

Pas de déclaration d'intention, respect des droits fondamentaux!

Les choses bougent à Eben-Hézer. Le syndicat SUD se réjouit du départ du Directeur d'Eben-Hézer. C'est un véritable soulagement pour de nombreux/euses salarié-e-s qui avait à faire soit directement à lui ou, par l'intermédiaire de la hiérarchie, devaient supporter sa politique autoritaire. C'est aussi une victoire syndicale de celles et ceux, travailleurs/euses de l'institution, qui ont mené cette lutte pour faire reconnaître la violence des comportements et du dispositif managérial et surtout l'arrêter. Y compris sur le plan juridique. Enfin c'est aussi le succès d'une certaine expérience de démocratie au travail où la parole des salarié-e-s circule, où les expériences de chacun-e deviennent collectives et débouchent sur des revendications. C'est une expérience de démocratie face à un « management » qui atomise les gens, les divise, les intimide, fait pression, utilise et contrôle leur parole pour que la chefferie puisse faire ce qu'elle veut, quand elle veut, où elle veut.

Toutefois, on ne change pas un système de management ancré depuis des années, une culture de l'arbitraire et du commandement, en remplaçant simplement celui qui était à sa tête. Même si celui-ci en était un élément essentiel qui orientait et dirigeait. Son impulsion structurait toute la chaîne de management avec des méthodes et

des attitudes qui niaient et détruisaient les droits fondamentaux des salarié-e-s.

Pas de déclaration d'intention ou changement de style. Mais respect des droits fondamentaux.

Il faut le dire clairement, au conseil de fondation, au comité de Maison, à la direction *ad interim* et à la future direction. Il ne suffit pas simplement d'un changement de nom, de style de direction, de déclaration d'intention sur la santé au travail et autres chartes éthiques. Il ne suffit pas non plus de passer un coup de peinture sur le système hiérarchique, par une opération décidée et réalisée unilatéralement par la direction. Sur cette base, la parole des salarié-e-s ne serait au mieux que témoignages ou ressentis. **Il y a des droits fondamentaux, que nous détaillons dans la suite de ce bulletin, qui se réfèrent à des textes internationaux, constitutionnels et légaux, qui doivent être respectés dans leur totalité et ce dès maintenant.**

Ouverture de négociation et convention-cadre

Ce qu'il nous faut maintenant c'est une convention claire, signée entre la hiérarchie et les syndicats pour faire reconnaître les droits fondamentaux des salarié-e-s qui ont aujourd'hui assez souffert. Pour ce faire, SUD va écrire aux

diverses instances décisionnelles d'Eben-hézer pour demander l'ouverture d'une négociation sur cet objet très rapidement.

Pour que ces négociations interviennent sur la base d'une information claire, et éviter toute manipulation, nous demandons que la direction publie le rapport et les données brutes de l'audit qu'elle a organisé ainsi que les recommandations de l'Inspection du Travail lausannoise.

Un exercice réel des droits fondamentaux

Pour que se réalisent concrètement nos droits, ceux-ci doivent être énoncés et définis dans leur principe et dans leur exercice. Ils doivent être assurés pour toutes et tous. Les salarié-e-s doivent pouvoir s'exprimer librement et ils/elles doivent avoir accès sans grande débauche de moyens et sans risque à des instances de recours contre des décisions abusives. Le cas échéant, si celles-ci s'avèrent mal fondées ou excessives, les salarié-e-s doivent avoir un traitement juste. Nous continuerons le combat contre toute mesure arbitraire. Enfin, des protections et des garanties doivent être assuré-e-s pour les délégué-e-s syndicaux/ales, mais aussi pour toutes et tous celles et ceux qui sont des donneurs/euses d'alerte et qui font remonter les problèmes.

Entre autres revendications qui viendront enrichir cette base, nous demandons :

- Que la liberté d'expression soit intégralement garantie, en particulier lors des colloques.
- Que les comportements humiliants, les cris, l'infantilisation de la part de la hiérarchie cessent et soient sanctionnés.
- Que s'arrête toute pression sur les personnes qui exercent leur droit à la maladie et à la santé, que ce soit par l'obligation de prendre contact de manière répétée avec la hiérarchie ou par la pression des assurances pertes de gains contractées par l'employeur.
- Que les comportements et les prises des paroles discriminants contre les femmes cessent et soient sanctionnés.
- Que la direction d'Eben-Hézer applique intégralement les recommandations du Bureau Fédéral de l'Egalité en matière de harcèlement sexuel, c'est-à-dire : information, formation, détection et sanction.
- Que les décisions disciplinaires comme les avertissements sans base réglementaires soient supprimés ; que toute décision de sanction ou d'avertissement puisse être contestée par les salarié-e-s auprès d'instances qui ne sont pas juges et parties.
- Que les licenciements puissent être contestés en un premier temps auprès d'instances internes plus accessibles que les voies juridiques. Les licenciements abusifs, ou injustifiés pour les cas d'effet immédiat, doivent donner droit à la réintégration.
- Que les dossiers personnels soient constitués avec de bordereaux complets et consultables en tout temps.
- Que les contrats d'intérimaires qui permettent de faire sortir des salarié-e-s de la CCT du social soient commutés en des CDI ou CDD correspondant à la CCT.
- Les délégué-e-s syndicaux/ales doivent être protégé-e-s contre le licenciement en dehors de ce qui concerne leur prestation de travail, ils doivent avoir le droit à la réintégration.
- Les effectifs des équipes et les moyens pour réaliser le travail doivent faire l'objet systématiquement de négociation. Une étude de la pénibilité doit être menée.

DEMANDE D'ADHESION

Madame Monsieur / (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Date de naissance : (Jour, mois, année)

Profession : Service et département :

Lieu de travail :

ADRESSE EXACTE: No Postal : Domicile :

Rue, numéro :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE

SIGNATURE

.....

Les patrons n'ont pas tous les droits, défendons les nôtres

Droits fondamentaux

1. Les droits fondamentaux des salarié-e-s qu'ils soient individuels ou collectifs, se réfèrent à un ensemble de textes internationaux qui ont force de loi en Suisse. Ces textes règlent des éléments essentiels de la vie au travail et du droit d'association. Notons en particulier ceux de l'Organisation Internationale du Travail et les textes européens.
2. A cela, s'ajoute l'ensemble des droits constitutionnels contenus dans la constitution fédérale et les constitutions cantonales.

Protection de la personnalité, de l'intégrité

3. En ce qui concerne la protection de la personnalité et de l'intégrité du/de la travailleur/euse que ce soit face à la hiérarchie, à la direction, à ses pairs, ou à des tiers, l'art. 328 du Code des Obligations indique les obligations de l'employeur, en particulier le devoir d'exercer une politique active dans ces domaines et de protéger l'employé-e également dans sa réputation, y compris face à des tiers.
4. A cette disposition s'ajoutent celles de l'art. 6 de la Loi sur le Travail et l'art. 2 de l'OLT3 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs/euses. On peut déduire de la LT et de l'art. 328 CO que l'organisation du travail doit être construite, tout comme l'action de la hiérarchie dans son rapport au travailleur et au collectif de travail, de manière à ne pas compromettre la santé (ne pas précipiter dans la maladie) mais au contraire à la sauvegarder.
5. Les comportements agressifs et autoritaires, de l'employeur ou de la hiérarchie, tels que les cris, les hurlements, les menaces, l'infantilisation, les gronderies, etc. (tout ce qui vous dénie votre statut d'adulte et vous inferiorise), tombent immédiatement sous les dispositions de l'art. 328 du CO. Ces agissements comportent très souvent des pressions

et peuvent aller jusqu'à la contrainte, pratique qui est pénalement punissable.

6. De même, les atteintes au droit à la santé, en particulier les pressions exercées sur les salarié-e-s malades, sont régies par les dispositions légales de protection de la personnalité et peuvent faire l'objet d'une action en justice.
7. On peut ajouter qu'en général, selon le principe de bonne foi, le supérieur doit donner des tâches et organiser le travail du salarié en tenant compte des moyens pour accomplir ce travail, des qualifications et des tâches qui peuvent être raisonnablement demandées. Toute autre ligne de conduite signifie que la hiérarchie viole son devoir de protection de la santé, de la sécurité du travail et donc également son devoir de respect de l'intégrité et de la personnalité.
8. S'appliquent en sus les dispositions de la Loi sur l'Égalité entre femmes et hommes, prolongeant le problème du respect de la personnalité et de l'intégrité des travailleurs/euses.
9. Il faut souligner l'interdiction qui se situe sur le plan pénal de la contrainte et les dispositions qui concernent la violence organisationnelle, les pressions et le mobbing.
10. L'art. 28 et suivants du Code Civil établissent la possibilité pour le travailleur d'agir en justice pour protéger sa personnalité. Du point de vue du nouveau code pénal, un champ nouveau s'ouvre pour les plaintes sur ce même thème. C'est tout ce qui concerne les lésions, jusques et y compris, l'action de l'employeur ou de la hiérarchie qui met les gens en dépression.
11. Soulignons que les agissements hostiles portés par la hiérarchie et la direction ou tolérés par elles, pourrait empêcher l'exécution du travail et donc ouvrir sur les dispositions de l'art. 324 du CO par

Prenez contact avec nous (par téléphone au 021 351 22 50 ou par mail à info@sud-vd.ch) si vous voulez enrichir, porter ces revendications. Nous organiserons bientôt une rencontre du personnel. N'oubliez pas, si vous avez des problèmes, des questions, des revendications, des besoins d'information, ou si vous faites face à de l'arbitraire, venez en parler avec le syndicat.

lesquelles l'employeur, par sa faute, s'il empêche l'exécution du travail, reste tenu de payer le salaire.

12. Par ailleurs, les violations du 328 CO ou de l'art. 6 LT supposent que les employeurs doivent réparer le préjudice subi par le salarié.

Organisation des salarié-e-s

13. Il faut considérer les dispositions du CO sur le licenciement abusif et le licenciement injustifié pour juste motif avec effet immédiat. Pour ce qui est du licenciement abusif, les dispositions de l'art. 336 permettent une interprétation qui considère comme licenciement abusif non seulement l'appartenance syndicale et l'activité de représentation des travailleurs/euses, mais également l'activité revendicative, l'exercice de droits fondamentaux, et les demandes adressées à l'employeur concernant les conditions de travail et le statut du salarié dans l'entreprise ou l'institution.

14. *A fortiori*, les éléments du licenciement abusif signalés au point précédent doivent être considérés dans le licenciement immédiat pour juste motif. Et ce, dans la mesure où l'impossibilité de continuer les rapports de travail ne peut pas se baser sur des faits, des pratiques, des prises de position concernant les droits fondamentaux et la personnalité du travailleur.

15. Sur le plan collectif, les salarié-e-s dans leurs organisations (syndicats ou représentation du personnel) sont en situation d'indépendance et ne peuvent donc être contraint-e-s par la situation de subordination que suppose le contrat de travail. En particulier, la liberté d'association et ses modalités, telles qu'établies notamment dans le Code Civil en sus des accords internationaux signés par la Suisse, stipulent que les associations de travailleurs/euses s'organisent librement et en indépendance des employeurs. Donc, l'activité syndicale et de représentation, à l'intérieur de l'entreprise aussi, relève de droits fondamentaux, également d'ordre constitutionnel. L'employeur ne saurait sanctionner le/la travailleur/euse dans son activité syndicale ou de représentation sans contrevenir à l'ensemble des dispositions énoncées et notamment au 328 et au 336 du CO.

16. Par extension, la représentation des travailleurs explicitement traitée dans le 336 du CO, nous semble correspondre à une figure d'association des travailleurs/euses. Les commissions du personnel font l'objet d'un règlement qui devrait être en général négocié et relève des dispositions de la loi sur la participation. Un tel règlement mentionne en général l'autonomie et l'indépendance de la com-

mission du personnel et concerne naturellement autant son travail d'organisation interne que son intervention publique et sa relation avec les employé-e-s.

17. Par ailleurs, la loi sur la participation règle de manière claire le droit d'être représenté dans toutes les entreprises, soit par le biais d'une délégation *ad-hoc*, soit directement. En son article 12, elle pose d'ailleurs l'interdiction à l'employeur de défavoriser les représentant-e-s des travailleurs/euses et d'empêcher ceux-ci/celles-ci d'exercer leur mandat. On ne saurait donc se réclamer du lien de subordination relevant du contrat de travail et des divers droits de la hiérarchie et de la direction (droit de donner des instructions, par ex.) pour interférer dans le fonctionnement et le travail des délégations du personnel et *a fortiori* pour sanctionner un membre de celles-ci dans l'exercice de dite activité. Les problèmes pouvant surgir dans une commission du personnel sont à traiter dans le cadre de cette délégation, avec son règlement. L'employeur n'a pas à s'en mêler car ce n'est pas l'exercice du travail qui est concerné mais bien une activité d'association.

18. Ces considérations s'appliquent également aux réseaux et aux groupes syndicaux fonctionnant dans les entreprises, et à l'activité syndicale elle-même.

19. La possibilité d'accès des syndicats et des délégations du personnel aux travailleurs/euses, comme leur possibilité générale d'action d'ailleurs, sont à notre sens équivalents.

20. Retenons enfin qu'il y a des droits généraux concernant l'organisation du travail et des horaires, sur le plan individuel et collectif.

21. Pour être exercés, ces droits supposent un fonctionnement en indépendance et en autonomie face à l'employeur, un droit au questionnement et à la revendication, et naturellement un droit à l'action, à l'expression, à la communication.

22. De toute évidence, si l'employeur en venait à contrôler des travailleurs/euses par une intervention dans l'activité des délégations et des organisations syndicales, celles-ci ne pourraient fonctionner comme des organisations indépendantes. L'ensemble des droits mentionnés plus haut seraient immédiatement et irrémédiablement violés.

23. *A fortiori*, si l'employeur use de sanction ou de licenciement pour conditionner l'action des délégations et des syndicats et imposer son point de vue, le droit d'existence des syndicats et des délégations du personnel serait menacé dans son noyau fondamental même.