

## Informations syndicales

### Grèves des secteurs publics et subventionnés

Le parascolaire était particulièrement mobilisé pendant les 3 grèves de cet automne. Nous étions 72 grévistes du GIAP le 14 novembre, 47 le 23 novembre et 49 le 5 décembre. Si, sur 2050 employé-es, ce chiffre peut sembler faible, ça reste un record du nombre de gréviste au GIAP. Et c'est signe que la colère continue de monter, un signal clair à la direction. Nous avons obtenu l'annuité mais seulement 1% d'indexation de nos salaires et plus de 150 postes ont été coupés à l'Etat.

### Allocation unique vie chère

La Ltrait (loi qui détermine vos salaires) prévoit qu'une allocation vie chère soit versée à certaines catégories du personnel de l'Etat (et des secteurs subventionnés qui suivent les grilles salariales de l'Etat comme le GIAP) pour compenser complètement la hausse du coût de la vie. Elles sont versées au GIAP aux personnes en classe 8 annuité 0 à 9 et en classe 10 annuités 0 à 6, conformément à ce que prévoit la loi.

Nous sommes très nombreux-ses à trouver injuste ce calcul car il ne prend pas en compte les petits revenus des personnes qui travaillent à temps partiel. C'est effectivement un problème et pour le résoudre c'est la loi qu'il faudrait modifier. Ce n'est pas le GIAP qui prend cette décision.

### Evolution travaux G'évolue - classes salariales

Evolution travaux G'évolue : G'évolue succède au défunt projet SCORE, et vise à la mise en place d'une nouvelle grille de classification des fonctions à l'Etat, qui impactera donc le montant de vos salaires. Les organisations syndicales (via le cartel intersyndical) ont des représentant-es

dans une commission technique paritaire qui devra déterminer les critères d'évaluation des fonctions pour le nouveau système. Le SIT est représenté dans ce groupe par son président, Diego Cabeza. Nous vous tiendrons informé-es de l'évolution de ces travaux.

### Formation statuts GIAP - au SIT le mercredi 24 avril de 9h30 à 12h30

Nous organisons une formation sur nos statuts, l'historique de la lutte syndicale au GIAP, le fonctionnement de la commission paritaire et votre rôle en tant que membres du SIT. Nous vous invitons à participer pour vous former, apprendre à lire vos statuts, connaître vos droits, rencontrer des collègues et militant-es du SIT. Ce sont des moments intéressants et même ludiques à partager.

La formation est ouverte aux membres du SIT uniquement. Alors c'est l'occasion d'aller dire à vos collègues de devenir membres du SIT pour suivre la formation. Inscrivez-vous en envoyant par mail : [alefrancois@sit-syndicat.ch](mailto:alefrancois@sit-syndicat.ch).

Pour savoir si vous avez besoin de suivre cette formation, faites ce quizz en 2 minutes :

<https://sit-syndicat.typeform.com/to/eJohJ6So>

#### Dans ce numéro :

- Informations syndicales d'ordre général **page 1**
- Affaires classées, suspendues ou en cours **pages 2-3**
- Brèves **page 3**
- Agenda **page 4**
- Annexe : réflexion sur le droit de grève au parascolaire **pages 5 et suivantes**

## Résultats referendum pour défendre le droit des personnes travaillant en crèche

Le referendum a pu être déposé avec 10'809 signatures dont près de 4'000 récoltées par le SIT. Beaucoup d'entre vous ont participé à cette récolte, bravo pour votre investissement !

### Votations du 3 mars – recommandations de votre syndicat

Votations fédérales : OUI à la 13e rente. OUI à l'initiative "mieux vivre à la retraite", NON à l'initiative sur les rentes

Initiatives cantonales : OUI à la suspension des délais référendaires à Pâques (Loi 13146), OUI à la loi pour un exercice des droits politiques en adéquation avec les réalités d'aujourd'hui (Loi 13175), 2 x NON au démantèlement du PAV (Lois 12290 et 12291), NON à l'initiative 178 "Pour une réduction de l'impôt sur les véhicules, OUI au contre-projet 12888 "Pour une imposition écoresponsable et équitable des véhicules motorisés "

Plus d'information sur le site du SIT : <https://sit-syndicat.ch/spip/spip.php?article1487>

## Affaires classées, suspendues ou en cours

### Droit de grève et service minimum

Lors des grèves de l'automne 2023, en plus de pressions exercées sur des équipes qui souhaitent faire grève au complet, la direction a imposé un service minimum, bien qu'aucune base légale ne les y autorise. Nous étions une trentaine à échanger lors de l'atelier pancartes du 14 novembre sur le fait d'accepter ou non un service minimum. Le SIT a échangé plusieurs courriers à ce sujet avec le comité du GIAP sans parvenir à trouver un accord. Nous avons échangé avec la direction du GIAP lors de notre rencontre du 25 janvier. Voici nos demandes pour un service minimum qui entrave le moins possible votre droit de grève :

- 1 professionnel·les pour 30 enfants et toujours deux professionnel·les par groupe en cas d'accident.
- C'est au GIAP que la responsabilité de l'organisation du service minimum revient. Ainsi, le GIAP peut demander qui est volontaire pour rester car ne souhaite pas faire grève. Ceci limite l'entrave au droit de grève en n'imposant pas de délai pour s'annoncer gréviste.
- Pas d'interdiction individuelle de faire grève. Il revient au GIAP d'envoyer des remplaçant·es ou des collègues d'autres écoles qui ne font pas grève ou encore de regrouper certaines écoles.
- Aucune obligation de travailler. S'il n'y a pas assez de non-grévistes, entrer en négociations avec le syndicat.
- Communication aux parents selon les propositions faites dans notre courrier du 13 novembre dès que le préavis de grève est reçu.



Ce qu'il manque : Les parents ne sont pas suffisamment incités à garder leurs enfants. La différence de 30 enfants le matin et 20 l'après-midi telle que demandée par le GIAP est absurde. Nous tenons à ce que la logique du service minimum soit renversée et que le GIAP demande au personnel qui ne souhaite pas faire grève et organise le service minimum avec les non-grévistes afin de garantir la liberté individuelle de chaque employé·e à faire grève. La responsabilité d'organiser un service minimum ne doit en aucun cas être portée par les équipes.

Il nous a été dit que le comité du GIAP reprendrait ce point et nous attendons donc un retour de leur part à ce sujet. En Annexe vous trouverez un document pour réfléchir au service minimum au parascolaire. Ce sera débattu lors de l'AG du 22 avril 2024 à 19h15 qui aura lieu au SIT.

## Tournée des communes



Nous avons déjà manifesté devant la mairie de Genève, Onex, Vernier, Carouge et Lancy. Cette tournée des communes nous permet de nous faire entendre des élu-es qui n'ont souvent jamais entendu parler de nos revendications. C'est également l'occasion de nous retrouver et de manifester de manière festive autour de la danse du parascolère.

Prochaine manifestation du parascolère

**Lundi 25 mars à 19h devant la mairie de Grand-Saconnex**

Venez avec vos casseroles, vos gilets et vos sifflets !

Apprenez la danse du parascolère :

<https://youtu.be/SIiiJeHKZA?feature=shared>

Nous avons été invité-es à rencontrer la commission des affaires sociales de la ville de Lancy le 4 mars pour leur exposer nos revendications. Nous allons ensuite proposer aux différents partis politiques d'organiser des rencontres entre une délégation syndicale et les élu-es communaux-ales en charge des affaires sociales et de la petite enfance afin de leur exposer nos revendications.

## Les brèves

### Santé et sécurité au travail

Anica Chapatte, membre du comité SIT GIAP et animatrice à l'école Luchepellet, est nommée par le SIT pour représenter le personnel dans la commission santé sécurité au travail (SST). Cette commission est composée de représentant-es des différentes fonctions du GIAP.

Actuellement, la commission SST est consultée par le GIAP pour déterminer le mandat qui sera donné à un-e enquêteur-trice externe qui va évaluer les risques en terme de santé et sécurité au GIAP.

### Commission paritaire (CP)

Vos représentantes sont toutes des militantes du comité SIT GIAP : Angela Gianni Etter (mail), Leila Dervisevic Gonzalez (Caroline), Lina Brandt (Corbusier), Hind El Khalfi (Lignon), Anica Chapatte (Luchepellet) et Christine Diouf (en Sauvy).

La CP interprète les statuts et négocie le descriptif de fonction. La délégation des représentant-es du personnel rencontre une délégation employeur composée de membres de la direction et du comité du GIAP.

La prochaine réunion aura lieu le 27 février et traitera, entre autres, des congés spéciaux, des sanctions disciplinaires et de la formation des suppléant-es et remplaçant-es.

### Rencontres syndicat - direction

3 militantes du comité SIT GIAP et la secrétaire syndicale ont rencontré la direction du GIAP le 25 janvier. Nous avons échangé sur le droit de grève, les enfants diabétiques, l'accompagnement syndical dans les entretiens autre que les entretiens de service, les communications syndicales, vos classes salariales et la formation continue au GIAP. Nous tentons d'organiser ces rencontres 3 à 4 fois par an pour simplifier nos échanges avec notre direction.

### Enfant diabétique

Après qu'une délégation syndicale ait rencontré une la direction, voici ce qu'il faut retenir en cas de difficulté dans l'administration des soins aux enfants diabétiques :

- Remontez toutes vos difficultés à votre responsable de secteur qui devrait pouvoir répondre à vos question.
- En cas de problème, suivez le PAI de l'enfant et appelez le 144.
- Si vous continuez à rencontrer des difficultés, appelez votre syndicat.

## A VOUS DE JOUER !



Demandez de mettre à l'ordre du jour des réunions d'équipe un point sur les informations syndicales.

Communiquez-nous les problématiques de terrain.

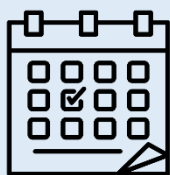
Rejoignez-nous dans les réunions du comité SIT GIAP.

Participez aux Assemblées Générales et aux manifestations.



[Syndiquez vos collègues !](#)

## AGENDA



Réunions du comité SIT GIAP (sur congé syndical) : **de 15h à 18h les lundis 15 avril, 13 mai et 17 juin 2024.**

Apéro nouveaux-elles membres du SIT le **19 mars 18h** au SIT.

Manifestation devant la mairie du Grand-Saconnex lundi **25 mars à 19h.**

Assemblée Générale le **22 avril 2024 à 19h15 au SIT** (ouverture des portes et apéro dès 18h30).

Formation sur vos statuts le **24 avril de 9h30 à 12h30 au SIT.**



16, rue des Chaudronniers  
Case postale 3135  
1211 Genève 3  
022 818 03 00

**Permanences secteurs Public-Santé-Social  
Ouvertes aux personnes non-membres du  
syndicat**

Mardi de 9h à 12h  
Mercredi de 14h à 17h

# **DROIT DE GRÈVE, SERVICE MINIMUM ET PARASCOLAIRE**

## **Une réflexion du comité SIT GIAP**

Février 2024

Suite à l'imposition d'un service minimum par la direction et le comité du GIAP lors des grèves des services publics et subventionnés de l'automne 2024, le comité SIT GIAP s'est penché de manière plus approfondie sur la question du droit de grève et de sa limitation par le patronat. Ce document servira de base pour l'Assemblée Générale du parascolaire du 22 avril 2024 afin de savoir si nous acceptons ou non l'instauration d'un service minimum au GIAP. Il est essentiel de prendre connaissance de ce document afin de comprendre l'importance capitale du droit de grève et, si nous décidons d'accepter sa limitation, de le faire avec un maximum de précautions.

### **LA GRÈVE**

*« Le droit pour les travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. Dans bien des cas, ces organisations ont joué un rôle de poids dans la démocratisation de leur pays. » (Organisation Internationale du Travail)*

*« La liberté d'expression, la liberté d'association, le suffrage universel, les droits de la défense, le droit de grève sont les piliers de tout État démocratique et des moteurs de progrès social. (...). La CGAS rappelle que ce droit fondamental des travailleuses à cesser le travail a permis, en dépit du dérangement occasionné à des populations, d'assurer presque tous leurs autres droits sociaux. » (CGAS)*

La grève, c'est l'action des travailleuses qui consiste à cesser le travail collectivement. Souvent dernier recours des salarié-e-s car les privant de rémunération, elle impose un rapport de force à l'employeur, qui voit sa production et ses bénéfices se réduire (secteur privé) ou ses services et l'organisation de la société dysfonctionner (secteur public). Dans le monde entier, la grève a été une arme d'une importance capitale dans la conquête des droits des travailleuses (congés payés, réduction du temps de travail, amélioration des salaires...) mais aussi dans la conquête d'acquis sociaux (démocratie, interdiction du travail des enfants, droit à la retraite...).

Les syndicats, organisations des travailleurs et des travailleuses, jouent un rôle central tant dans l'organisation d'actions collectives que dans la protection des grévistes et dans la solidarité nécessaire à toute lutte. Les fonds de grève, par exemple, permettent de réduire la perte de salaire des grévistes afin de poursuivre le rapport de force avec l'employeur. Historiquement, le refus de travailler comme moyen de pression précède (et de loin) l'apparition du salariat. Des historien-nes en font déjà le récit en période médiévale lors de conflits entre serfs et seigneurs.

**1417 (non, ce n'est pas une faute de frappe : mil quatre cent dix-sept !)**  
15 ouvriers cordonniers condamnés pour fait de grève : ils se sont groupés en syndicat et ont décidé de cesser le travail à moins d'être augmentés.

*Extrait de la brochure « Histoire de syndicats » (SIT, 1996)*

En Suisse, la grève est soumise à des conditions strictes (elle doit concerner uniquement les relations de travail, a obligation de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation et respecter le principe de proportionnalité).

Les grèves politiques – grève féministe, grève pour le climat entre autres – n'entre pas dans ce cadre et les travailleurs-euses souhaitant y participer ne bénéficient d'aucune protection ; à moins que les syndicats n'aient préalablement adressé des cahiers de revendications aux employeurs relatives aux conditions de travail.

Les tendances dominantes du syndicalisme suisse ont accepté très tôt (paix du travail dans la métallurgie en 1937) l'idée d'une collaboration avec le patronat au nom d'intérêts communs dans une branche spécifique ou dans l'intérêt économique du pays (et parfois contre l'intérêt des travailleurs et des travailleuses). Les grèves et autres actions radicales ainsi que le contexte des pays voisins ont servi de piquûres de rappel aux employeurs et à l'État (en tant qu'employeur et en tant qu'organisateur de la vie politique du pays) quant à la force collective des travailleurs et des travailleuses.

## **LE SERVICE MINIMUM**

Si le service minimum est sensé avoir pour unique but de garantir l'accès de la population aux services les plus essentiels, il est parfois détourné. On remarque qu'après des mouvements de grève d'ampleur, des propositions émanant de partis de droite pour encadrer et limiter le droit de grève ou définir et imposer un service minimum font leur apparition.

Deux exemples : après des grèves aux HUG en 2011 et aux TPG en 2014, plusieurs projets de loi sont déposés par des député-e-s UDC, PDC et PLR. Ces projets visent pêle-mêle à instaurer un service minimum et/ou la paix du travail dans les services publics, des sanctions pour les travailleurs-euses ne respectant pas le service minimum et durcir les conditions d'entrée en grève.

Plus récemment, le Royaume-Uni a adopté en juillet 2023 des lois imposant un service minimum dans plusieurs secteurs à la suite de mouvements syndicaux de longue durée. Plusieurs syndicats britanniques dénoncent depuis une atteinte au droit de grève. Des organisations féministes et le Trade Union Congress (syndicat britannique) alertent également sur le fait que l'instauration d'un service minimum dans des professions occupées majoritairement par des femmes (santé, éducation, social...) met à mal la capacité des travailleuses à obtenir des améliorations de leur conditions de travail et de leur rémunération, renforçant les inégalités de genres dans la société et les inégalités économiques entre hommes et femmes.

Les organisations syndicales ne contestent jamais la nécessité d'assurer l'accès aux prestations vitales. Cependant, le service minimum, en cela qu'il restreint un droit fondamental constitutionnel, est vivement contesté dans les branches du service public lorsqu'il touche des branches « non-vitales ». Car il est perçu comme une attaque contre le droit des travailleurs et des travailleuses à se défendre et à s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail. En effet, si cesser le travail ne met plus en difficulté l'employeur (dans le cas des services publics : l'État, le secteur subventionné mais aussi les entreprises et fondations mandatées pour effectuer une mission de service public), les travailleurs-euses ne peuvent plus mettre le poids de leurs services et leur importance dans la balance.

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) définit une liste de services susceptibles de subir des restrictions du droit de grève : elle parle des services « *essentiels, au sens strict du terme* » :

- le personnel de lutte contre les incendies
- le secteur hospitalier occupé aux prestations vitales
- les services d'électricité
- les services d'approvisionnement en eau
- les services téléphoniques
- le contrôle du trafic aérien
- la police et le personnel des prisons

L'OIT n'inclut pas l'enseignement et d'autres secteurs tels que les transports dans cette liste car elle ne considère pas que leur interruption « *mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne* ».

A Genève, l'arrêté du Conseil d'Etat du 31 mai 2023 concernant le service minimum va plus loin, notamment concernant le DIP, puisqu'il considère qu'« *un service minimum doit être organisé par les directions et assurés dans les entités suivantes* » :  
(...)

3. DEPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE

- 3.1 Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse (en particulier service de santé de l'enfance et de la jeunesse, service de protection des mineurs)
- 3.2 Direction générale de l'office médico-pédagogique
- 3.3 Direction générale de l'enseignement obligatoire
- 3.4 Direction générale de l'enseignement secondaire II et tertiaire B

De plus, un service d'accueil est mis en place pour les élèves de l'école obligatoire du canton.

(...)

L'arrêté se conclut ainsi : « Les entités décident de l'importance et de la nature du service minimum », laissant une marge d'interprétation aux directions des secteurs concernés. Il est à noter que l'arrêté du conseil d'Etat n'est pas légal car il ne repose sur aucune loi, alors que la constitution genevoise stipule très clairement que pour qu'un service minimum soit instauré, il doit reposer sur une loi.

Pour les secteurs où un service minimum est envisageable, l'OIT se positionne ainsi :  
« Il devrait effectivement et exclusivement s'agir d'un service minimum, c'est-à-dire limité

aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression. Étant donné que ce système limite l'un des moyens de pression essentiels dont disposent les travailleurs-euses pour défendre leurs intérêts, leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service tout comme les employeurs et les pouvoirs publics. »

## **ET LE PARASCOLAIRE DANS TOUT ÇA ?**

Si l'on s'en tient à la définition des services essentiels de l'OIT, le parascolaire n'est pas un service nécessitant un service minimum car une information préalable suffisante peut permettre à la grande majorité des parents de trouver d'autres solutions de garde. La question pourrait se poser différemment en cas de grève de longue durée. Par ailleurs, si l'arrêté du Conseil d'État stipule qu'« *un service d'accueil est mis en place pour les élèves de l'école obligatoire* », il ne précise pas que le GIAP en a la charge pour les plages horaires nous concernant. De plus, comme soulevé précédemment, cet arrêté n'a pas de base légale.

Partant de ce point de vue, un refus du parascolaire d'accepter le service minimum en se positionnant clairement contre pourrait bénéficier, ou en tout cas ouvrir des possibilités, à d'autres secteurs « non-vitaux » où le service minimum est imposé. Les enseignant-es sont par exemple également contraint-es de mettre en place un service minimum actuellement, bien que celui-ci ne repose sur aucune base légale, tout comme pour le parascolaire.

Dans de nombreux secteurs de travail, un service minimum est demandé mais sans consultation des syndicats ou d'autres formes de représentation des employé-es. Les modalités du service minimum sont donc imposées par l'employeur de manière unilatérale. Et tout comme pour le parascolaire, le service minimum demandé revient parfois au taux d'encadrement quotidien de part un sous-effectif chronique, comme dans les institutions s'occupant de personnes porteuses d'un handicap.

Par ailleurs, si le parascolaire accepte, via sa représentation syndicale, d'instaurer un service minimum, cela ouvre une porte à ce que les employeurs le citent en exemple pour imposer des services minimums dans d'autres secteurs de la société. Ainsi, la position des employé-es du parascolaire pourrait indirectement péjorer le droit de grève des employé-es d'autres secteurs de travail.

Dans la pratique, considérant la situation de certains parents et dans l'optique de garder le soutien de l'opinion publique, un service minimum peut paraître légitime. A cela, s'ajoute l'idée que nous et nos collègues nous faisons de l'importance de notre travail (la présentation et l'acceptation d'une grève selon qu'il y ait un service minimum ou non aura un impact sur notre capacité à mobiliser) et la possibilité de profiter du fait d'être un service essentiel (puisqu'il nécessite un service minimum) lors de négociations.

Il faut néanmoins garder à l'esprit que si nous négocions un service minimum, il engagera les luttes et revendications du parascolaire à long terme. Il est beaucoup plus facile de contester un service minimum imposé par la direction, tel qu'actuellement, qu'un service minimum négocié et accepté par les travailleurs et les travailleuses du parascolaire.

Ainsi, les décisions et concessions que nous serions amené-es à faire lors de négociations sur un service minimum devront être réfléchies non seulement par rapport à nos pratiques et revendications actuelles mais également en ayant en tête les évolutions potentielles des luttes au sein du parascolaire.



A court terme, la question peut se poser ainsi : sommes-nous capables d'imposer à la direction un service minimum selon nos conditions ou la situation actuelle (un service minimum imposé, peu légitime et peu cohérent) nous profite-t-elle ?

En cas de négociations, qu'elles sont les lignes rouges sur lesquelles nous ne devons pas céder ?

Les directives actuelles (reçues en novembre) concernant les grèves au parascolaire sont problématique sur plusieurs points. Notons de manière non-exhaustive :

La direction prend soin de préciser que l'accueil parascolaire est un droit constitutionnel, il n'est pas fait mention que le droit de grève en est également un.

Les taux d'encadrement (1 anim pour 30 enfants en RS, 1 pour 20 en AS) posent questions. Les enfants sont-ils plus en danger en AS ? Pour toutes les écoles où un déplacement est nécessaire en RS, 1 pour 30 est-il satisfaisant ? En se basant sur ces quotas, que dire des groupes parascolaires qui dépassent ponctuellement ou régulièrement ces chiffres hors grève (comme montré dans le sondage de début d'année) ?

Dans la pratique, l'information aux parents a été pour le moins lacunaire et extrêmement tardive. Par ailleurs, si l'institution a (mal) communiqué sur le fait qu'une grève avait lieu, elle n'a pas du tout incité les parents à s'organiser autrement. On peut également supposer que peu de parents sont au courant des conditions du service minimum (taux d'encadrements, gardiennage).

La direction du GIAP invoque l'arrêté du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour imposer aux gréviste une annonce de participation 24h à l'avance. L'article 2 de cet arrêté mentionne effectivement un délai d'annonce : 7 jours maximum après la grève. Il n'est nulle part fait allusion à une annonce préalable.

Que nous décidions ou non d'entrer en négociation sur le service minimum avec la direction, les incohérences dans les directives actuelles méritent certainement d'être soulevées.

## ANNEXES

### OIT (Organisation Internationale du Travail) :

Agence spécialisée de l'ONU sur les questions du travail. Elle a pour mission « *de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail* ». (Wikipédia)

La Suisse a ratifié 8 conventions de l'OIT - c'est à dire qu'elle s'est engagée à en transposer le contenu dans le droit suisse - dont celle concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et celle concernant l'application du droit d'organisation et de négociation collective. Le siège de l'OIT se trouve à Genève.

### Constitution Fédérale :

#### Art.28 Liberté syndicale

<sup>1</sup> Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non.

<sup>2</sup> Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation.

<sup>3</sup> La grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

<sup>4</sup> La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes

### Constitution genevoise :

#### Art. 36 Liberté syndicale

1 La liberté syndicale est garantie.

2 Nul ne doit subir de préjudice du fait de son appartenance ou de son activité syndicale.

3 L'information syndicale est accessible sur les lieux de travail.

4 Les conflits sont réglés en priorité par la négociation ou la médiation.

#### Art. 37 Droit de grève

1 Le droit de grève et le droit de mise à pied collective sont garantis s'ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

2 La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes ou limiter son emploi afin d'assurer un service minimum.

#### Art. 43 Restriction

1 Toute restriction d'un droit fondamental doit être fondée sur une base légale. Les restrictions graves doivent être prévues par une loi. Les cas de danger sérieux, direct et imminent sont réservés.

2 Toute restriction d'un droit fondamental doit être justifiée par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui.

3 Elle doit être proportionnée au but visé.

4 L'essence des droits fondamentaux est inviolable.

# OUI, J'ADHÈRE AU SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Né-e le \_\_\_\_\_

Sexe \_\_\_\_\_

Permis \_\_\_\_\_

Nationalité \_\_\_\_\_

N° AVS \_\_\_\_\_

C/O (nom inscrit sur la boîte aux lettres) \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

N° postal \_\_\_\_\_

Localité \_\_\_\_\_

Tél. fixe \_\_\_\_\_

Tél. portable \_\_\_\_\_

Adresse e-mail \_\_\_\_\_

Employeur/Entreprise \_\_\_\_\_

Profession exercée \_\_\_\_\_

Taux d'occupation \_\_\_\_\_

% Salaire brut \_\_\_\_\_

*Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.*

**Je désire payer ma cotisation tous les 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)**

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

## Barème cotisation SIT (environ 0,7 % du salaire brut)

Salaire mensuel brut en CHF	cotisation mensuelle	Salaire mensuel brut en CHF	cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> moins de 1200.-	8.40	<input type="checkbox"/> de 3601.- à 3900.-	27.30
<input type="checkbox"/> de 1201.- à 1500.-	10.50	<input type="checkbox"/> de 3901.- à 4200.-	29.40
<input type="checkbox"/> de 1501.- à 1800.-	12.60	<input type="checkbox"/> de 4201.- à 4500.-	31.50
<input type="checkbox"/> de 1801.- à 2100.-	14.70	<input type="checkbox"/> de 4501.- à 4800.-	33.60
<input type="checkbox"/> de 2101.- à 2401.-	16.80	<input type="checkbox"/> de 4801.- à 5100.-	35.70
<input type="checkbox"/> de 2401.- à 2700.-	18.90	<input type="checkbox"/> de 5101.- à 5400.-	37.80
<input type="checkbox"/> de 2701.- à 3000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5401.- à 5700.-	39.90
<input type="checkbox"/> de 3001.- à 3300.-	23.10	<input type="checkbox"/> de 5701.- à 6000.-	42.-
<input type="checkbox"/> de 3301.- à 3600.-	25.20	(et ainsi de suite)	

**ATTENTION, cotisation différente pour les travailleurs-euses des secteurs gros œuvre, second œuvre, parcs & jardins et nettoyage.**