de tes conditions de travail ?

Je devais accompagner la dame pour le lever, le change, le petit déjeuner, la coiffure, faire à manger, laver le linge, donner à manger à la cuillère... Cela ne

s'arrêtait jamais, avec le ménage en plus. Mon employeuse me demandait de dormir sur place, à sa disposition toute la nuit pour l'accompagner aux toilettes.

Comment étais-tu rémunérée ?

J'ai signé pour un salaire correspondant à 5x 8h30 de travail par jour. Toutes les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées, que ce soient les heures de nuits, ou les heures en journée. Le besoin d'assistance et les demandes de mon employeuse étaient largement supérieurs à ce qui était prévu dans le contrat. 

EN CHIFFRES

8000

C'est le nombre estimé d'employé-e-s de maison à Genève

30%

C'est la proportion de ces employé-e-s qui effectuent des soins à la personne dépendante

8

 frs/h

C'est de fait le salaire horaire de nuit que le SIT constate fréquemment

2500

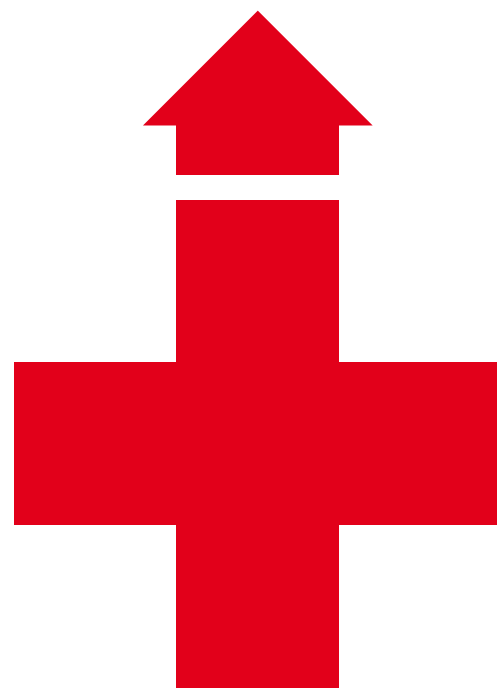
 frs

C'est un salaire courant dans la branche pour un plein temps

SANTÉ

Revalorisation salariale immédiate des métiers soignants

Le SIT et le SSP lancent une pétition pour une revalorisation salariale des métiers soignants. Après 10 ans de blocages et une pandémie, le moment est venu.



Mobilisation • Le personnel des soins et d'entretien a travaillé sans relâche dans les différentes institutions de la santé, durant la crise du Covid-19, en prenant des risques tant pour sa santé que pour celle de ses proches. Il est temps d'accorder à ces professions, majoritairement exercées par des femmes, la reconnaissance salariale qu'elles méritent. C'est pourquoi, le SIT lance, avec le SSP, une pétition pour exiger du Conseil d'Etat une revalorisation immédiate et substantielle des salaires pour les métiers des soins et d'entretien.

DÉCENNIE DE BLOCAGES

Cela fait plusieurs décennies que les travailleuses et travailleurs du secteur de la santé attendent que soit reconnues les responsabilités accrues, les formations plus exigeantes, les aspects de pénibilité et de risque, ainsi que les compétences spécifiques.

Après l'abandon du projet SCORE de refonte de la grille salariale de l'Etat et le blocage de toute réévaluation de fonctions depuis plus de 10 ans, malgré de fortes évolutions dans ces professions, nous refusons d'attendre plus longtemps.

Vieillessement de la population et complexification des prises en charge, évolution technologique, augmentation des délégations de compétences et de gestes ont fait considérablement évoluer les responsabilités des métiers soignants. De plus, des aspects de pénibilité comme les horaires irréguliers, le travail de nuit, ou encore la charge émotionnelle, ne sont pour l'heure pas pris en compte. De même, le système actuel ne reconnaît pas les compétences relationnelles pourtant indispensables aux soins.

JUSTE RECONNAISSANCE

D'ailleurs, bien d'autres métiers du soin à la per-

sonne, tout comme ceux du secteur social, pourtant essentiels, sont mal rétribués. Il convient de rappeler que tous ces métiers ont été très sollicités pendant la période Covid-19 et attendent une réévaluation depuis longtemps.

La pénibilité de ces métiers explique le fait que de nombreux-euses professionnel-le-s des soins doivent exercer à temps partiel ou quittent un métier pourtant choisi. Afin de maintenir l'attractivité de ces professions, il est indispensable de revaloriser leurs salaires.

Il est temps d'accorder une juste reconnaissance des responsabilités, de la complexité et des pénibilités de ces métiers par une revalorisation de leur rémunération.

Sandra Froidevaux

Signez la pétition sur sit-syndicat.ch

SERVICES PUBLICS

Quand l'Etat bafoue les droits de son personnel

Conflit autour des heures travaillées et non travaillées durant la pandémie: le droit public utilisé par les employeurs pour contourner les droits du personnel.

Abus • Décompter des heures négatives parce que l'employeur n'est pas en mesure de fournir du travail? Délirant? Et pourtant, c'est ce que l'Etat et les HUG tentent d'imposer à leur personnel. Le SIT a donc lancé deux pétitions contre cette pratique à l'Etat et aux HUG avec le Cartel et le SSP. Faire récupérer les heures supplémentaires par les heures négatives bafoue les droits et règlements concernant les récupérations des heures supplémentaires,

comme le confirme un avis de droit du Cartel.

En cas d'empêchement de travailler (fermeture des administrations durant la pandémie, télétravail impossible, obligation de gardes d'enfants par exemple durant les fermetures scolaires), le risque de l'entreprise n'incombe pas aux employé-e-s, mais à l'employeur. En droit privé, les salarié-e-s ont accès au chômage technique (RHT). En droit public ce droit n'existe pas car le risque pour

l'administration publique ou l'établissement public de faire faillite est nul. Si l'employé offre ses services mais ne peut pas aller travailler ou n'a pas la possibilité de faire du télétravail, il a droit à une rémunération. Certes, le salaire des fonctionnaires ou du personnel des HUG par exemple est garanti. Mais depuis le 6 avril, le personnel de l'administration cantonale doit noter les heures non travaillées. Ce décompte contrôlant entraîne l'obligation de récupérer les heures

supplémentaires ou toute heure positive d'avant le 16 mars. Le régime en droit privé est plus clairement défini pour ce qui concerne le salaire en cas d'empêchement de travail – en cas de demeure de l'employeur – qu'en droit public. Le Conseil d'Etat joue sur la culpabilité et le contrôle radin pour récupérer ces heures non travaillées.

Le SIT a fortement protesté contre cette pratique qui vise à récupérer toute heure positive en cas d'impossibilité de travailler suffisamment. Nous avons obtenu, pour l'administration, que cette récupération se fasse d'entente avec le personnel. On ne peut pas obliger le personnel à récupérer. Le Cartel a demandé un avis de droit qui confirme que cette pratique est douteuse, ce d'autant qu'elle se base sur des décisions qui ont parfois fait l'objet d'arrêtés tardifs.

Françoise Weber

Signez les pétitions sur sit-syndicat.ch



© Adli Wahid

NETTOYAGE

La double peine du personnel de nettoyage

Avec courage et détermination, nettoyeuses et nettoyeurs ont dénoncé le 5 mai dernier les agissements de deux PME et exigé la valorisation de leur travail.

Dénonciation • La crise sanitaire, sociale et économique aura eu le mérite de mettre en lumière les conditions précaires du personnel de nettoyage peu reconnu et mal payé. Mais pas seulement. Malgré leur dévouement au service de la population, le patronat n'a pas hésité à bafouer leurs droits. Deux cas d'abus dénoncés par le SIT qui révèlent les pressions, le peu de reconnaissance subis et la nécessité de se mobiliser.

DES LICENCIEMENTS ABUSIFS...

Ce n'est pas par hasard que les trois militants du SIT se sont réunis le 5 mai dernier devant les bureaux de la société TN Technique du Nettoyage SA. Bien qu'ils n'aient jamais cessé de travailler et que les autorités aient mis toutes les mesures nécessaires en

place pour éviter des licenciements, TN SA a sauté sur l'occasion pour faire son « ménage de printemps ».

« On n'a jamais arrêté de travailler », comme le soulève José* devant les médias. « Les samedis, les dimanches, comme des esclaves, on a même fait des déménagements, alors qu'on a un contrat de nettoyage... Tout ça pour sauver l'entreprise, et voilà comment on nous remercie ! ».

Considérant leur licenciement abusif, les employés ont demandé leur réintégration. Après un silence assourdissant des semaines durant, l'administratrice – qui à ce titre devrait être attachée au partenariat social puisque siégeant à la paritaire romande – n'a daigné répondre qu'après cette dénonciation médiatique, refusant

la réintégration des licenciés et se cachant derrière de prétendues pertes de mandats antérieures au Covid-19. L'affaire est désormais aux mains de la justice, les travailleurs ayant mandaté le SIT pour qu'il saisisse les prud'hommes.

... AUX VACANCES FORCÉES.

Mais les abus ne s'arrêtent pas là. Une des collègues de Pronet SA était aussi présente pour témoigner des agissements de cette PME romande de 400 salarié-e-s. Celle-ci a exigé de son personnel qu'il se mette en vacances dès le confinement, période où il avait droit au RHT, dans le prétendu but « d'assurer leurs salaires » et de « sauver l'entreprise » ! Pire encore, en cas de refus, les employé-e-s ont été menacés de ne pas être rémunéré-e-s. Malgré les nombreuses sollicitations

du SIT, la direction a démontré tout son mépris pour son propre personnel, écrivant noir sur blanc « ne pas avoir le temps » de répondre.

INCERTITUDE ÉCONOMIQUE, PRÉCARITÉ ACCENTUÉE

Déjà soumis à des bas salaires, et, souvent, à des temps partiels contraints, le personnel d'entretien subit toujours de plein fouet la crise. C'est pourquoi elles et ils ont déposé le 1^{er} mai 2020, un cahier de revendications à l'attention de l'Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et en Services (AGENS). Ils-elles demandaient notamment un salaire minimum de 23 frs de l'heure, l'octroi d'une prime de risque mensuelle durant la pandémie de 1000 frs, ainsi que la prise en charge du 20 % de salaire en cas de RHT.

Démontrant une fois de plus, le peu de reconnaissance du dur labeur quotidien de son propre personnel, l'AGENS a refusé tout dialogue avec les syndicats sur ce cahier de revendications !

Pourtant, en comptant sur le soutien de la population qui les a aussi applaudis chaque soir, les nettoyeuses et nettoyeurs n'ont pas dit leur dernier mot. Avec le soutien du SIT et d'autres syndicats, elles et ils ont décidé de lancer une pétition, qui sera remise au patronat genevois de la branche.

Merita Elezi

*Prénom fictif

COVID-19

Interdiction de manifester et répression



© Kristina Flour

Avec l'interdiction de toute forme de manifestations, ce sont nos droits démocratiques qui ont été brutalement confinés. Inacceptable.

Liberté d'expression • L'interdiction de toute forme de manifestation politique décrétée par le Conseil Fédéral est problématique pour les droits démocratiques et pour les droits syndicaux. Dès lors que la population peut se rassembler dans les commerces et au travail, et que les organisateurs-trices sont en mesure de prévoir des actions qui respectent les normes de distance et

le port d'un masque, l'interdiction totale sans analyse au cas par cas du droit de manifester est une atteinte aux droits fondamentaux. À Genève, cela a eu comme conséquence des interprétations très rigides et la répression parfois violente de toute forme de rassemblement en faveur du climat ou pour d'autres causes, ce qui est disproportionné et inacceptable.

Il en est ainsi pour le rassemblement du 15 mai. L'autorisation de se rassembler à 30 personnes dans le respect des distances et sans appel public à participer a été refusée. Le Collectif Grève 15 mai a fait recours contre ce refus injustifié et maintenu l'action.

Entre le 6 et le 15 mai, la police réprime violemment des activistes de « 4m² », coupables de se poster à divers endroits de la ville, immobiles à l'intérieur d'un carré de 4m² dessiné à la craie sur le sol. Enlevé-e-s de force par la police, emmené-e-s au poste, parfois humilié-e-s par de la fouille au corps, 22 personnes ont reçues des contraventions alors qu'elles s'exprimaient pacifiquement et dans le respect des normes sanitaires. Les avocat-e-s de la Coordination genevoise pour le droit de manifester contestent ces contraventions.

Des actions en petits groupes menées par le collectif XR-Extinction Rébellion à la gare de Cornavin ont également été interrompues par la police et les activistes amendé-e-s.

Le 1^{er} juin au Jardin anglais, un rassemblement d'une trentaine de personnes, soutenu par le Collectif grève 15 mai, qui ne se distinguait guère d'un pic-nic entre ami-e-s que par le déploiement d'une banderole, a été dissous par la police avec des menaces d'amende. Des activistes ont été fouillé-e-s, il leur a été reproché de porter des t-shirts politiques. Une personne a été jetée violemment au sol par une balayette puis s'est retrouvée avec des policiers assis sur elle. ♦

Manuela Cattani

DROITS DÉMOCRATIQUES

Les syndicats saisissent la CEDH contre l'interdiction de manifester

La CGAS a adressé une requête à la Cour européenne des droits de l'homme demandant de constater que l'interdiction générale de manifester viole la liberté de réunion pacifique.

Covid-19 • L'interdiction générale de manifester ordonnée par le Conseil fédéral (art. 6 al. 1 OCovid-19 2), ainsi que la peine menaçant de trois ans de prison (art. 10f al. 1 OCovid-19 2) sont contraires à la liberté de réunion pacifique garantie par la Convention européenne des droits de l'homme (art. 11 CEDH).

La requête demande à la Cour de constater que l'adoption et la mise en œuvre de l'ordonnance implique une violation des droits fondamentaux de la faitière syndicale, « vic-

time directe » de cette interdiction, qui l'empêche de continuer à organiser et participer à des manifestations.

Dans leur requête, les syndicats rappellent que « l'adoption de mesures protectrices de la santé, en particulier des personnes les plus vulnérables, est une revendication partagée par le mouvement syndical ». Toutefois « l'interdiction de toute manifestation ne peut être considérée comme indispensable pour protéger la santé publique »,

cela alors que les autorités fédérales et cantonales autorisent la réouverture des écoles, se sont toujours opposées à la fermeture des usines et des chantiers, et ont autorisé l'ouverture des grandes surfaces (même pour des biens non indispensables).

La CGAS souligne que des manifestations syndicales et politiques, réunissant plusieurs centaines de personnes, portant des masques et gardant la distance de sécurité, ont déjà été autorisées dans de nom-

breux États européens (Grèce, Portugal, Autriche, ...).

Elle dénonce que, alors que l'OFSP invite les autorités fédérales à assouplir l'interdiction des manifestations religieuses dès le 8 juin 2020, « aucune date n'est prévue pour l'assouplissement ou la levée de l'interdiction pour les manifestations politiques et syndicales. (...) Une telle inégalité de traitement ne saurait être justifiée par des critères de santé publique ».

La CGAS relève enfin que, contrairement à d'autres États, le Conseil fédéral n'a jamais annoncé au Conseil de l'Europe sa volonté de suspendre l'application de la CEDH pour la durée de la crise sanitaire. La Convention étant toujours en vigueur, il appartient aux autorités fédérales et cantonales de l'appliquer, en évitant d'adopter et de mettre en œuvre des interdictions contraires au droit supérieur. ♦

Communiqué de presse CGAS du 26 mai 2020

COVID-19

Plaidoyer pour une sortie de crise alternative

Pour l'économiste Sergio Rossi, les recettes libérales de sortie de crise ne vont faire que nous y enfoncer encore plus.

Analyse • Sergio Rossi figure parmi les économistes les plus influent-e-s de Suisse. Professeur ordinaire d'économie à l'Université de Fribourg, il est auteur de nombreux ouvrages et articles scientifiques, ainsi que du blog « Les non-dits de l'économie »*. Questionné par SITinfo sur la situation économique découlant de la crise du Covid-19 et les manières d'en sortir, il nous livre son analyse.

La Suisse entre en récession et le chômage explose. Comment qualifiez-vous la situation économique ?

C'est une situation dramatique, qui va s'aggraver d'ici la fin de cette année à cause des mesures adoptées par les pouvoirs publics, qui sont insuffisantes et inappropriées. En l'état, les montants que la Confédération et les Cantons ont mis à disposition des acteurs économiques sont trop faibles et, qui plus est, négligent le fait qu'il est nécessaire de soutenir la demande sur le marché des biens et services plutôt que l'offre sur ce marché. Les entreprises ne vont pas emprunter auprès des banques (malgré le cautionnement de la Confédération) pour investir, si déjà elles s'attendent à ne pas réussir à écouler leur production. D'autre part, une grande partie des travailleurs-euses qui sont au chômage partiel n'arrivent pas à vivre avec le 80 % de leur salaire, qu'ils-elles obtiennent au titre des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. La consommation des ménages va donc baisser en Suisse, entraînant une forte diminution des investissements et des recettes fiscales. L'ensemble de l'économie est ainsi pris dans un cercle vicieux qui va engendrer une longue période de récession, pouvant devenir une grande dépression pire que celle des années 1930, au vu des mauvais choix de politique économique.

Pour sortir de la crise, les syndicats patronaux appellent les autorités politiques à « ne



© Sofia Amrein

pas renforcer durablement l'intervention de l'État », et à ne pas augmenter les impôts ni les salaires. Est-ce une bonne approche ?

C'est une très mauvaise approche, qui aggrave considérablement la situation au plan économique. L'État devrait redevenir un acteur majeur dans le système économique et mettre en œuvre une politique économique anticyclique, à savoir, augmenter le niveau des dépenses pu-

bliques pour relancer et soutenir les activités économiques, notamment celles qui créent des places de travail correctement rémunérées et qui sont favorables à l'environnement. Une grande partie de ces dépenses publiques devrait être financée par un impôt sur les gros patrimoines et sur les revenus très élevés, étant donné aussi qu'il s'agit des catégories d'agents économiques ayant profité de manière quasi exclusive des politiques économiques néo-libérales

mises en œuvre durant les trente dernières années en Suisse comme dans le reste de l'économie globale. Il faudrait également augmenter les salaires de la classe moyenne et de la classe inférieure, au vu du fait que la plupart de ces travailleurs-euses n'ont pas bénéficié des augmentations de productivité auxquelles ils-elles ont contribué par leur engagement professionnel.

Un virage à 180° de la politique économique, en somme ?

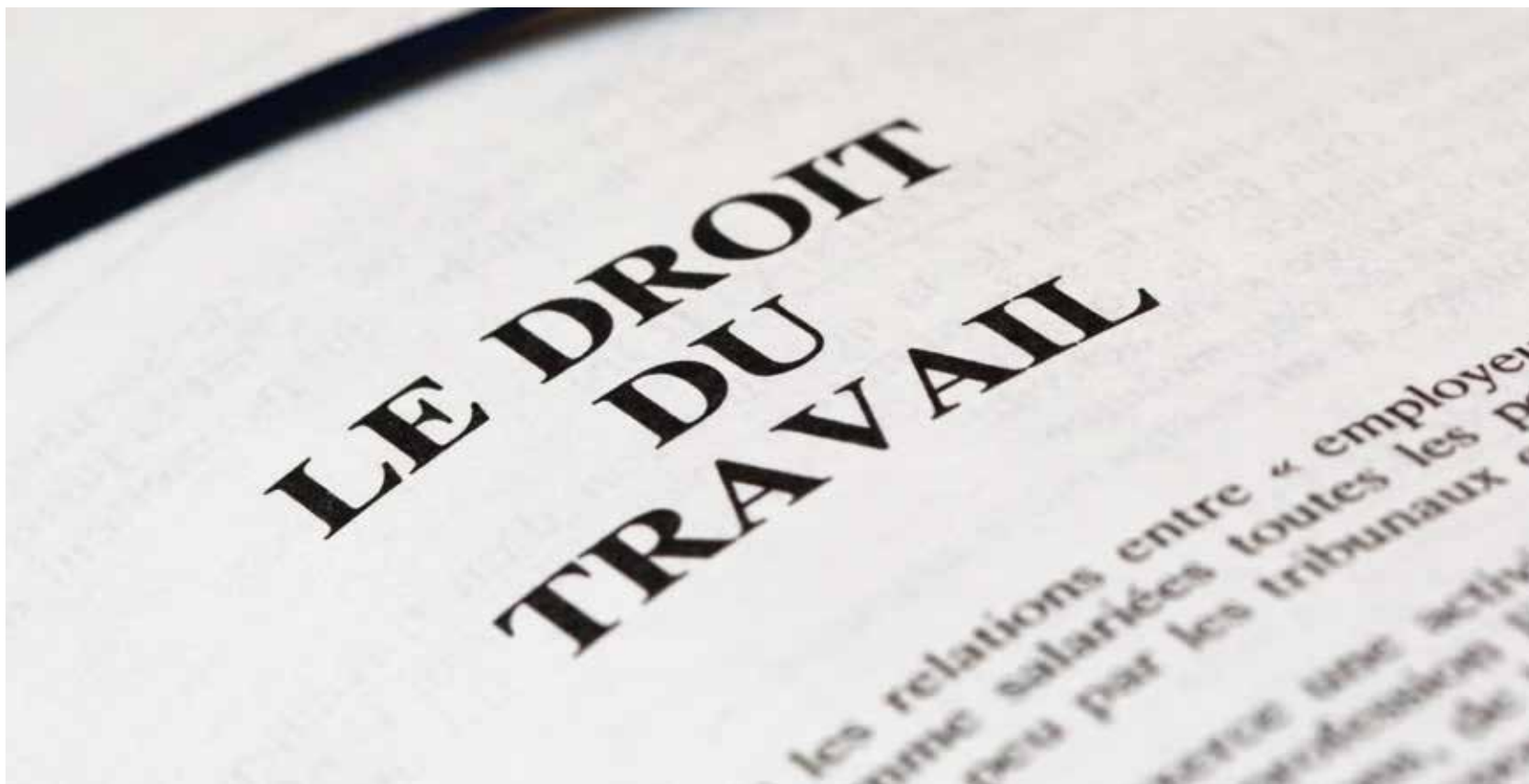
Il faut repenser le rôle de l'État dans le système économique et comprendre avant tout que l'augmentation des dépenses publiques soutient l'activité économique et permet aux entreprises de gagner davantage de profits, induisant aussi une augmentation du niveau d'emploi et par conséquent du degré de cohésion sociale. Il faut également tenir compte du fait incontournable que les travailleurs-euses dépensent sur le marché des produits ce qu'ils-elles gagnent sur le marché du travail, tandis que les entreprises gagnent sur le marché des produits ce qu'elles dépensent sur le marché du travail. L'État doit dès lors s'engager pour mener à bien la transition écologique du système économique, tout en s'assurant que les salaires versés dans l'ensemble de l'économie permettent à tout le monde de mener une existence digne et de participer à la vie publique. Pour ce faire, il faudrait verser un revenu de base inconditionnel à l'ensemble de la population.

Genève se prononcera en septembre sur l'introduction d'un salaire minimum légal de 23 frs/h, que les patrons accusent déjà de torpiller l'emploi. Que leur répondez-vous ?

L'introduction d'un salaire minimum légal est nécessaire à cause du dumping salarial et de l'augmentation du nombre de « working poors » provoqués par le néo-libéralisme et la globalisation des activités économiques. Il faut faire en sorte que toute personne qui travaille à plein temps reçoive un salaire qui lui permette de mener une existence digne, compte tenu du niveau et de l'évolution du coût de la vie en Suisse. Bien des entreprises peuvent réduire leurs profits pour verser des salaires plus élevés à leurs collaborateurs, leur permettant ainsi de bénéficier des augmentations de productivité et d'augmenter leur niveau de bien-être par une augmentation des dépenses de consommation dont va bénéficier l'ensemble des parties prenantes. 

Propos recueillis par Davide De Filippo

*<https://blogs.letemps.ch/sergio-rossi/>



COVID-19

Licenciement plutôt que RHT : abusif ?

Face à la recrudescence de licenciements économiques en lien avec la pandémie, la question de leur conformité au droit se pose.

Vos droits • L'employeur peut-il licencier des employé-e-s en raison de la pandémie plutôt que de faire une demande de réduction d'horaire de travail (RHT), laquelle couvrirait 80 % du salaire ? De tels licenciements peuvent-ils être considérés comme abusifs, l'employeur n'ayant pas pris toutes les mesures pour éviter le licenciement de ses employé-e-s ? A ces questions qui se multiplient, Me Christian Bruchez, avocat spécialiste en droit du travail, a répondu par un avis de droit.

RÈGLES GÉNÉRALES

L'article 336 du Code suisse des obligations (CO) énumère les cas de licenciements abusifs. Le congé est par exemple abusif s'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé-e ou parce que l'employé-e fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail. L'énumération prévue par l'art. 336 CO n'est pas exhaustive. En cas de licenciement abusif, une indemnité doit être versée par la partie qui résilie le contrat abusivement.

Avant toute chose, il convient de rappeler que les

employeurs ont une obligation de protection de leurs employé-e-s. Ils doivent donc prendre toutes les mesures afin d'éviter que leurs travailleurs soient lésés de quelque façon que ce soit. Dans ce sens, ils doivent dans la mesure du possible sauvegarder les intérêts économiques de leurs employé-e-s, en veillant à ne pas les léser inutilement. Au vu de ceci, si l'employeur manque aux obligations que lui impose la loi, le licenciement peut être considéré comme abusif.

PROTECTIONS PARTICULIÈRES

La jurisprudence s'est souvent penchée sur des questions de licenciements abusifs. Le Tribunal Fédéral a ainsi admis une protection spéciale contre les licenciements des travailleurs-euses âgé-e-s. Selon cette jurisprudence, l'employeur doit prendre toutes les mesures propres à éviter le licenciement d'un-e employé-e âgé-e. S'il ne le fait pas, le licenciement est considéré comme abusif.

L'employeur doit également protéger la personnalité de ses employé-e-s. Il doit ainsi prendre toutes les mesures pour désamorcer les conflits

sur le lieu de travail ou empêcher le harcèlement d'un-e collaborateur-trice. Si l'employeur licencie un-e employé-e en raison d'un tel conflit sans avoir cherché au préalable à le désamorcer, le licenciement est également abusif.

Il en va de même si un employeur licencie un-e travailleur-euse en raison d'une baisse de rendement ou d'un arrêt de travail alors que l'état de l'employé-e est imputable à l'employeur (par exemple organisation du travail déficiente génératrice de stress ou de tensions).

PRÉSERVER L'EMPLOI

Au vu de la jurisprudence en matière de licenciement abusif en lien avec l'obligation de protection de l'employeur, on peut déduire que le licenciement d'employé-e-s, alors que l'employeur aurait pu réclamer la réduction de l'horaire de travail pour ces derniers-ères, est abusif. L'employeur est en effet tenu de prendre toutes les mesures afin de préserver les intérêts de ses employé-e-s en sauvegardant leur emploi par le biais de la réduction de l'horaire de travail.

En cas de licenciement avant ou pendant la période du Covid-19, il convient d'examiner si l'employeur a considéré déposer une demande de réduction de l'horaire de travail avant de prononcer le licenciement et quels étaient les motifs du licenciement. En effet, si le licenciement n'est pas prononcé pour des motifs économiques mais pour des motifs autres (mauvaise conduite de l'employé basée sur des avertissements préalables au Covid-19 etc.) le licenciement n'est pas abusif. En revanche, si l'employeur licencie son employé sans raison particulière pour motifs économiques en pleine pandémie, sans avoir cherché aucunement à demander une réduction de l'horaire de travail pour ce dernier, le licenciement sera vraisemblablement abusif.

En cas de questions à ce sujet, n'hésitez pas à contacter le SIT qui vous renseignera de façon plus détaillée. 

Nora Lehotzky

Décisions du SIT et de la CGAS

Depuis le mois de mars et en raison de la pandémie Covid-19, le Comité SIT se réunit en composition restreinte et en vidéoconférence, avec une participation du secrétariat également réduite. Le comité reprendra sa forme habituelle dès que possible, soit en août si les conditions sanitaires le permettent.

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE FÉVRIER 2020, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ préparé les actions du 8 mars 2020
- ♦ pris position en faveur de la Grève du climat le 15 mai 2020, discuté des enjeux syndicaux, approuvé les revendications sectorielles et décidé de la création d'un groupe de travail mixte SIT « Climat »
- ♦ préparé des campagnes de votation : initiative UDC « Limitation de l'immigration », et initiative syndicale sur le salaire minimum
- ♦ adopté les mots d'ordre pas encore déterminés pour la votation initialement planifiée le 17 mai (en raison de la Covid-19, la votation a été reportée au 27 septembre) : Loi constitutionnelle modifiant la constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE) (Une aide à domicile garantie pour tous) : OUI
- ♦ s'est exprimé en faveur du référendum qui dénonce le libre-échange avec l'Indonésie
- ♦ été informé de la Conférence de presse sur le bilan de Papyrus et de la problématique

persistante des personnes sans-papiers

- ♦ pris connaissance du lancement prochain des négociations d'une nouvelle CCT du secteur du commerce de détail.

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS D'AVRIL, MAI ET JUIN 2020, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ assuré le suivi de l'action syndicale du SIT pendant cette pandémie puis pendant le déconfinement : services aux membres (permanences téléphoniques, etc.), dénonciations publiques et à l'OCIRT sur les mesures de protection santé, informations aux membres, sondages envoyés aux membres, organisation interne du syndicat (télétravail, etc.)
- ♦ discuté des mesures sanitaires et législatives décidées par le Conseil Fédéral et le Conseil d'Etat
- ♦ décidé des mesures de réorganisation du syndicat pour 2020 et 2021
- ♦ accepté le principe du manifeste des revendications syndicales du SIT « L'après Covid ? Les revendications du SIT » et validé l'idée de le diffuser pour le 1^{er} mai
- ♦ assuré le suivi de situation sur les violences sexistes en milieu syndical
- ♦ pris connaissance du projet de loi du Conseil d'Etat sur l'indemnisation pour perte de revenus liée aux mesures de lutte contre le coronavirus, ainsi que des indications de

la mise en place des permanences SIT pour la constitution des dossiers de demande d'indemnisation

- ♦ discuté des possibilités de la reprise des séances du comité en présentiel, qui sont envisagées à la rentrée scolaire
- ♦ été informé des actions du 1^{er} mai et des préparatifs du 14 juin
- ♦ procédé à l'engagement de Clara Barrelet en qualité de secrétaire syndicale et de Wilfried Dovetta en qualité de secrétaire syndical juriste pour l'équipe public, santé, social, et d'Ignace Cuttat en qualité d'administrateur
- ♦ été informé des préparatifs de campagne pour les votations sur le salaire minimum légal et contre l'initiative de l'UDC.

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE FÉVRIER, MARS, AVRIL ET MAI, LE COMITÉ DE LA CGAS A :

- ♦ pris position en faveur du Référendum contre l'accord de libre-échange avec l'Indonésie
- ♦ adopté le principe du lancement en 2020 d'une initiative pour l'emploi et la réduction du temps de travail
- ♦ ratifié le plan d'urgence syndicale relatif à la pandémie élaboré par le bureau
- ♦ assuré le suivi de la préparation du 1^{er} mai 2020
- ♦ accepté la transformation de la commission Egalité en commission féministe non-mixte
- ♦ accepté le principe de la mise sur pied d'une formation interne sur les violences sexistes et les manières de les combattre
- ♦ accepté le principe de la création d'un groupe de confiance destiné à conseiller et orienter les victimes et les structures syndicales en cas de violences sexistes au sein du mouvement syndical
- ♦ discuté des campagnes syndicales en cours et à venir.

Pandémie de coronavirus Adaptations de l'accueil du SIT aux mesures sanitaires

1. L'ACCÈS AU BÂTIMENT EST LIMITÉ AU STRICT INDISPENSABLE.

2. LE SOUTIEN DU SYNDICAT EST MAINTENU ET ASSURÉ PAR :

- ♦ Le standard téléphonique demeure ouvert du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h
- ♦ Pour les membres, les contacts par mail ou par téléphone sont à privilégier. Des rendez-vous sont toutefois possibles, dans le respect des distances sociales et des autres mesures recommandées par l'Office fédéral de la santé publique

3. LES PERMANENCES REPRENNENT COMME SUIT DÈS LE 29 JUIN :

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage

Permanence physique :
mardi de 15 h à 18 h
Permanence téléphonique :
jeudi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

Tertiaire-privé (Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)

Permanence téléphonique :
mardi de 14 h à 17 h au 022 818 03 00
Permanence physique :
jeudi de 14 h à 18 h

Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanence téléphonique :
mardi de 9 h à 12 h au 022 818 03 00
Permanence physique :
mercredi de 14 h à 17 h

Salarié-e-s sans statut légal
Uniquement sur rendez-vous
au 022 818 03 00

4. SERVICE IMPÔTS

Les rendez-vous sont suspendus jusqu'à nouvel avis. Pour les membres uniquement : nous pouvons faire votre déclaration par correspondance.
Plus d'informations au 022 818 03 20

5. CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions) :
Rue de Montbrillant 38,
du lundi au vendredi
de 9 h à 13 h
Permanences téléphoniques :
du lundi au vendredi
de 9 h à 12 h
au 022 818 03 33

Les documents doivent être transmis prioritairement par email caisse@sit-syndicat.ch, ou par courrier postal à Caisse de chômage du SIT, case postale 3287, 1211 Genève 3.

Retrouvez toutes les infos sur la pandémie, sur vos droits et sur les revendications du SIT sur sit-syndicat.ch

Echappée féministe

A Genève, une échappée féministe à pied ou à vélo a été organisée le 14 juin pour rejoindre 16 points de la Ville, puis un rassemblement sur la Plaine de Plainpalais. Des stands, des animations, des actions, des spectacles, des pétitions, des chants et de la musique ont illustré autant de revendications pour une sortie féministe et écologique de la crise du Covid-19. Un engagement pour le changement qui assure le bien-être de la de la population et non le profit d'une minorité. La volonté de vivre dans une société solidaire, sans violence, sans racisme et sans sexisme. ♦

Valérie Buchs



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO

CP 3287

1211 GENÈVE 3

IMPRESSUM

Edition: syndicat SIT
Rédaction: Davide De Filippo
Mise en page: Stéphane Hernandez,
Police de caractère Adelle et Adelle Sans
par TypeTogether

Collaboration régulière

Valérie Buchs, Marlene Carvalhosa Barbosa, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Davide De Filippo, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Camille Layat, Alice Lefrançois, présidence du SIT, Camille Stauffer, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression

Ediprim SA, Bienne
Tirage: 11500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SIT



Reproduction d'articles autorisée
et souhaitée, mais seulement avec
mention complète de la source.

SITinfo accepte volontiers les contributions
des membres, pour autant qu'elles portent
sur l'activité syndicale au sens large et soient
conformes aux principes généraux du SIT.