

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch



Mobbing, sexuelle Belästigung:

Wie kann ich mich wehren? | Seite 10

Mobbing, harcèlement sexuel:

Voici comment vous défendre | Page 20

Mobbing e molestie sessuali:

Come difendersi | Pagina 27

PVB-INFOTERMINALS

UNSERE REISE HAT ENDLICH BEGONNEN

BORNES D'INFORMATION DE L'APC

NOTRE PARCOURS A ENFIN COMMENCÉ!

Wir haben uns auf den Weg zu Ihnen gemacht! Bei der ETHZ standen wir ungefähr 2 Wochen und durften viele verschiedene Mitarbeitende kennenlernen! Danach waren wir im Bundesgericht in Lausanne und Fragen rund um Gleichstellung und flexibles Arbeiten wurden thematisiert und beantwortet.

Nous sommes partis à votre rencontre! Nous sommes restés à l'EPFZ pendant environ deux semaines et avons pu faire la connaissance de nombreux collaborateurs différents! Ensuite, nous nous sommes rendus au Tribunal fédéral à Lausanne, où nous avons abordé et répondu à des questions sur l'égalité et le travail flexible.

1

WAS BRINGEN WIR MIT?

Qu'apportons-nous?

- Viele wertvolle Informationen für Ihren Berufsalltag
- Antworten auf häufig gestellte Fragen
- Erfolge, die wir gemeinsam mit Ihnen als Mitglied erreicht haben
- Auf Ihr Amt zugeschnittene Informationen
 - De nombreuses informations utiles pour votre quotidien professionnel
 - Des réponses aux questions les plus fréquentes
 - Les succès que nous avons obtenus avec vous en tant que membre
 - Des informations spécifiques à votre lieu de travail.office.



2

WIE SIEHT ES QU'EN

3

STEHEN WIR BALD AUCH BEI IHNEN?

und möchten Sie unser nächster Gastgeber sein?

BIENTÔT CHEZ VOUS?

Vous souhaitez être notre prochain hôte?

- Melden Sie sich hier: pvb@pvb.ch Betreff: PVB-Infoterminale
- Inscrivez-vous ici à pvb@pvb.ch,
avec pour sujet «Bornes d'information de l'APC»
- Wir benötigen lediglich 2x2 m Platz und einen Stromanschluss,
dann funktionieren wir ganz autonom.

GUT ZU WISSEN: wir haben keinen Internetanschluss,
wir sind reine Informationsträger und freuen uns, wenn wir diese
weitergeben dürfen.

- Nous n'avons besoin que d'un espace de 2x2 m et d'un
raccordement électrique pour fonctionner en toute autonomie.

BON À SAVOIR, nous n'avons pas besoin de connexion
Internet, nous sommes de simples supports d'information
et nous sommes heureux de pouvoir les transmettre.



**AUS WENN WIR VOR ORT SIND?
EST-IL LORSQUE NOUS SOMMES SUR PLACE?**

Für PVB-
Mitglieder!
Pour les membres
de l'APC!



Scanner et gagner.
Scannen und gewinnen.



Grosse Verlosung

Jetzt registrieren und eines der neusten Apple Produkte gewinnen.

Grösstes Angebot an Apple Produkten und Zubehör zu dauerhaft attraktiven Vorzugspreisen für PVB-Mitglieder. Gewinnen Sie mit etwas Glück bei der ersten Registration bei DQ Solutions ein angesagtes Apple Gerät der neuesten Generation.

dq-solutions.ch/business/pvbcheck

Die Teilnahme gilt nur für registrierte Mitarbeitende (eine Registration pro Person). Familienmitglieder sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Die Daten werden für DQ Solutions Marketingzwecke eingesetzt (keine Weitergabe an Dritte). Über diese Verlosung wird keine Korrespondenz geführt. Sie ist kostenlos für alle Teilnehmer:innen und nicht an einen Kauf gebunden. Die Ziehung der Gewinner:innen erfolgt Ende September 2022. Die Gewinner:innen werden per E-Mail über ihren Gewinn informiert. Postversand nur innerhalb der Schweiz möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Grand concours

Inscrivez-vous maintenant et gagnez l'un des derniers produits Apple.

La plus grande offre de produits et d'accessoires Apple à des prix préférentiels durablement attractifs pour les membres de l'APC. Avec un peu de chance, gagnez un appareil Apple de dernière génération lors de votre première inscription chez DQ Solutions.

dq-solutions.ch/business/pvbcheck

La participation n'est valable que pour les collaborateurs et collaboratrices enregistrés (une inscription par personne). Les membres de la famille sont exclus de la participation. Les données seront utilisées à des fins de marketing de DQ Solutions (pas de transmission à des tiers). Aucune correspondance ne sera échangée au sujet de ce tirage au sort. Il est gratuit pour tous les participants et n'est pas lié à un achat. Le tirage au sort des gagnantes aura lieu fin septembre 2022. Les gagnantes seront informées de leur gain par e-mail. Envoi postal possible uniquement en Suisse. Tout recours juridique est exclu.



Inhalt

Editorial: Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung und Mobbing | Seite 6

#Die Chronik: Gewerkschaftsarbeit – geprägt von aktiven Mitgliedern | Seite 6

VBS: VBS-Dialog | Seite 7

BBL: Der PVB hat die Direktion getroffen | Seite 7

EDA: Webinar für die Assistent:innen des Departements | Seite 7

Agroscope: Umzug nach Posieux früher als geplant | Seite 8

Zoll: Die Zollverwaltung und ihre weiteren Transformationen | Seite 8

Lohnverhandlung: Lohngespräche mit Bundesrat Maurer – 2. Runde | Seite 9

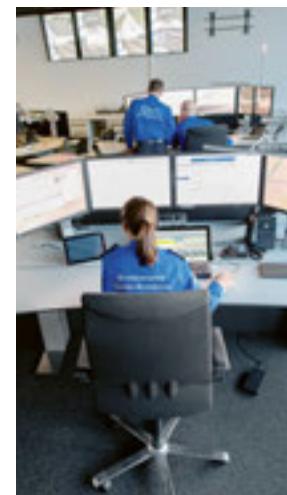
SGB: Kaufkraft sichern: Löhne, Renten und Prämienverbilligungen müssen steigen | Seite 9

Dossier: Mobbing, sexuelle Belästigung: Wie kann ich mich wehren? | Seite 10

Interview: mit Regula Bärtschi – eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Zürcher Anwältin | Seite 14

Die Zollverwaltung und ihre weiteren Transformationen

Mit der seit dem 01.Januar in BAZG (Bundesamt für Zoll und Grenz sicherheit) umbenannte Zollverwaltung ist dessen Transformation noch lange nicht zu Ende ... [Seite 8](#)



Sommaire

Editorial: Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et le mobbing | Page 16

#La chronique: Comment les membres actifs façonnent le travail de leur association | Page 16

DDPS: Dialogue DDPS | Page 17

OFCL: L'APC a rencontré la direction | Page 17

DFAE: Webinaire à l'attention des assistant.e.s du département | Page 17

Agroscope: Déménagement à Posieux avancée | Page 18

Douane: L'Administration fédérale des douanes poursuit sa transformation | Page 18

USS: Garantir le pouvoir d'achat: les salaires, les rentes et les réductions de primes doivent augmenter | Page 19

Dossier: Mobbing, harcèlement sexuel: voici comment vous défendre | Page 20

Interview: de Regula Bärtschi – une avocate zurichoise, spécialisée dans le droit du travail | Page 25



110 ans d'histoire dans plus de 400 cartons: retour sur le périple de nos archives

Tout a commencé le 31 mai 2019, le jour où les combles de notre secrétariat à Ostermundigen ont été la proie des flammes. L'intervention rapide des pompiers a heureusement permis de vite maîtriser le feu et nous avons eu beaucoup de chance dans notre malheur: si la machine à café de la cafétéria n'a pas pu être sauvée, les archives rangées dans la pièce voisine, elles, ont été épargnées. Les 110 ans d'histoire de l'APC s'en sont ainsi sortis indemnes, bien que fortement imprégnés par l'odeur de fumée. [Page 32](#)



Mobbing e molestie sessuali: come difendersi

Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono sempre più diffusi. Di cosa si tratta esattamente e come possono difendersi le collaboratrici e i collaboratori? L'APC fa il punto della situazione e fornisce qualche consiglio pratico. [Pagina 27](#)

Sommario

Editoriale: Molestie sessuali e mobbing: tolleranza zero | Pagina 26

#La Cronica: L'importanza del volontariato per l'attività sindacale | Pagina 26

Dossier: Mobbing e molestie sessuali: come difendersi | Pagina 27

Intervista: a Regula Bärtschi – un'avvocata zurighese specializzata in diritto del lavoro | Pagina 30

Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung und Mobbing

Sexueller Belästigung und Mobbing sind entschieden entgegenzutreten. Ein neuer Bericht des Bundesrats zur sexuellen Belästigung stellt die Dimensionen eindrücklich dar und zeigt: wir müssen handeln.



Beinahe jede zweite Frau ist schon sexuell belästigt worden, viele Fälle werden nicht aufgeklärt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht tolerierbar und beeinträchtigt die Betroffenen massiv. Nicht nur das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist gestört, es ist ein Angriff auf die Persönlichkeit. Der Arbeitgeber und die Führungspersonen stehen in der Verantwortung und müssen eine Führungskultur und ein Arbeitsklima installieren, in welchem es eine Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung gibt und entschieden vorgehen, wenn sexuelle Belästigung vorkommt und zwar in allen Ausprägungen. Dazu gehören auch unabhängige Anlaufstellen für Betroffene und Beratungsangebote. Sexuelle Belästigung ist ein massiver Übergriff und führt zu grossem Leid.

Als Gewerkschaft hat das Thema eine grosse Bedeutung. Aufklärung, Sensibilisierung und dafür sorgen, dass Angebote bestehen, gehören dazu, aber auch die Stärkung einer positiven und aufbauenden Betriebskultur sind wichtige Elemente.

Das sprechen wir in den Sozialpartnergesprächen und mit Vorgesetzten an. Zum Nutzen aller.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#DieChronik

Gewerkschaftsarbeit – geprägt von aktiven Mitgliedern

Seit nun bald neun Monaten bin ich als Generalsekretär für den PVB tätig. Neun Monate in denen ich nicht nur ein gutfunktionierendes Sekretariat mit motivierten und kompetenten Mitarbeiter:innen kennenlernen durfte, sondern auch aktive Gremien, welche von aktiven PVB-Mitglieder geprägt werden. Im Jargon sprechen wir dabei immer von Milizpersonen oder Ehrenamtlichen. Subsummiert unter der Freiwilligenarbeit wird dabei vielfach die Wichtigkeit der Freiwilligen für die Vereins- oder Verbandsarbeit unterstrichen. Auch im PVB ist die Freiwilligenarbeit, wie ich dies bereits an verschiedenen Versammlungen und Treffen feststellen konnte, ein hohes und wichtiges Gut. Ohne aktive Mitglieder, welche sich in ihrer Freizeit für den PVB engagieren, könnte der PVB, wie auch viele andere Berufsverbände und Gewerkschaften, nicht existieren. Die PVB-Ehrenamtlichen sind daher Ansprechperson, Sprachrohr, Organisator:in, Mitgliederwerber:in und vieles mehr; kurz gesagt unsere «Botschafter:innen» in den Ämtern und Departementen.

Damit bilden sie eine wichtige Arterie für die tägliche Arbeit des PVB. So hat die Geschäftsleitung des PVB entschieden, die Arbeit der PVB-Ehrenamtlichen in Zukunft zu stärken und in den Mittelpunkt zu rücken. Eine tatkräftige Unterstützung



für die Alltagsarbeiten der aktiven PVB-Mitglieder in den Sektionen, Kommissionen und anderen Gremien ist für eine starke und spürbare Arbeit des PVB bei Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern unabdingbar. Darauf sollen sich die nächsten Projekte des PVB fokussieren. Unterdessen freue ich mich auf weitere Begegnungen mit aktiven, wie auch weniger aktiven PVB-Mitglieder, und ich freue mich, in weiteren PVB-Magazinen über unsere zukünftigen Arbeiten in diesem Bereich zu berichten.

Ich möchte es auch nicht unterlassen, an dieser Stelle allen unseren Mitgliedern, egal ob aktiv oder weniger, ganz herzlich zu danken. Denn, auch wenn es abgedroschen klingt, am Ende des Tages bilden nur wir alle gemeinsam eben diesen starken und überzeugenden PVB.

Jérôme Hayoz
Generalsekretär PVB

VBS

VBS-Dialog

Am 25. März 2022 fand im Bundeshaus Ost der Dialog VBS statt. Es waren alle Ämter des Departements vertreten. Der Dialog VBS findet in der Regel zweimal pro Jahr statt und die Sozialpartner werden jeweils von Herrn Siegenthaler, Chef Ressourcen VBS, eingeladen.

Der PVB war durch den stellvertretenden Generalsekretär, Elias Toledo, vertreten. Aufgrund der Pandemie fand der letzte Dialog im Jahr 2019 statt. Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Informationen:

Vertrauensstelle der Armee

Die Unabhängige Vertrauensstelle wurde neu eingerichtet und steht den eingeteilten Angehörigen der Armee (Ada), künftigen sowie ehemaligen Ada, Angehörigen und Nächsten offen. Sylvia Schär Hahn und Stefan Junger leiten die Vertrauensstelle seit dem 1. 1. 2022 und sind dem Chef Ressourcen administrativ unterstellt. Die Vertrauensstelle ist unabhängig, vertraulich und persönlich. Die Vertrauensstelle ist keine Ermittlungsbehörde. Sie greift nicht in die Befehlskette ein und nimmt keinen unmittelbaren Einfluss auf Fristen oder gefällte Entscheide innerhalb der Armeestruktur. Vielmehr unterstützt sie aktiv die Lösungsfundung, erhellt unklare Situationen, klärt mögliche Fehleinschätzungen und leistet Vernetzungs- und Verständnisarbeit.

Jahresbericht Vertrauensstelle VBS 2021

Die Vertrauensstelle VBS wird neu von Walter Mengisen geleitet. Im letzten Jahr gab es 86 Anfragen an die Vertrauensstelle. Die Vertrauensstelle wurde auch im Jahr 2021, insbesondere im Zusammenhang mit den Problembereichen Beziehungen zu Vorgesetzten, personalrechtliche Belege, persönliche Arbeitssituation und Reorganisationen kontaktiert.

GS VBS

Das GS VBS hat rund 350 Mitarbeitende, die an 6 verschiedenen Standorten arbeiten. Es ist eine Zentralisierung geplant.

BASPO

Während der Covid-Pandemie war das BASPO sehr gefordert mit der Vergabe der Finanzhilfen

und aufgrund der Teilschliessungen der Infrastrukturen für die Sportler:innen in Magglingen und Tenero. Auch nach der Pandemie besteht die Möglichkeit, weiterhin im Homeoffice zu arbeiten.

Swisstopo

In den letzten Wochen hatte die swisstopo positive Beiträge in der Presse. In Sachen Diversity stehen im Moment unter anderem die gendergerechte Stellenausschreibung, die Frauenförderung sowie die Themen Jobsharing oder Topsharing im Fokus. Auch nach der Pandemie besteht die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

Verteidigung

Ein Austausch zwischen der Verteidigung und den Sozialpartnern findet zweimal jährlich mit dem CdA statt.

Das Kommando Cyber wird per 1. 1. 2024 gebildet. Auf Ende 2023 wird die FUB als Bundesamt überführt sein.

armasuisse

Um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sicherzustellen, wurde ein neues Projekt eingeführt. Im Wesentlichen geht es um die Entwicklung der Mitarbeiter:innen «on the job». Die Rekrutierung von Mitarbeitenden in sogenannten MINT-Berufen (M-athematik, I-nformatik, N-aturwissenschaft und T-echnik) erweist sich oft als schwierig.

Elias Toledo

BBL

Der PVB hat die Direktion getroffen

Am 26. April hat im Rahmen eines Kennenlerngesprächs ein Austausch mit dem BBL Direktor Pierre Broye und der HR-Leiterin Marlis Grünig stattgefunden. Von Seiten des PVB war der Generalsekretär Jérôme Hayoz und die verantwortliche Verbandssekretärin Norma Giannetta anwesend.

Gerne möchten wir Sie über diese Punkte informieren:

- Von der Reorganisation sind noch zwei Bereiche betroffen: Management Service und Logistik
- Zeitnah werden die restlichen Verträge und Pflichtenhefte abgegeben
- Bis Ende Jahr wird das Desksharing intern eingeführt

Folgende Dinge sind noch geplant und wir werden Sie zeitnah informieren:

- Die verantwortliche Verbandssekretärin bekommt noch eine Lagebeurteilung zur Reorganisation von Frau Grünig.
- Der PVB wird ins BBL kommen und Sie haben die Möglichkeit, den Austausch zu suchen und Fragen zu stellen. Das genaue Datum werden wir noch kommunizieren.

Sind Sie von der Reorganisation betroffen und haben Sie Fragen zu den neuen Verträgen, Pflichtenheften? Suchen Sie einen Austausch? Dann melden Sie sich bei der verantwortlichen Verbandssekretärin Norma Giannetta. Norma Giannetta

EDA

Webinar für die Assistent:innen des Departements

Der PVB führte am 10. Mai in Zusammenarbeit mit der Sektion PVB EDA ein informatives und interaktives Webinar für die Assistent:innen des Departements durch. Das Webinar trug den Titel «Neueinstufung, Neubeurteilung Reorganisation, welche Rechte habe ich?». In den letzten Monaten haben sich zahlreiche Assistent:innen des EDA im Zusammenhang mit der Neubeurteilung ihrer Funktion beim PVB gemeldet. Der PVB nahm diese Unterstützungsanfragen zum Anlass, ein Webinar für alle Assistent:innen zu organisieren. Es stieß auf ein grosses Interesse: 65 Assistent:innen haben daran teilgenommen und nach dem Webinar eine schriftliche Dokumentation zum Thema erhalten.



© VBS

Agroscope

Umzug nach Posieux früher als geplant

Fast 100 Mitarbeiter:innen werden schlussendlich bereits im Jahr 2025 statt im Jahr 2026 von Liebefeld nach Posieux umziehen. Die Entwicklung und die verbreitete Nutzung des Homeoffice seit Beginn der Covid-Pandemie macht es möglich, dass der Umzug früher als geplant stattfinden kann. «Das gilt natürlich nur, wenn die Bauzeiten eingehalten werden. Das ist derzeit der Fall», sagte Eva Reinhard, Chefin Agroscope, am Treffen der Sozialpartner am 12. Mai in Liebefeld.

Eine tiefe Fluktuationsrate beim Personal

Was die Personaltransfers zwischen den verschiedenen Standorten betrifft, so verlaufen diese laut Yvonne Schaller, Leiterin HR, «im Grossen und Ganzen nach Plan». Die Fluktuationsrate beim Agroscope-Personal ist mit 4,8% tiefer als die des Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), die 5,8% beträgt. «Nur wenige Wissenschaftler:innen verlassen Agroscope»,

Desksharing

Am Standort Changins läuft ein Projekt zur Einführung von Desksharing. Das Konzept wird im Laufe

des Jahres 2022 ausgearbeitet, die Einführung ist für 2023 geplant.

Changeboard: Verzögerungen

Das Projekt, ein Changeboard mit 15 bis 25 Mitarbeitenden einzurichten, hat sich etwas verzögert. Es war ursprünglich für Anfang Jahr vorgesehen, die Suche nach Kandidat:innen begann jedoch Ende April. Ein Ziel des Changeboards ist es, Informationen zum Stand der Reorganisationsprojekte weiterzugeben und die Anliegen und Fragen des Personals besser zu berücksichtigen. Das Board wird vier- bis sechsmal pro Jahr zusammentreten. *Luc Python*

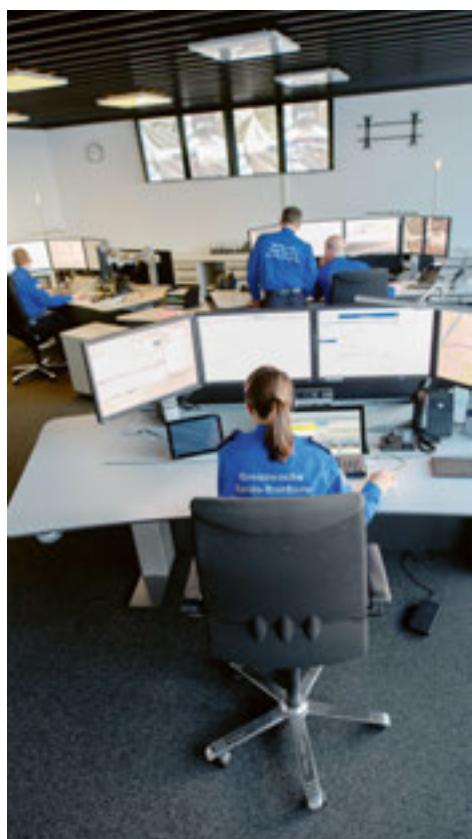


© Agroscope

Zoll

Die Zollverwaltung und ihre weiteren Transformationen

Mit der seit dem 1. Januar in BAZG (Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit) umbenannten Zollverwaltung ist dessen Transformation noch lange nicht zu Ende. Währenddessen bei den Mitarbeitenden «draussen» weiterhin grosse Unsicherheit und auch teilweise Ratlosigkeit herrscht, wird weiterhin munter an Stellenprofilen und Funktionen rumgefieilt, um, nach Aussage des BAZG, den Zoll für die Zukunft fit zu machen.



Ohne in diesem Artikel auf alle Themen einzeln einzugehen, ist es dennoch angebracht, kurz einige Punkte aufzunehmen. Nachdem die Einreichungsentscheide rund um das neue Profil «Zollfachmann resp. Zollfachfrau» und um die «Revisor:innen» für entsprechenden Diskussions- und Zündstoff gesorgt haben, werden in den nächsten Monaten weitere Einreichungsentscheide auf die Mitarbeitenden und die Personalverbände zukommen. Die grosse Herausforderung ist dabei für die Personalverbände, die Wahrung der Interessen der Mitglieder wahrzunehmen. Bis heute konnten diese nämlich weder die neuen, noch die veränderten Stellenprofile und die in Verbindung stehenden Referenzfunktionen einsehen. Die Personalverbände haben daher in einem Schreiben an das BAZG vollumfängliche Einsicht in alle notwendigen Unterlagen gefordert. Es muss den Personalverbänden möglich sein, eine objektive und nachvollziehbare Beurteilung der (Neu-)Einreichungen vornehmen zu können. Eine Antwort des BAZG ist bei Redaktionsschluss noch ausstehend.

Eine gute und eine schlechte Nachricht für die Edelmetallkontrolle

Die Reorganisation der Edelmetallkontrolle (EMK) hat zu neuen Stellenbeschrieben geführt. Dabei gibt es Gewinner:innen, aber leider auch Verlierer:innen. Der PVB hat mehrfach beim BAZG und beim EPA Informationen angefordert, um diesen Entscheid nach-

vollziehen zu können und gegebenenfalls anzufechten, um die Interessenwahrung unserer Mitglieder zu vollziehen. Bis heute hat der PVB diese Informationen nicht erhalten. Solange uns die notwendigen Unterlagen nicht zur Verfügung stehen, kann der PVB diesen Entscheid des BAZG nicht einfach akzeptieren.

Spesen und Zulagen

Weiter laufen die Diskussionen über Spesen und Zulagen derzeit auf Hochtouren und die Verhandlungen dazu stehen bald an. Der PVB wird fortlaufend über den Stand der Arbeiten informieren.

BAZG-Vollzugsaufgabengesetz, wann tritt dieses in Kraft?

Vor bald 16 Monaten lief die Vernehmlassungsfrist zum neuen BAZG-Vollzugsaufgabengesetz (BAZG-VG) ab. Doch die Vorlage hat es bis heute immer noch nicht vor den Bunderat geschafft. Gemäss letzten Informationen soll dies nun im August geschehen. Da das neue BAZG-VG immer noch am 01.01.2024 in Kraft treten soll, scheint dies zeitlich doch reichlich knapp. Immerhin muss das BAZG-VG auch noch die Hürden der parlamentarischen Kommissionen und Kammern nehmen und sollte es über ein allfälliges Referendum noch zu einer Volksabstimmung kommen, zerrinnen die verbleibenden Monate wie Eis an der prallen Sommersonne.

Jérôme Hayoz

Lohnverhandlung

Lohngespräche mit Bundesrat Maurer – 2. Runde

Auf eine Krise folgt auch schon die nächste. Nachdem wieder ein wenig Normalität «nach» der Pandemie eingekehrt ist, steht die Schweizer Wirtschaft mit dem Krieg in der Ukraine vor der nächsten Herausforderung und Unsicherheit. Die Preise für Energie und Rohstoffe gehen derzeit durch die Decke und damit hat auch die Teuerung in der Schweiz angezogen. Anfang Mai lag diese bei 2,5%. Nach mehr als 10 Jahren führt dies zu einer völlig neuen Ausgangslage.

Diese Ausgangslage war auch das Hauptthema am zweiten Lohngespräch mit Herrn Bundesrat Ueli Maurer. Auch der Bundesrat ist sich der aktuell heiklen Lage der Arbeitnehmenden bewusst und will, sollte sich die Teuerung so weiterentwickeln, entsprechende Massnahmen ergreifen. Der Ausgleich der Teuerung scheint dabei, wie von den Personalverbänden und auch dem PVB gefordert, auch für den Bundesrat eine Notwendigkeit. Dabei hat sich dieser jedoch ein kleines «Aber» offengelassen, nämlich dies erst nach entsprechenden Vergleichen mit anderen Verwaltungen und der Privatwirtschaft definitiv zu entscheiden.

Was dies für das Bundespersonal Ende Jahr bedeutet, ist daher heute

noch schwierig einzuschätzen. Denn nebst der Teuerung machen sich Nachrichten über einen starken Anstieg der Krankenkassenprämien breit. Sollten diese – wie derzeit kolportiert – um 5 bis 10% ansteigen, dann werden insbesondere die tiefen, aber noch stärker die mittleren Einkommen, welche in vielen Fällen keine Prämienverbilligungen erhalten, massiv betroffen sein. Wir haben anlässlich des Treffens Bundesrat Maurer mitgeteilt, dass es bei diesen Einkommensgruppen ein klares Zeichen braucht, um die Haushaltsbudgets zu entlasten. Bundesrat Maurer hat dabei signalisiert, dass ihm die delikate Situation dieser Bevölkerungsschichten bewusst ist. In einem weiteren Treffen im Herbst sollen entsprechende Ansätze und Möglichkeiten diskutiert werden.

Die Rentner:innen nicht vergessen

Auch die immer prekärer werdende Lage der Renter:innen wurde am zweiten Lohngespräch mit Bundesrat Maurer angesprochen. Die aktuelle Teuerung wirkt sich ebenfalls auf die Portemonnaies der Rentner:innen stark aus. Seit der Gründung 2004 der Publica haben diese keinen Teuerungsausgleich erhalten. Auch hier



trifft es die Rentenbezieger:innen mit kleineren oder mittleren Renten überproportional stark. Auch wenn die finanzielle Lage der Publica keinen Teuerungsausgleich auf die von der Publica finanzierten Renten zulässt, wurde dem Bundesrat mitgeteilt, dass andere Lösungen entwickelt und diskutiert werden müssen, um die Budgets der Rentenbeziehenden zu entlasten. Auch in diesem Fall wurde vereinbart, die Thematik und mögliche Strategien im Herbst weiter zu

vertiefen. Zu was der Bundesrat schlussendlich willens ist, wird sich Ende Jahr definitiv weisen. Der PVB setzt sich währenddessen für mindestens den Ausgleich der Teuerung beim Bundespersonal ein und auch bei den Rentner:innen wird der PVB entsprechend für einen Ausgleich der durch die Teuerung entstehenden Mehrkosten plädieren und mögliche Lösungen dazu präsentieren.

Jérôme Hayoz

SGB-Delgiertenversammlung

Kaufkraft sichern: Löhne, Renten und Prämienverbilligungen müssen steigen

Die Delegiertenversammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB hat Forderungen für Gegenmassnahmen zum drohenden Kaufkraftverlust beschlossen. Die Konsumentenpreise steigen erstmals seit 2008, deshalb braucht es nun generelle Lohnerhöhungen. Auch die Renten verlieren real an Wert. Die AHV- und Pensionskassen-Renten müssen der Teuerung angepasst werden. Und gegen den Prämien-Schock braucht es höhere Prämienverbilligungen, die rasch wirken können.



Aus aktuellem Anlass war die Einkommenspolitik Thema der SGB-Delegiertenversammlung. Mit der Rückkehr der Inflation und dem drohenden Anstieg der Krankenkassenprämien stehen den Arbeitnehmenden – aber auch den Rentner:innen – schmerzhafte Einkommenseinbussen bevor. Bei den Arbeitgebern gibt es ganz klar Spielraum für Lohnerhöhungen. Diese sollen sowohl die Teuerung ausgleichen als auch die Reallöhne steigen

lassen, denn schon vor der Krise haben sich die Löhne zu langsam entwickelt. Verbesserungen braucht es auch bei den Renten: Bei der AHV fordert der SGB den Bundesrat auf, die Renten rasch an die Teuerung anzupassen. Und auch bei den Pensionskassen braucht es einen Teuerungsausgleich.

SGB/mcj



Mobbing, sexuelle Belästigung: Wie kann ich mich wehren?

Amèle Debey, Journalistin BR

Mobbing oder sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz kommen immer häufiger vor. Aber was versteht man genau darunter? Wie können sich Arbeitnehmende schützen und wehren? Der PVB hat sich mit der Problematik befasst und liefert an dieser Stelle einige Erklärungen.



© AdobeStock

«Mobbing und sexuelle Belästigung gab es schon immer, aber heute wird ein Klaps auf den Po bei der Arbeit nicht mehr einfach hingenommen wie noch vor dreissig Jahren. Heute ist dieses Phänomen anerkannt und wir verfügen über Instrumente, um dagegen anzugehen». Mit diesen Worten fasst Carole Wittmann, Leiterin der auf psychosoziale Risiken spezialisierten Clinique du Travail, die Situation zusammen.

Trotz zunehmenden Problemen im Zusammenhang mit Belästigung am Arbeitsplatz (in der Deutschschweiz lag die Prävalenzrate 2018 gemäss der Studie «Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen» des deutschen Bündnisses gegen Cybermobbing bei 10,6 %) ist es immer noch schwierig, diese genau zu ermitteln. Zwar ist das Bewusstsein dafür – insbesondere mit dem Aufkommen der #MeToo-Bewegung – gestiegen und vor allem junge Mitarbeitende trauen sich eher, sich dagegen zu wehren. Laut Carole Wittmann fehlt es jedoch an Studien: «Sobald die Leute ihre Stelle kündigen, verschwinden sie von der

Bildfläche. Wenn jemand einen Selbstmordversuch unternimmt, kann nur schwer überprüft werden, ob Mobbing die Ursache ist oder nicht.»

In der Schweiz fehlt zudem ein rechtlicher Rahmen und die Vorgesetzten wollen die Fälle kaum wahrhaben. «Unter den Bundesangestellten gibt es ungefähr eine Meldung pro Monat wegen Mobbing», erklärt Jonathan Paladino, Jurist beim PVB. «Man muss jedoch wissen, dass nur in wenigen Fällen von Mobbing im rechtlichen Sinne gesprochen werden kann. Meldungen, bei denen es sich aus rechtlicher Sicht tatsächlich um Mobbing handelt oder bei denen ein entsprechendes Verfahren, eine entsprechende Untersuchung das Mobbing bestätigt, sind weniger häufig.»

Was ist Mobbing?

Der Begriff Mobbing wurde erstmals in den 1970er-Jahren vom schwedischen Psychologen Heinz Leymann verwendet, der damit boshafte Ver-

haltensweisen unter Schüler:innen und später auch am Arbeitsplatz beschrieb. Er definierte Mobbing als «eine feindliche und unethische Kommunikation, die von einer oder mehreren Personen ausgeht und sich systematisch gegen einen Einzelnen/ eine Einzelne richtet, der/die infolge des Mobbings in eine hilf- und wehrlose Position gedrängt wird, aus der er/sie sich aufgrund der kontinuierlichen Mobbing-Handlungen nicht befreien kann».

Die Clinique du Travail listet fünf Verhaltensweisen auf, die Mobbing darstellen:

1. Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit (eine Person daran hindern, sich zu äussern, sie ständig unterbrechen, sie anschreien, Informationen zurückhalten);
2. Beeinträchtigung der sozialen Beziehungen (jeglichen Kontakt zu einer Person verweigern, sie nicht grüssen, sie ignorieren, sie ausschliessen, sie isolieren, ihr einen abgesonderten Arbeitsplatz zuweisen, Informationen nicht weitergeben);
3. Rufschädigung (eine Person lächerlich machen, Gerüchte über sie verbreiten, sie verspotten, sie erniedrigen, beleidigende Bemerkungen machen, ihre politischen oder religiösen Überzeugungen angreifen);
4. Beeinträchtigung der Lebensqualität und der Arbeitssituation (einer Person sinnlose, unpassende oder ehrenrührige Aufgaben zuweisen, sie grundlos kritisieren, ihr wichtige Aufgaben vorthalten);
5. Gesundheitliche Beeinträchtigungen (Drohungen oder körperliche Gewalt, eine Person zwingen, gesundheitsschädigende Arbeiten zu übernehmen, tätlicher Angriff).

Folgen

Die Folgen von Mobbing können von Stress bis hin zu einem tiefgreifenden Unwohlsein reichen, das zunimmt, wenn die Situation andauert. Das berufliche Umfeld, in dem wir einen Grossteil unserer Zeit ver-

Aus rechtlicher Perspektive

Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.

Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht – seinen Arbeitspflichten nachzukommen.

Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Vom Gericht wird aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft. Die Beurteilung beruht schliesslich auf der Gesamtwürdigung der Umstände.

Jonathan Paladino



© AdobeStock

bringen, wird dann zu einem feindlichen Terrain, gleichbedeutend mit ständigen Qualen. Laut Carole Wittmann können die Folgen schwerwiegend sein: «Entweder reicht die Person ihre Kündigung ein, wird krankgeschrieben und das Problem verschwindet in der Versenkung. Oder das Opfer leidet so sehr, dass es am Arbeitsplatz nicht mehr richtig funktioniert und somit zu einem Problem für den Arbeitgeber wird. Durch die Entwicklung von verbalen oder verhaltensbezogenen Abwehrmechanismen kann es sogar sein, dass die Person selber anfängt, zu mobben.»

Schlimmer noch: Es kommt sogar vor, dass Mobbing so weit geht, dass das Opfer in den Selbstmord getrieben wird. Auf die Frage nach der Häufigkeit solcher Dramen antwortet die Leiterin der Clinique du Travail: «Schwarze Gedanken sind häufig, aber nicht selten werden sie auch in die Tat umgesetzt.»

Mobbing hat viele Facetten

Eine Variante von Mobbing ist Bossing, das aus einer Logik der Macht entsteht. Gemäss einer im Jahr 2000 veröffentlichten Studie der Universität Freiburg beschreibt es die Drangsalierung eines/einer Mitarbeitenden durch die oder den Vorgesetzten.

Ein am 27. April 2022 veröffentlichter Bericht des Bundesrats liefert Zahlen zur sexuellen Belästigung in der Schweiz: 20 bis 60 % aller Frauen wurden bereits einmal belästigt und 30 % der Straftaten konnten nicht aufgeklärt werden, da der Tatbestand nur schwer nachweisbar war. Was das Bundespersonal betrifft, so berichtet der PVB von drei bis fünf Meldungen wegen sexueller Belästigung pro Jahr. Elias Toledo, stellvertretender Generalsekretär des PVB und für das VBS zuständig, sagt, dass er immer häufiger von Mitgliedern kontaktiert wird, die Fälle von sexueller Belästigung oder Situationen melden, in denen Grenzen überschritten werden. «Dies können beispielsweise schlüpfrige Witze eher älterer Männer sein, die bewusst in Anwesenheit von Frauen erzählt werden, oder aufdringliche Einladungen zum Apéro bis hin zu Blumensendungen.»

Die Forscherin Karine Lempen, Professorin an der Universität Genf, zeigt in verschiedenen Berichten auf, dass auf Bundesebene sieben von zehn Prozes-

sen von der Klägerpartei verloren werden. Auf kantonaler Ebene sind es sogar 82,8 %. «Die Gerichte scheinen häufig nicht zu verstehen, dass es keine Intention, sexuelle Gefälligkeiten zu erlangen, braucht, damit ein feindseliges Arbeitsumfeld und folglich eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes vorliegt», schliesst die Expertin.

Bei sexueller Belästigung und Mobbing liegt die Beweislast beim Opfer. Dies ist häufig ein schwieriges Unterfangen.

Wie kann man sich wehren?

Auf die Frage nach der Vorgehensweise erklärt der Jurist des PVB: «Im Falle eines Verdachts auf Verletzung der persönlichen Integrität sollten sich die betroffenen Personen oder die Zeugen einer solchen Situation in erster Linie an die "Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) sowie die Vertrauensstelle des Bundespersonals" oder die kantonale Ombudsstelle wenden, wo ihr Anliegen vertraulich behandelt und ihnen kostenlos geholfen wird. Ohne Zustimmung der ratsuchenden Person werden die externen Beratungsstellen nicht tätig, es sei denn, es besteht ein Verdacht auf eine Selbst- oder Fremdgefährdung. In jedem Fall ist es sinnvoll bei Konflikten, Belästigungen und Diskriminierungen grösseren Ausmasses am Arbeitsplatz den PVB zu kontaktieren. In einem ersten Schritt kann gemeinsam abgeklärt werden, ob eine schriftliche Meldung wegen Mobbing eingereicht werden muss oder der PVB vermittelnd am Arbeitsplatz aktiv wird bzw. noch die Möglichkeit einer Mediation oder anderer Massnahmen besteht.»

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann listet auf seiner Website ebenfalls eine Reihe von Regeln auf, die es im Falle einer sexuellen Belästigung zu befolgen gilt: «Nehmen Sie die Belästigung auf keinen Fall hin; reagieren Sie rasch und bestimmt; machen Sie der belästigenden Person mündlich klar, dass Sie deren Verhalten nicht tolerieren – egal, ob es sich dabei um Vorgesetzte oder Arbeitskolleg:innen handelt; zögern Sie nicht, Hilfe zu beanspruchen. Wenn sich trotz Ihrem Nein das Verhalten der belästigenden Person nicht ändert,

unternehmen Sie folgende Schritte: Fordern Sie die Person schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen; sprechen Sie mit einer vertrauten Person und führen Sie Tagebuch über die Belästigungen; informieren Sie diejenige Person in Ihrem Unternehmen, die für Fälle von sexueller Belästigung zuständig ist, den Personaldienst oder Ihre/n Vorgesetzte/n; schreiben Sie einen eingeschriebenen Brief an die zuständige Stelle; verlangen Sie, dass interveniert wird. Sie können sich auch mündlich beschweren. Achten Sie darauf, dass Ihre Beschwerde protokolliert wird oder nehmen Sie eine Zeugin oder einen Zeugen mit. Wenn die zuständige Stelle in Ihrem Betrieb nichts unternimmt, können Sie die kantonale Schlichtungsstelle anrufen. Fassen Sie rechtliche Schritte ins Auge. Klären Sie diese sorgfältig ab und lassen Sie sich beraten, z.B. von Gleichstellungsbüros, Beratungsstellen, Gewerkschaften, Personalverbänden oder von einer Anwältin oder einem Anwalt.» Für Personen, die sich bereits in einer fragilen Verfassung befinden, sind diese Ratschläge mitunter jedoch nur schwer zu befolgen.

Zu vermeidende Fehler

Laut den befragten Fachpersonen sollten Opfer von Belästigungen jeglicher Art bestimmte Verhaltensweisen vermeiden. So sollten sie beispielsweise nicht zu lange warten, bis sie sich wehren. Sonst ist die betroffene Person psychisch bereits stark angegriffen und ihr Verhalten am Arbeitsplatz hat unter Umständen schon darunter gelitten.

Des Weiteren neigen einige Opfer dazu, die Übergriffe losgelöst voneinander zu betrachten. Nach der gelgenden Rechtsprechung wird von Übergriffen gesprochen, wenn diese über sechs Monate mindestens einmal wöchentlich vorkommen - einzeln betrachtet, werden sie häufig als Kleinigkeiten wahrgenommen, obschon die Kumulation für die betroffene Person erdrückend ist. Es braucht daher eine Gesamtübersicht.

Lücken im System

J.C. F* arbeitet seit 1998 beim EDA. Zwischen Oktober 2016 und Oktober 2017 wurde er nach einer Versetzung von seinem neuen Team gemobbt. Obschon er sich strikt an die Empfehlungen für solche Fälle hielt, hat sich nichts an seiner Situation geändert.

Seine Ansprechpersonen sagten ihm, dass er sich alles nur einbilde und nichts Schlimmes passiert sei. J.C. F. fand den Einstieg erst nach einer mehrmonatigen Krankschreibung wieder und konnte an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Heute bedauert er, sich nicht früher gewehrt zu haben und berichtet von Lücken im System, durch die er gefallen ist: «Alle Unterlagen für das Personal sind sehr gut gemacht und geben Auskunft über die Vorgehensweise und die Verantwortlichkeiten jeder und jedes Einzelnen. In der Praxis werden diese Verfahrensweisen absolut nicht umgesetzt. Niemand will in diesen Situationen Verantwortung übernehmen. Die Anerkennung eines Falls bedeutet, eine gewisse Verantwortung zu übernehmen, daher ziehen es alle vor, die Sache zu ignorieren.»

Schlimmer noch: Als er seinen Vorgesetzten die Übergriffe meldet, wird er gewarnt, dass dies nicht

ohne Folgen für seine Karriere bleiben würde. J.C. F. meint dazu: «Die Leute handeln beim EDA zögerlicher, weil sie einem Versetzungsprozess unterliegen. Die Leute, die meine Bewerbungen für eine neue Stelle begutachteten, waren die gleichen Leute, bei denen ich mich beschwert und denen ich mich anvertraut habe. Viele Leute wollen daher nicht darüber sprechen und stecken lieber ein, weil sie Angst um ihre Karriere haben. So hat man uns fast ein wenig in der Hand.»

Rolle der Gewerkschaften

J.C. F. berichtet auch von Versäumnissen der Gewerkschaften: «Man ist stets der einzige bedauerliche Fall in einer gut funktionierenden Organisation. Die Rolle einer Gewerkschaft wäre es, aufzuzeigen, dass es sich nicht um Einzelfälle, sondern um ein grundsätzliches Problem handelt. Eine Gewerkschaft wie der PVB sollte dabei helfen, aufzudecken, dass es viele Fälle von Krankschreibungen und Burnout gibt, um zu zeigen, dass das Problem über den Einzelfall hinausreicht.»

«Der Fall von J.C. F. ist beispielhaft, denn er zeigt, wie wenig der Arbeitgeber bereit ist, die Verantwortung für dieses Problem zu übernehmen und es zu

lösen», sagt Luc Python, Verbandssekretär des PVB. «Bei Mobbing gibt es oftmals Austrittsvereinbarungen, die verhindern, dass sich die Arbeitnehmenden äussern. Selbst wenn wir beim PVB diesen oder andere Fälle zur Anzeige bringen wollen, können wir aufgrund dieser Geheimhaltungsklausel nichts tun. Wir verfügen jedoch über andere Instrumente, um bei Mobbing-Fällen auf den Arbeitgeber Druck auszuüben, wie beispielsweise die Untersuchungen, die wir durchführen und über die wir anschliessend die Spitze der Hierarchie unterrichten. Der PVB unterstützt zudem aktiv Mitglieder, die Klage erheben» (siehe auch «Vorgehen des PVB bei Mobbing»).

«Mein Problem ist, dass man sich auch fünf Jahre später noch immer nicht mit den strittigen Punkten befasst hat, wie man es hätte tun sollen», bedauert J.C. F. «Ich würde gerne darüber diskutieren, aber ich weiss, dass unter den derzeitigen Bedingungen keine Bereitschaft besteht, dies zu tun. Ich habe gelernt, im Hintergrund zu bleiben. Es sei dahingestellt, ob dies ein Zeichen von Vernunft oder von Resignation ist. Fakt ist: Der Meinungsaustausch ist für eine Organisation wie die unsere wichtig.»

* Name ist der Redaktion bekannt

Kommentar



Mobbing und sexuelle Belästigung

Es braucht Instrumente und klare Prozesse, die aber auch Anwendung finden

In der Arbeitswelt sind derzeit der Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing sehr präsent. So

wurde in den letzten Jahren bereits einiges unternommen, um sexuelle Belästigungen und Mobbing einerseits am Arbeitsplatz aufzudecken und andererseits dagegen vorzugehen. Damit steht zusammengefasst seit einiger Zeit der Schutz der persönlichen Integrität vermehrt im Fokus des Arbeitsalltags. Die persönliche Integrität fasst den notwendigen Schutz der einzelnen Person im Arbeitskontext gut zusammen und umfasst die physische, psychische, geistige und moralische Unverehrtheit des Menschen. So ist ein gutes Arbeitsklima – welches von Respekt, Vertrauen, einer offenen und konstruktiven Kommunikations- und Konfliktkultur geprägt wird – die beste Prävention. Der PVB begrüßt als Vertretung der Mitarbeiterinnen in der Bundesverwaltung diesen aktuellen Diskurs. So haben die Bundesverwaltung – wie auch die ETH-Bereiche und bundesnahen Betriebe – aufgeholt und den Schutz und die Prävention vor sexueller Belästigung und Mobbing gefördert. Dafür wurden verschiedene Instrumente und Prozesse in den Departementen und Ämtern definiert und gezeichnet. Das ist für den Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz zentral. Wichtig sind in diesem Zusammenhang aber nicht nur Reglemente und Richtlinien sowie von allen Partnern anerkannte und unabhängige Anlaufstellen, sondern vielmehr auch, dass auf die Worte Taten folgen. So fordert der PVB, dass Vorkommnisse, welche die persönliche Integrität gefährden, konsequent und im Sinne einer Nulltoleranz angegangen und aufgeklärt werden. Konsequenzen müssen für alle Betroffenen nachvollziehbar und erkennbar sein. Dahingehend gibt es auch beim Bund noch Nachholbedarf. Nicht in jedem Fall werden Meldungen mit der letzten Konsequenz untersucht und nicht in jedem Fall fühlen sich die Betroffenen anschliessend ernst genommen und genügend geschützt. Für den PVB ist daher klar, dass in diesem Bereich noch einiges an Aufklärungsarbeit notwendig ist. Denn Verletzungen der persönlichen Integrität-beziehungsweise deren Nichtaufarbeitung - hinterlässt abschliessend nur Verlierer und auch der dadurch verursachte wirtschaftliche Schaden ist auch sehr gross.

Jérôme Hayoz

Vorgehen des PVB im Falle von Mobbing

Wenn der PVB Meldungen von Mitgliedern erhält, in denen von Mobbing die Rede ist, wird er aktiv. Er leitet zunächst eine eigene Untersuchung ein, um sich ein Bild über den Umfang und die Schwere der gemeldeten Vorfälle zu machen. Dies geschah auch bei der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) in Genf, als im Jahr 2020 Gerüchte über Mobbing die Runde machten. Die Ergebnisse des PVB ähneln den Ergebnissen einer Zufriedenheitsumfrage, die der Bund im gleichen Jahr durchführte: 10% der Mitarbeitenden der ZAS geben an, in den letzten 24 Monaten Opfer von Mobbing geworden zu sein. In der Abteilung "Schweizerische Ausgleichskasse" waren es sogar 18%.

Der PVB fordert ein externes Audit

Angesichts dieser alarmierenden Situation forderte der PVB, dass die Direktion umgehend eine externe Institution mit der Durchführung eines Audits beauftragt. Der Direktor Adrien Dupraz zog jedoch eine Politik der kleinen Schritte vor. Er beschloss, zunächst interne Massnahmen zu ergreifen und wies jede Abteilung an, spezifische, an die jeweiligen Besonderheiten angepasste Massnahmen umzusetzen. Zudem führte er in Zusammenarbeit mit der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung eine Schulung der Humanressourcen durch. Des Weiteren wurden Schulungskurse für die Kader organisiert und das Personal über das Thema informiert. Der Direktor sah zudem vor, eine Umfrage unter den Mitarbeitenden durchzuführen, um mehr über die Wirksamkeit der Massnahmen zu erfahren. Die Umfrage lief bis am 24. Mai 2022. Sobald die Ergebnisse bekannt sind, wird sich der PVB mit der Direktion treffen, um über weitere Massnahmen zu sprechen.

Bei unserem letzten Treffen am 8. September 2021 versprach uns der Direktor, dass er, falls die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Massnahmen nicht ausreichen, eine externe Firma mit der Analyse der zu ergriffenden Massnahmen beauftragen würde. Seiner Meinung nach «sind Mobbing und Belästigungen bei der ZAS nicht akzeptabel und müssen energisch bekämpft werden». Nach Ansicht des PVB müssen die Urheberinnen und Urheber von Mobbing und Belästigungen belangt werden.

Und was ist mit den Betroffenen?

Der PVB fragte die Direktion, was sie mit den Personen, die aktuell von Mobbing betroffen sind, zu tun gedenke, die uns aus Angst vor Repressalien gebeten haben, anonym zu bleiben. Der stellvertretende Direktor, Christian Kuntzer, der seit Anfang Jahr pensioniert ist, hatte Verständnis für die Haltung der Opfer. Aus diesem Grund liess er allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitenden seiner Abteilung eine Liste mit bundesinternen und bundesexternen Kontakt- und Fachpersonen zukommen, bei denen die Arbeitnehmenden Vorfälle melden können. Er erhoffte sich eine Sensibilisierung sämtlicher Mitarbeitenden, denn «der Kampf gegen Mobbing und Belästigung ist ein ständiger Prozess». Dieser Ansicht ist auch der PVB.



«Kraft seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber handeln und die Mobbing-Situation entschärfen»

Regula Bärtschi ist eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Zürcher Anwältin.

Interview: Amèle Debey

Weshalb herrscht in Bezug auf eine Problematik, der am Arbeitsplatz immer mehr Beachtung geschenkt wird, ein solches rechtliches Vakuum?

Mobbing ist rechtlich nur schwer fassbar. Es handelt sich in der Regel um einzelne Vorfälle, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, sodass sich erst im Laufe der Zeit ein Opfer heraustrahlt. Es kommt häufig vor, dass einzelne negative Handlungen von Gesetzes wegen nicht schwerwiegend genug sind, damit eine Persönlichkeitsverletzung vorliegt und deshalb rechtlich nicht fassbar ist.

Wie laufen Anzeigen wegen Mobbing ab? Haben diese häufig Erfolg?

Ich empfehle, sich an den Arbeitgeber zu wenden und ihn schriftlich auf das Mobbing aufmerksam zu machen. Kraft seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber handeln und die Mobbing-Situation entschärfen. Viele Arbeitgeber, aber leider nicht alle, sind sich bewusst, dass sie in einer solchen Situation handeln müssen.

Eine Anzeige wegen Mobbing bedeutet für das Opfer, ein zusätzliches Risiko einzugehen. Weiss man mehr darüber, ob die Mehrheit der Fälle unter den Teppich gekehrt werden?

Es kann vorkommen, dass die Situation nach einer an den Arbeitgeber gerichteten Beschwerde wegen Mobbing komplett eskaliert, wenn dieser nicht bereit oder in der Lage ist, die Situation zu entschärfen und er die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, die/der sich über Mobbing beschwert hat, letztlich entlässt.

Viele Arbeitnehmende "entziehen" sich einer Mobbing-Situation, indem sie eine neue Stelle suchen.

Sind Arbeitnehmende Ihrer Meinung nach durch die aktuelle Rechtsprechung ausreichend geschützt?

Theoretisch könnte der Arbeitgeber zu Schadenersatz und Genugtuung verpflichtet werden, wenn er nichts gegen Mobbing unternimmt. Da die Beweislast jedoch vollständig bei den Arbeitnehmenden liegt, ist es sehr schwierig, solche Verfahren zu führen und sie sind in der Regel nicht von Erfolg gekrönt. Der Schutz der Arbeitnehmenden sollte diesbezüglich verbessert werden.

Wenn sich Arbeitnehmende beim Arbeitgeber (laut Gesetz nachweislich) wegen Mobbing beschweren und in diesem Zusammenhang entlassen werden, so ist die Kündigung missbräuchlich und der Arbeitgeber kann zur Zahlung einer Entschädigung von einem bis sechs Mo-

natslöhnen verpflichtet werden. Dies gilt auch dann, wenn kein Mobbing nachgewiesen werden kann. Bei solchen Verfahren sind die Chancen intakt und es gibt einige Urteile (auch des Bundesgerichts).

Haben Sie im Laufe der Zeit eine Zunahme von Mobbing-Fällen festgestellt?

Aufgrund der Globalisierung hat der Druck auf die Arbeitnehmenden massiv zugenommen und die Mobbing-Fälle damit auch. Es wird aber auch sehr schnell von Mobbing gesprochen.

Was kann eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer tun, wenn sie/er Opfer von Mobbing wird, und welche Fehler sollten vermieden werden?

In der Regel empfehle ich, eine schriftliche Beschwerde wegen Mobbing an den Arbeitgeber zu richten (z.B. an die Personalabteilung und/oder eine oder einen Vorgesetzten). Der Arbeitgeber muss dann reagieren und kann den Arbeitnehmenden nicht einfach entlassen.

Es ist wichtig, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich nicht auf einen Machtkampf mit der Person einlässt, die für das Mobbing verantwortlich ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um eine oder einen Vorgesetzten handelt.

Muss in Fällen von sexueller Belästigung stets das Opfer das Verbrechen beweisen und nicht umgekehrt?

Die Beweislast liegt immer beim Opfer. Es reicht jedoch aus, wenn das Gericht der Ansicht ist, dass seine Darstellung am wahrscheinlichsten ist.

Wenn das Opfer bei seinem Arbeitgeber eine Klage wegen sexueller Belästigung einreicht und in diesem Zusammenhang entlassen wird, kann das Gericht die Kündigung rückgängig machen oder eine Entschädigung zusprechen. Dies gilt auch, wenn die sexuelle Belästigung nicht nachgewiesen werden konnte.

Was ist mein Job?

Wer bin ich?

Ich heisse Marie Theres Alcojor wohne im Kanton Nidwalden in Ennetbürgen. Ich bin 44 Jahre alt, verheiratet und Mutter von Zwillingen (Buben), die bald 3 Jahren alt sind.



Wo arbeite ich?

Im Textilcenter Sursee, als Schneiderin für Instandhaltung.

Worin besteht meine tägliche Arbeit?

Seit einige Monaten bügle ich die Vestons für die Angehörige der Armee. Zu meiner Arbeit gehört auch, die Soldat:innen einzukleiden. Des Weiteren kümmere ich mich auch um die Wema, das ist die Materialrückgabe nach einem WK. Auch das Nähen, Flicken und Verpacken gehört zu meiner Arbeit.

Was motiviert mich an meiner Arbeit am meisten?

Der Kontakt mit den verschiedenen Kunden. Mein Ziel ist, dass die Soldat:Innen korrekt und anständig angezogen sind. Auch motiviert mich immer wieder, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird und ich positive Rückmeldungen erhalte.



“

Ich bin gelernte Herrenmassschneiderin mit Fähigkeitsausweis und arbeite als Schneiderin in der Instandhaltung für Textilien.

”

Mein Job in 5 Jahren?

Das ist schwierig zu sagen, da meine Kinder noch klein sind. Ich möchte gerne weiterhin in der Bundesverwaltung bleiben und ich bin gewillt, mich auch beruflich und persönlich zu entwickeln. Mein Traum wäre es, für die Armasuisse arbeiten zu dürfen und dabei Textilien und Bekleidungen entwerfen zu können.

Welche Rolle spielt der PVB deiner Meinung nach heute für die Arbeitswelt von morgen?

Ich finde der PVB ist sehr wichtig für alle Arbeitnehmer:innen und meiner Meinung nach macht er eine sehr gute Arbeit. Der Verband schaut auf und schützt die Rechte der Arbeitnehmenden und hilft auch bei Problemen und Konflikten mit dem Arbeitgeber, dabei bleibt er hartnäckig und lösungsorientiert. Auch braucht es den PVB bei den Lohnverhandlungen, damit auch unsere Löhne mindestens der Teuerung angepasst werden. Grundsätzlich ist es mit einem Verband einfacher, sich gegen Sparrunden und Angriffe auf die Arbeitsbedingungen zu wehren. Ich bin froh, kann mich jederzeit auf den PVB verlassen.

Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et le mobbing

Le harcèlement sexuel et le mobbing doivent être combattus avec détermination. Le nouveau rapport du Conseil fédéral sur le harcèlement sexuel constate l'ampleur impressionnante du phénomène et met en évidence le besoin d'agir.



Près d'une femme sur deux a déjà été harcelée sexuellement et de nombreux cas ne sont pas tirés au clair. De tels comportements sont inadmissibles et affectent fortement les personnes concernées. Ils ne nuisent pas seulement au bien-être au travail, mais constituent une véritable atteinte à la personnalité. Il est de la responsabilité de l'employeur et des cadres d'instaurer une culture managériale et un climat de travail appliquant une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et de réagir avec détermination face à toutes les manifestations de ce phénomène. Il faut également prévoir des offres de conseil et des services d'assistance indépendants pour les victimes. Le harcèlement sexuel est une agression majeure qui entraîne une grande souffrance.

Ce sujet revêt une grande importance pour nous en tant que syndicat. Il est primordial de veiller à informer et sensibiliser sur cette thématique et de proposer des offres s'y rapportant, mais aussi d'œuvrer pour une culture d'entreprise positive et constructive. Ce sont des questions dont nous discutons avec les cadres lors des rencontres des partenaires sociaux – dans l'intérêt de chacun et chacune.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#LaChronique

Comment les membres actifs façonnent le travail de leur association

Voilà bientôt neuf mois que j'occupe le poste de secrétaire général de l'APC. Neuf mois au cours desquels j'ai non seulement pu découvrir un secrétariat efficace avec des personnes compétentes et motivées, mais aussi divers organes actifs façonnés par les membres de notre association. Dans le jargon, on parle toujours de travail de milice ou bénévole. L'importance du rôle joué par ces volontaires dans les associations est souvent soulignée et l'APC ne fait pas exception. Comme j'ai déjà pu le constater lors de nombreuses séances et rencontres, le travail bénévole représente aussi un atout particulièrement précieux pour notre association. Sans ces membres actifs qui s'engagent durant leur temps libre, l'APC, comme beaucoup d'autres associations professionnelles et de syndicats, ne pourrait pas exister. Ces personnes sont des interlocuteurs et interlocutrices, des porte-parole, des organisateurs et organisatrices, des recruteurs et recruteuses et bien plus encore. En bref, elles sont nos ambassadeurs et ambassadrices dans les offices fédéraux et les départements.



Les bénévoles constituent donc un rouage important du travail quotidien de l'APC, raison pour laquelle notre comité directeur souhaite renforcer leur travail et y accorder une attention particulière à l'avenir. Si l'on veut que l'APC puisse œuvrer de manière efficace et visible pour ses membres actuels et potentiels, il faut que les membres actifs au sein des sections, commissions et autres organes bénéficient d'un soutien concret dans leurs tâches quotidiennes. C'est sur ce point que devront se concentrer les prochains projets de l'APC. En attendant, je me réjouis de faire la connaissance d'autres membres – actifs ou non – et de partager avec vous nos futurs travaux dans ce domaine lors de prochains numéros de notre Magazin-e.

Je profite également de cette occasion pour remercier sincèrement l'ensemble de nos membres, quel que soit leur degré d'engagement. Car même si cela n'est guère original, c'est toutes et tous ensemble que nous conférons à l'APC sa force et sa crédibilité.

Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC

OFCL

L'APC a rencontré la direction

Le 26 avril, notre association s'est entretenue avec le directeur de l'OFCL, Pierre Broye, et sa responsable des ressources humaines, Marlis Grünig. L'APC était représentée par son secrétaire général, Jérôme Hayoz, et la secrétaire d'association en charge de cet office fédéral, Norma Giannetta.

Voici quelques informations que nous aimerais partager avec vous:

- La réorganisation concerne encore deux domaines: les Services de gestion et la Logistique.
- Les contrats et cahiers de charges restants seront remis prochainement.
- Le desk sharing sera introduit en interne d'ici la fin de l'année.

Nous vous informerons également prochainement sur les points suivants:

- Marlis Grünig transmettra à notre secrétaire d'association en charge du dossier une évaluation de la situation en lien avec la réorganisation.
- L'APC prépare une visite à l'OFCL. Vous aurez la possibilité d'échanger avec nous et de nous poser vos questions. La date exacte vous sera communiquée ultérieurement.

Si vous avez des questions en lien avec vos nouveaux contrats de travail et cahiers des charges dans le cadre de la réorganisation ou si vous avez besoin d'échanger, n'hésitez pas à contacter notre secrétaire d'association Norma Giannetta.

Norma Giannetta

DFAE

Webinaire à l'attention des assistant.e.s du département

L'APC a organisé le 10 mai dernier, en collaboration avec la section APC DFAE, un webinaire informatif et interactif à l'attention des assistant.e.s du département. Le webinaire s'intitulait «reclassification, nouvelle évaluation réorganisation, quels sont mes droits?». Au cours des derniers mois, beaucoup d'assistant.e.s au DFAE ont contacté l'APC au sujet de la nouvelle évaluation de leur fonction. C'est le nombre élevé de demandes de soutien qui a motivé l'APC à mettre sur pied un tel webinaire pour tout.e.s les assistant.e.s. Celui-ci suscité un vif intérêt puisque 65 assistant.e.s y ont participé et chacun.e a reçu par la suite une documentation écrite sur le sujet.



© DDPS

DDPS

Dialogue DDPS

Le traditionnel dialogue avec le DDPS a eu lieu le 25 mars 2022 dans l'aile est du Palais fédéral, en présence de représentant.e.s de tous les offices du département. Comme le veut la coutume, les partenaires sociaux y étaient invités par Marc Siegenthaler, chef des Ressources du DDPS. En raison de la pandémie, il s'agissait de la première édition de cette rencontre – habituellement organisée deux fois par an – depuis 2019. L'APC était représentée à cette occasion par son secrétaire général suppléant Elias Toledo. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principales informations communiquées

Service de médiation pour les militaires

Le tout nouveau service de médiation indépendant s'adresse aux militaires incorporés, aux futurs et anciens militaires ainsi qu'à leurs proches et à leurs familles. Il est dirigé depuis le 1^{er} janvier 2022 par Sylvia Schär Hahn et Stefan Junger, qui sont eux-mêmes subordonnés au chef des Ressources. Ce service fonctionne de manière indépendante, confidentielle et personnelle. Il ne s'agit pas d'une autorité d'enquête; il n'intervient pas dans la chaîne de commandement et n'a pas d'incidence directe sur les délais ou les décisions prises au sein de la structure de l'armée. Son rôle est plutôt de soutenir activement la recherche de solutions, de clarifier les situations qui le nécessitent ou d'éventuelles erreurs d'appréciation et d'œuvrer en faveur de la mise en réseau et de la compréhension.

Rapport annuel 2021 du Service de médiation du DDPS

Le Service de médiation du DDPS est désormais dirigé par Walter Mengisen. L'année passée, le service a reçu 86 demandes. Celles-ci portaient une fois de plus principalement sur des problèmes liés aux relations avec les supérieur.e.s, à la situation professionnelle personnelle ou aux réorganisations, ainsi que sur des questions en lien avec le droit du personnel.

Secrétariat général du DDPS

Le secrétariat général du DDPS compte quelque 350 collaborateurs et collaboratrices répartis entre six sites différents. Une centralisation est prévue.

Office fédéral du sport (OFSPO)

Durant la pandémie, l'OFSPO a été très occupé par l'octroi des aides financières et la fermeture partielle des infrastructures sportives à Macolin et Tenero. La possibilité de travailler depuis le domicile a été maintenue après la pandémie.

Swisstopo

Swisstopo a bénéficié de plusieurs articles positifs dans la presse au cours des dernières semaines. En ce qui concerne la question de la diversité, les discussions actuelles portent, entre autres, sur l'inclusion des différents genres lors de la mise au concours des postes, sur la promotion des femmes et sur le *job sharing* et le *top sharing*. La possibilité de travailler depuis le domicile a été maintenue après la pandémie.

Défense

Les partenaires sociaux s'entretiennent deux fois par année avec le chef de l'armée. Le commandement Cyber sera constitué le 1^{er} janvier 2024.

armasuisse

Un nouveau projet a été mis en place afin d'assurer le développement des collaborateurs et collaboratrices, et plus particulièrement leur développement on-the-job. Le recrutement s'avère souvent difficile dans les professions MINT (domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique).

Elias Toledo

Agroscope

Déménagement à Posieux avancée

Le déménagement à Posieux aura finalement lieu en 2025 déjà au lieu de 2026 pour près de 100 collaborateurs et collaboratrices de Liebefeld. Le développement et la généralisation du télétravail depuis le début de la pandémie Covid ont permis un déménagement plus tôt que prévu. Tout cela est valable si les délais de construction sont tenus. Ce qui est le cas pour le moment», a fait remarquer Eva Reinhard, Cheffe d'Agroscope, lors de la rencontre entre partenaires sociaux le 12 mai dernier à Liebefeld.

Un bas taux de fluctuation du personnel

En ce qui concerne les transferts de personnel entre les divers sites, «cela se passe globalement comme prévu» selon Yvonne Schaller, responsable RH. Le taux de fluctuation du personnel d'Agroscope (4.8%) est inférieur à celui du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) qui est de 5.8%. Mais «peu de scientifiques quittent Agroscope», précise la Cheffe d'Agroscope.

Desksharing

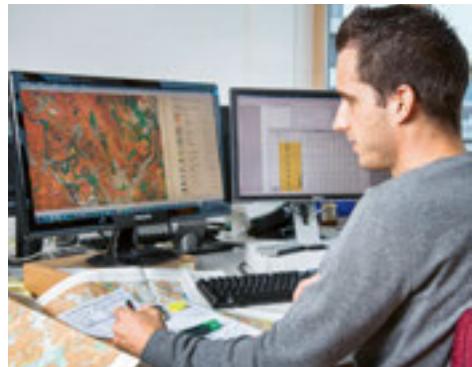
Un projet d'introduction de desk sharing est en cours sur le site de Changins. L'élaboration du

concept aura lieu durant l'année 2022, son introduction est prévue pour l'année 2023.

Changeboard: du retard

Le projet de création d'un Changeboard composé de 15 à 25 employé.e.s a pris un peu de retard. Prévu initialement au début de l'année, la recherche de candidat.e.s n'a débuté qu'à la fin du mois d'avril. Un des objectifs du changeboard est de faire remonter les informations sur l'état des projets de réorganisation et de mieux prendre en compte les soucis et interrogations des employé.e.s. Le board se réunira 4 à 6 fois par an.

Luc Python



© Agroscope

Douane

L'Administration fédérale des douanes poursuit sa transformation

L'Administration fédérale des douanes, rebaptisée «Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières» (OFDF) depuis le 1^{er} janvier, est loin d'avoir achevé sa transformation. Pendant qu'à l'extérieur, le personnel continue d'être en proie à une grande incertitude parfois accompagnée de perplexité, à l'intérieur, on peaufine allègrement les différents profils et fonctions afin, dit-on, de préparer la douane pour l'avenir.

Si l'on ne peut aborder ici tous les aspects de cette transformation, il y a quelques points sur lesquels il est bon de s'attarder. Après les importants remous causés par la nouvelle classification des fonctions «spécialiste de douane» et «réviseur/réviseuse», d'autres décisions concernant les classes de salaires sont encore attendues dans les semaines et mois à venir. Pour les associations du personnel, le plus grand défi consiste à défendre les intérêts de leurs membres. De fait, celles-ci n'avaient encore pu consulter ni les profils nouvellement créés ou modifiés ni les fonctions de référence s'y rapportant. Les associations ont adressé un courrier à l'OFDF pour

réclamer un accès total à tous les documents nécessaires. Elles doivent avoir la possibilité de procéder à une évaluation objective et compréhensible des classifications. À l'heure de boucler ce numéro, la réponse de l'OFDF ne nous est pas encore parvenue.

Bonne et mauvaise nouvelle pour le Contrôle des métaux précieux

La réorganisation au Contrôle des métaux précieux (CMP) a entraîné de nouveaux descriptifs de poste, avec des gagnant.e.s et des perdant.e.s. L'APC a demandé à plusieurs reprises auprès de l'OFDF et de l'OFPER des informations afin de comprendre cette

décision et, le cas échéant, la contester afin de préserver les intérêts de nos membres. A l'heure actuelle, elle n'a toujours pas eu accès à ces informations et ne peut donc pas accepter la décision de l'OFDF.

Frais et allocations

Les discussions concernant les frais et les allocations battent actuellement leur plein. Les négociations à ce propos commenceront prochainement. L'APC informera en continu sur l'avancée des travaux et des négociations.

Entrée en vigueur de la loi définissant les tâches d'exécution de l'OFDF

Voilà bientôt 16 mois que le délai de consultation pour la nouvelle loi définissant les tâches d'exécution de l'OFDF (LE-OFDF) est passé. Et pourtant, le projet n'est toujours pas passé entre les mains du Conseil fédéral. Selon les dernières informations, cette étape devrait être franchie en août. L'entrée en vigueur de la loi étant toujours prévue pour le 1^{er} janvier 2024, le calendrier semble plutôt serré, d'autant que la LE-OFDF devra ensuite passer la rampe des commissions et chambres parlementaires. Si un référendum vient à aboutir, les quelques mois restants risquent de disparaître en un clin d'œil.

Jérôme Hayoz



Deuxième ronde de négociations salariales

La hausse des prix et des primes au centre des préoccupations

À peine la Suisse a-t-elle retrouvé une certaine normalité «post-pandémique» que son économie doit déjà faire face à de nouveaux défis et incertitudes avec la guerre en Ukraine. Les prix de l'énergie et des matières premières s'envolent et accélèrent ainsi le renchérissement, qui s'élevait à 2,5% au début mai en Suisse. Une situation bien différente de celle que l'on connaît depuis plus d'une décennie.

Cette situation était d'ailleurs la grande thématique de la seconde ronde de négociations salariales avec le conseiller fédéral Ueli Maurer. Le conseiller fédéral est conscient de la situation délicate dans laquelle se trouve actuellement le personnel et il est décidé à prendre les mesures qui s'imposent si le renchérissement devait poursuivre son ascension. Il semble à cet égard partager l'avis des associations du personnel et notamment de l'APC, qui considèrent une compensation du renchérissement comme une nécessité. Il reste toutefois un petit «mais», puisque celui-ci n'entend pas prendre sa décision définitive avant d'avoir procédé à des comparaisons avec d'autres administrations et le secteur privé.

Ainsi, il reste pour l'heure difficile d'estimer ce qui attend le personnel fédéral à la fin de l'année, d'autant que le renchérissement n'est pas la seule préoccupation du moment. En effet, on voit également se répandre des échos annonçant une forte hausse des primes d'assurance-maladie. Si cette augmentation se situe entre 5 et 10%, comme on l'entend actuellement, cela aura non seulement un impact immense sur les bas revenus, mais aussi et surtout sur les moyens revenus, qui ne bénéficient bien souvent pas de réductions de primes. Durant notre rencontre, nous avons expliqué au conseiller fédéral qu'il fallait donner un signal clair aux bas et aux moyens salaires, afin de soulager le budget des ménages. Ueli Maurer nous a indiqué être conscient de la situation délicate de cette part de la population. Les possibilités et les approches envisageables seront discutées lors d'une prochaine séance, à l'automne.

Ne pas oublier les retraité.e.s

Cette seconde ronde de négociations a aussi été l'occasion d'aborder la situation toujours plus précaire des retraité.e.s, dont le porte-monnaie est également fortement touché par le



renchérissement actuel. Ceux-ci n'ont bénéficié d'aucune compensation du renchérissement depuis la création de Publica en 2001. Là aussi, les personnes qui touchent des rentes modestes ou moyennes sont plus lourdement affectées. Il a été expliqué au conseiller fédéral que même si la situation financière de Publica ne permet pas de compenser le renchérissement sur les rentes financées par la caisse fédérale de pensions, il est nécessaire de discuter et mettre au point d'autres solutions pour soulager le budget des retraité.e.s. Cette question et les stratégies envisageables seront

également approfondies cet automne. Pour savoir avec certitude ce que le Conseil fédéral a l'intention de faire, il faudra patienter jusqu'à la fin de l'année.

En attendant ce moment, l'APC se battra pour que le personnel fédéral bénéficie au moins d'une compensation du renchérissement. Notre association plaidera également en faveur d'une compensation des coûts supplémentaires engendrés par la situation chez les retraité.e.s et présentera diverses solutions possibles pour ce faire.

Jérôme Hayoz

Assemblée des délégué-e-s de l'USS

Garantir le pouvoir d'achat: les salaires, les rentes et les subsides pour les primes doivent augmenter

Réunis en assemblée à Berne, les délégué.e.s de l'Union syndicale suisse (USS) ont adopté plusieurs revendications en faveur de mesures destinées à contrer la perte du pouvoir d'achat qui menace. Pour la première fois depuis 2008, les prix à la consommation sont en hausse. Il faut donc des augmentations générales des salaires. Les retraites aussi perdent de leur valeur réelle. Les rentes de l'AVS et du 2^e pilier doivent être adaptées au renchérissement. Enfin, pour faire face à la flambée annoncée des primes-maladie, il faut augmenter sans tarder les subsides aux primes.

En raison de l'actualité, la politique des revenus s'est naturellement invitée au menu de cette 304^e assemblée des délégué-e-s de l'USS. Avec le retour de l'inflation et la menace d'une hausse brutale des primes d'assurance-maladie, les salarié.e.s – mais aussi les retraité.e.s – risquent de subir de plein fouet une baisse sensible de leurs revenus. Les employeurs disposent clairement d'une marge de manœuvre pour augmenter les salaires. Ces hausses devraient à la fois compenser le renchérissement et améliorer les salaires réels, car ceux-ci étaient déjà à la traîne de la conjoncture avant même que la crise n'éclate. Les re-

traites aussi doivent s'améliorer: dans l'AVS, l'USS appelle le Conseil fédéral à adapter rapidement les rentes au renchérissement. Et le 2^e pilier doit lui

aussi faire l'objet d'une compensation du renchérissement

USS/mcj



©USS



Mobbing, harcèlement sexuel: voici comment vous défendre

Amèle Debey, journaliste RP

Le harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail est de plus en plus fréquent. De quoi parle-t-on exactement et comment les employé.e.s peuvent-ils et elles s'en prémunir et se défendre? Une problématique prise en main par l'APC, qui offre ici quelques éléments d'explication.

«Le mobbing et le harcèlement sexuel ont toujours existé, mais aujourd’hui une claque sur la fesse en arrivant au boulot n’est plus subie comme il y a trente ans. Aujourd’hui, on reconnaît ces pratiques et on a des outils pour les combattre». Carole Wittmann, directrice de la Clinique du Travail, spécialisée dans les risques psychosociaux, résume la situation en ces mots.

Car s’il y a bien une augmentation des problématiques liées au harcèlement sur le lieu de travail (10,6% par rapport à 2018 outre-Sarine, selon l’étude «Mobbing et cybermobbing chez les adultes» de l’alliance allemande contre le cyberharcèlement), celles-ci sont toujours difficiles à établir avec précision. Une prise de conscience a bien eu lieu, notamment depuis l’avènement du mouvement #MeToo et les collaborateurs et collaboratrices – en particulier les jeunes – sont plus enclins à oser se défendre, mais les études manquent, selon Carole Wittmann, qui précise: «Une fois que les gens quittent leur emploi, ils sortent des radars. Si quelqu’un fait une tentative de suicide, il est difficile de vérifier si c’est à cause du mobbing ou non.»

De plus, le cadre juridique et la reconnaissance des cas par le management font défaut en Suisse. «Parmi les employé.e.s de la Confédération, il y a environ une annonce par mois pour mobbing, explique Jonathan Paladino, juriste de l’APC, mais il faut savoir que l’on ne peut parler de harcèlement moral que dans quelques cas. Les annonces pour lesquelles il faut effectivement parler de mobbing d’un point de vue juridique ou pour lesquelles une procédure ou une enquête correspondante confirme le mobbing sont moins fréquentes (voir encadré).»

Qu'est-ce que le mobbing?

Le terme mobbing est apparu pour la première fois dans les années 1970, sous la plume du psychologue suédois Heinz Leymann, qui l’a utilisé pour décrire un comportement malveillant chez les élèves, puis sur le lieu de travail. Ce dernier définissait le mobbing comme «une communication hostile et contraire à l’éthique, qui est dirigée de manière systématique par un ou quelques individus,



© Adobestock

principalement vers un individu qui, en raison du mobbing, est poussé dans une position impuissante et sans défense, et y est maintenu par des activités de mobbing continues».

La Clinique du Travail liste cinq domaines de comportements constitutifs de mobbing:

1. Atteintes à la possibilité de communiquer (empêcher la personne de s’exprimer, l’interrompre constamment, crier sur elle, retenir l’information);
2. atteintes aux relations sociales (refuser tout contact avec la personne, ne pas la saluer, l’ignorer, l’exclure, l’isoler, attribuer un poste éloigné, ne pas lui transmettre les informations);
3. atteintes à la réputation (ridiculiser la personne, propager des rumeurs à son sujet, la moquer, l’hu-

milier, proférer des remarques insultantes, attaquer ses convictions politiques ou religieuses);

4. atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle (la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes);
5. atteintes à la santé (menaces ou violences physiques, contrainte à des travaux nuisibles pour la santé, agression).

Conséquences

Les conséquences d’un tel traitement peuvent aller du stress au mal-être plus pernicieux allant crescendo si la situation perdure. L’environnement professionnel, où l’on passe le plus clair de notre temps, devient alors une terre hostile synonyme de tourments incessants. Et les conséquences peuvent être lourdes, comme le narre Carole Wittmann: «Soit la personne démissionne, se met en absence et le problème passe à la trappe. Soit la victime est tellement en souffrance qu’elle commence à dysfonctionner sur la place de travail et devient alors le problème de son employeur. En développant des mécanismes de défense, parfois verbaux, parfois comportementaux, elle peut elle-même commencer à mobber.»

Pire, il arrive même que ce harcèlement aille jusqu’à pousser la victime au suicide. Interrogée sur la fréquence de ce genre de drames, la directrice de la Clinique du Travail répond: «Les idées noires sont fréquentes, mais le passage à l’acte … disons que ce n’est pas rare.»

D'un point de vue juridique

Selon une définition également utilisée par le Tribunal fédéral, le mobbing est un comportement systématique, hostile et prolongé visant à isoler une personne sur son lieu de travail, à la marginaliser, voire à l'en éloigner.

La victime se trouve souvent dans une situation où chaque acte individuel peut être jugé admissible dans certaines circonstances, mais où l'ensemble des actes peut conduire à une déstabilisation de la victime et jusqu'à son éloignement du travail. Il ne suffit pas qu'il y ait un conflit ou une mauvaise ambiance de travail ou qu'il soit demandé à un.e employé.e de remplir ses obligations professionnelles, même si c'est de manière insistante ou sous la menace de mesures disciplinaires ou d'un licenciement, pour qu'il y ait harcèlement moral.

Le harcèlement moral est difficile à prouver. En règle générale, la preuve ne peut reposer que sur l'évaluation d'un grand nombre d'indices. Mais le tribunal tiendra toujours compte du fait que la personne concernée n'a fait qu'imager le mobbing ou qu'elle l'a même invoqué abusivement. Enfin, le jugement repose sur l'appréciation globale des circonstances.

Jonathan Paladino

Harcèlement aux multiples facettes

Variante du mobbing, le bossing s'inscrit dans une logique de pouvoir et décrit l'acharnement du ou de la supérieur.e à l'encontre d'un.e subordonné.e, selon une étude de l'Université de Fribourg publiée en 2000.

Un rapport du Conseil fédéral publié le 27 avril dernier a permis de lever le voile sur les chiffres du harcèlement sexuel en Suisse. On y apprend que 20 à 60% des femmes en auraient été victimes et 30% des infractions n'auraient pu être élucidées, tant les faits sont difficiles à établir. Au sein du personnel de la Confédération, l'APC rapporte 3 à 5 signalements de harcèlement sexuel par an. Elias Toledo, secrétaire général suppléant de l'APC et en charge du DDPS, relève qu'il est contacté de plus en plus fréquemment par des membres concernant des cas de harcèlement sexuel ou, sans aller aussi loin, des situations où les limites sont dépassées. «Cela va par exemple de blagues salaces d'hommes plutôt âgés, racontées sciemment en présence de femmes, à des invitations insistantes à des apéritifs en passant par l'envoi de fleurs.»

Ces dernières années, plusieurs rapports établis par la chercheuse Karine Lempen, professeure à l'Université de Genève arrivaient à la conclusion selon laquelle sept procès sur dix étaient perdus par la partie plaignante au niveau fédéral. Le taux monte même à 82,8% à l'échelon cantonal. «Les tribunaux pa-

raissent souvent ne pas avoir compris que l'intention d'obtenir des faveurs sexuelles n'est pas nécessaire pour retenir l'existence d'un environnement de travail hostile et donc d'un harcèlement sexuel au sens de la loi», conclut l'experte.

Dans les cas de harcèlement, sexuel comme moral, c'est à la victime de prouver ce qu'elle a subi. Ce qui n'est pas toujours une mince affaire.

Comment se défendre?

Interrogé sur la marche à suivre, le juriste de l'APC explique: «En cas de soupçon de violation de l'intégrité personnelle, il est conseillé aux personnes concernées ou celles qui seraient témoins d'une telle situation de se rendre tout d'abord auprès de la «Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers)» ou le Service de médiation pour le personnel de la Confédération, de manière confidentielle et gratuite pour se faire aider. L'employeur n'est pas informé par la CSPers. Sans l'accord de la personne qui demande conseil, les services d'assistance externes n'interviennent pas, sauf en cas de soupçon de mise en danger de soi-même ou d'autrui. Dans tous les cas, il est judicieux de contacter l'APC en cas de conflit, de harcèlement ou de discrimination de grande ampleur sur le lieu de travail. Dans un premier temps, il est possible de déterminer ensemble s'il faut déposer une plainte

écrite pour mobbing ou si l'APC intervient sur le lieu de travail en tant que médiateur ou s'il existe encore la possibilité d'une médiation ou d'autres mesures.»

Sur son site, le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes liste également une série de consignes à suivre en cas de harcèlement sexuel: «N'acceptez en aucun cas le harcèlement; réagissez vite et avec fermeté; faites comprendre de vive voix à la personne qui vous harcèle, même s'il s'agit d'un.e supérieur.e hiérarchique ou d'un.e collègue de travail, que vous ne tolérez pas son comportement; demandez de l'aide sans tarder. Si, malgré votre opposition, la personne qui vous harcèle ne change pas de comportement, entreprenez les démarches suivantes: Sommez la personne par écrit de cesser son harcèlement; parlez-en à une personne de confiance et tenez un journal des actes de harcèlement commis; informez la personne de votre entreprise compétente pour les cas de harcèlement sexuel, le service du personnel ou votre responsable hiérarchique; écrivez une lettre recommandée au service compétent de votre entreprise. Exigez qu'il intervienne. Vous pouvez aussi déposer plainte de vive voix. Dans ce cas, veillez à ce que votre plainte soit consignée par écrit ou faites-vous accompagner par un témoin; si le service compétent de votre entreprise n'intervient pas, vous pouvez faire appel à l'office cantonal de conciliation.

Suite à la page 24

Commentaire

Mobbing et harcèlement sexuel

Des instruments et processus clairs sont indispensables, mais encore faut-il les appliquer

Dans le monde du travail, la protection contre le mobbing et le harcèlement sexuel est un sujet qui fait de plus en plus parler de lui. Au cours des dernières années, diverses mesures ont déjà été prises pour mettre en évidence les cas impliquant de telles atteintes et pour les combattre. Pour faire court, la protection de l'intégrité personnelle occupe depuis peu une place plus importante dans le quotidien professionnel. Cette notion d'intégrité personnelle regroupe l'intégrité physique, psychique, mentale et morale et résume ainsi bien la protection nécessaire à chaque personne au travail. Un bon environnement de travail – empreint de respect, de confiance et d'habitudes de communication et de gestion des conflits ouvertes et constructives – constitue la meilleure des préventions. En tant que représentante du personnel, l'APC se réjouit du discours actuel. L'administration fédérale – tout comme le domaine des EPF et les entreprises liées à la Confédération – a ainsi rattrapé son retard et encouragé la prévention et la protection contre le mobbing et le harcèlement sexuel. Pour ce faire, les départements et offices fédéraux ont défini et élaboré différents instruments et processus. Il s'agit là de mesures essentielles pour la protection de l'intégrité personnelle au travail. Mais malgré leur importance, les règlements, directives et services d'assistance indépendants reconnus par l'ensemble des partenaires ne suffisent pas. Il faut encore que les paroles soient suivies par des actes. C'est pourquoi l'APC exige que les cas présentant une menace pour l'intégrité personnelle soient tirés au clair et traités avec rigueur, avec une tolérance zéro. Les conséquences doivent être compréhensibles et évidentes pour toutes les parties impliquées. Sur ce point, la Confédération a encore beaucoup à faire. Les signalements ne sont pas toujours examinés avec toute la rigueur requise et les personnes touchées ne se sentent pas toujours suffisamment protégées ou prises au sérieux. Aux yeux de l'APC, il est clair qu'un certain travail d'information reste nécessaire dans ce domaine. Les atteintes à l'intégrité personnelle – et l'absence de réaction à ces dernières – ne font que des perdant.e.s et s'accompagnent de conséquences importantes sur le plan économique.

Jérôme Hayoz



Un exemple d'action de l'APC en cas de mobbing

Lorsqu'elle reçoit des plaintes de membres faisant mention de harcèlement, l'APC ne reste pas les bras croisés. Elle commence par lancer sa propre enquête afin de se rendre compte de l'importance et de la gravité des faits rapportés. C'est ce qui s'est passé au sein de la Centrale de compensation (CdC) à Genève lorsqu'il y a eu des rumeurs de mobbing en 2020. Les résultats obtenus par l'APC ont été similaires à ceux issus de l'enquête de satisfaction faite par la Confédération, réalisée la même année. Ceux-ci ont montré que 10% des employé.e.s de la CdC affirmaient avoir été victimes de mobbing au cours des 24 derniers mois. Ce taux atteignait même 18% dans la division «Caisse suisse de compensation».

Pour un audit externe

Face à cette situation alarmante, l'APC a demandé que la direction mandate immédiatement une institution externe pour procéder à un audit. Le directeur, Adrien Dupraz, a préféré la politique des petits pas. Il a décidé de prendre, dans un premier temps, des mesures internes et a demandé à chaque division de mettre en œuvre des mesures spécifiques, en fonction des particularités de chacune. Il a aussi mis en place une formation à l'attention des Ressources humaines avec la collaboration de la Consultation sociale de la Confédération. Des cours de formation pour les cadres ont également été organisés ainsi qu'une information au personnel sur le sujet. Il avait également prévu de faire une enquête auprès du personnel pour connaître l'efficacité de ces mesures. Le sondage est en cours. Dès que les résultats seront connus, l'APC rencontrera la direction afin de s'entretenir des éventuelles nouvelles mesures à prendre.

Lors de notre dernière rencontre le 8 septembre 2021, le directeur avait promis que si les résultats de l'enquête montraient que les mesures sont insuffisantes, il mandaterait une entreprise externe spécialisée pour analyser les mesures à prendre. Pour lui «le mobbing et le harcèlement ne sont pas acceptable à la CdC. Ils doivent être combattus de façon énergique». Pour l'APC, les auteurs de mobbing et harcèlement doivent être sanctionnés.

Et les personnes victimes actuellement?

L'APC a demandé à la direction ce qu'elle compte faire pour les personnes victimes actuellement de mobbing et qui nous ont demandé de rester anonymes par crainte de représailles. Le directeur suppléant, Christian Kuntzer, à la retraite depuis le début de cette année, comprenait l'attitude des victimes. C'est pourquoi il avait fait parvenir aux collaboratrices et collaborateurs de sa division une liste de personnes de contact et de spécialistes au sein et en dehors de la Confédération où les employé.e.s peuvent faire part de leur situation. Il espérait une prise de conscience parmi tout le personnel car «la lutte contre le harcèlement est un travail permanent». Un avis que partage l'APC.



Enfin, envisagez d'entreprendre des démarches juridiques. Etudiez soigneusement les possibilités qui s'offrent à vous et demandez conseil à un.e spécialiste, par exemple un bureau de l'égalité, un service de consultation, un syndicat, une association du personnel ou un.e avocat.e.» Des conseils qui sont parfois difficiles à suivre pour des personnes déjà fragilisées.

Pièges à éviter

Selon les spécialistes interrogés, il y a certains comportements à éviter lorsque l'on est victime de harcèlement, quel qu'il soit, comme par exemple attendre trop longtemps avant de réagir. La cible est alors très affaiblie psychologiquement et son comportement sur sa place de travail a déjà pu en pâtrir.

D'autre part, certaines victimes ont tendance à dissocier les attaques les unes des autres. Selon la jurisprudence, on considère que les abus doivent se produire sur six mois à raison d'un par semaine, mais, pris individuellement, ils sont souvent perçus comme de petites choses, alors que le cumul est violent pour l'individu. Il faut donc pouvoir avoir une vue d'ensemble.

Les failles du système

J.C. F.* est employé du DFAE depuis 1998. Entre octobre 2016 et octobre 2017, il aurait été victime de mobbing de la part de sa nouvelle équipe, à la suite d'un transfert. Après avoir suivi à la lettre toutes les recommandations dans ce genre de cas, la situation n'a pas changé pour lui.

Ses interlocuteurs lui ont dit qu'il affabulait et que la situation n'avait rien de grave. Ce n'est qu'après un congé maladie de plusieurs mois que J.C. F.* a pu reprendre pied et retourner au travail. Aujourd'hui, il regrette de ne pas avoir réagi plus tôt et il témoigne des failles du système qui l'a laissé tomber: «Tous les documents qui existent pour le personnel sont très bien faits, indiquent la marche à suivre ainsi que les responsabilités de chacun.e, explique-t-il, mais ces pratiques ne sont pas du tout mises en œuvre. Personne ne souhaite prendre de responsabilité dans ces situations-là. Reconnaître un cas c'est prendre une certaine responsabilité, donc tout le monde préfère ignorer la chose.»

Pire, lorsqu'il a signalé son mal-être à ses supérieur.e.s, on l'a prévenu que son acte ne serait pas sans conséquence sur sa carrière: «Les gens sont plus frileux au niveau du DFAE car ils sont soumis à un processus de transfert, raconte J.C. F. Les gens qui ont évalué mes candidatures pour le nouveau poste, que ce soit au sein des ressources humaines ou au sein de ma hiérarchie sont les mêmes personnes auprès desquelles j'étais allé me plaindre pour confier mon mal-être. Donc beaucoup de gens refusent d'en parler et préfèrent encaisser car ils ont peur que cela remette en cause leur carrière. On nous tient un peu comme ça.»

Rôle des syndicats

J.C. F. témoigne également du manquement des syndicats: «Vous êtes toujours le seul cas malheureux dans une organisation qui fonctionne bien. Le rôle d'un syndicat serait de montrer qu'il ne s'agit pas de

cas particuliers, mais d'un problème systémique. Un syndicat comme l'APC devrait aider à révéler qu'il y a beaucoup de cas d'arrêt maladie, de burnout, pour montrer qu'il y a un problème qui va au-delà d'un problème singulier.»

«Le cas de J.C. F. est exemplaire car il montre le peu d'empressement de l'employeur pour assumer et régler ce problème. Comme dans toute l'administration, commente Luc Python, secrétaire de l'APC. «Mais lorsqu'il y a mobbing, il y a souvent des conventions de sortie qui empêche l'employé.e de s'exprimer. Même si, au niveau de l'APC, on veut dénoncer le ou les cas, nous sommes coincés à cause de cette clause de non divulgation. Nous avons toutefois d'autres outils pour faire pression sur l'employeur lorsque nous sommes face à plusieurs cas de mobbing au sein d'une organisation, comme par exemple les enquêtes que nous menons et que nous portons ensuite au sommet de la hiérarchie. L'APC soutient aussi activement les membres qui déposent plainte» (voir aussi l'encadré en page 22, «un exemple de l'action de l'APC en cas de mobbing»).

«Mon problème est qu'aujourd'hui encore, cinq ans plus tard, nos points de désaccord n'ont pas encore été traités comme ils auraient dû/devraient l'être, regrette J.C. F. Je souhaiterais en débattre, mais je sais que dans les conditions actuelles, il n'y a pas de disposition à le faire. J'ai appris à rester en retrait... sagesse ou abandon? Est-ce réjouissant? Pas sûr: le débat d'idée est important pour une organisation comme la nôtre.»

* Nom connu de la rédaction



© Fotolia



«En vertu de son devoir d'assistance, l'employeur est tenu d'agir et de désamorcer la situation de mobbing.»

Regula Bärtschi est une avocate zurichoise, spécialisée dans le droit du travail

Interview: Amèle Debey

Comment se fait-il qu'une problématique de plus en plus abordée sur le lieu de travail pâtit encore d'un tel vide juridique?

Le mobbing est difficile à appréhender sur le plan juridique. Il s'agit généralement d'actes hostiles isolés qui s'étendent sur une longue période, de sorte qu'une victime se dessine au fil du temps. Il arrive souvent que les actes négatifs isolés ne soient pas suffisamment graves selon la loi pour constituer une atteinte à la personnalité et donc être saisissables juridiquement.

Comment se passent les dénonciations pour mobbing, est-ce qu'elles aboutissent souvent?

Je recommande de s'adresser à l'employeur et d'attirer son attention par écrit sur le mobbing. En vertu de son devoir d'assistance, l'employeur est tenu d'agir et de désamorcer la situation de mobbing. De nombreux employeurs, mais malheureusement pas tous, sont conscients qu'ils doivent agir dans une telle situation.

Dénoncer une situation de mobbing, c'est prendre un risque supplémentaire pour la victime. Est-ce qu'on sait si la majorité des cas sont passés sous silence?

Il se peut que la situation s'envenime complètement à la suite d'une «plainte pour mobbing» adressée à l'employeur, si celui-ci ne veut ou ne peut pas désamorcer la situation et que, finalement, l'employé.e qui s'est plaint.e de mobbing est renvoyé.e.

Beaucoup d'employé.e.s «s'extrait» d'une situation de mobbing en cherchant un nouvel emploi.

A votre avis, les employé.e.s sont-ils et elles suffisamment protégés par la juridiction en exercice?

En théorie, l'employeur pourrait être tenu de verser des dommages et intérêts et une réparation morale s'il n'intervient pas contre le mobbing. Comme la charge de la preuve incombe entièrement à l'employé.e, de telles procédures sont très difficiles à mener et n'aboutissent généralement pas. La protection des travailleurs et travailleuses devrait être améliorée à cet égard.

Si l'employé.e se plaint (de manière prouvée, selon la loi) de mobbing auprès de son employeur et qu'il ou elle est licencié.e dans ce contexte, le licenciement est abusif et l'employeur peut être tenu de verser une indemnité de 1 à 6 mois de salaire. Et ce, même si le mobbing ne peut pas être prouvé. Dans de telles procédures, les chances sont intactes et il existe quelques jugements (également du Tribunal fédéral).

Avez-vous constaté une augmentation des cas de mobbing au fil du temps?

En raison de la mondialisation, la pression sur les employé.e.s a massivement augmenté et les cas de mobbing se sont multipliés. Mais on parle aussi très vite de mobbing.

Quelles sont les solutions pour un.e employé.e victime de mobbing et surtout quels sont les pièges à éviter?

En règle générale, je recommande de déposer une plainte écrite pour mobbing auprès de l'employeur (par ex. auprès des RH et/ou d'un.e supérieur.e hiérarchique). L'employeur est alors dans l'obligation d'agir et ne peut pas simplement licencier l'employé.e concerné.e.

Il est important que le travailleur ou la travailleuse ne s'engage pas dans une lutte de pouvoir avec l'auteur.e de mobbing. Ceci est particulièrement vrai s'il s'agit d'un.e supérieur.e hiérarchique.

Dans les cas de harcèlement sexuel, est-ce toujours à la victime de prouver le crime et non le contraire?

La charge de la preuve incombe toujours à la victime. Toutefois, il suffit que le tribunal estime que sa représentation est la plus probable.

Si la victime dépose une plainte pour harcèlement sexuel auprès de son employeur et qu'elle est licenciée dans ce contexte, le tribunal peut annuler le licenciement ou accorder une indemnisation. Et ce, même si le harcèlement sexuel ne peut pas être prouvé.

Molestie sessuali e mobbing: tolleranza zero

Le molestie sessuali e il mobbing vanno contrastati con determinazione. Un nuovo rapporto del Consiglio federale evidenzia le dimensioni del fenomeno e conferma la necessità di agire.



Praticamente una donna su due è già stata vittima di molestie ma in molti casi vige l'omertà. Le molestie sessuali sul posto di lavoro non sono tollerabili e compromettono gravemente la salute delle vittime. Senza dimenticare che queste violazioni dell'integrità personale avvelenano anche l'ambiente sul posto di lavoro.

Il datore di lavoro e i quadri direttivi hanno una responsabilità importante a livello di prevenzione: tocca a loro instaurare una cultura manageriale e un ambiente di lavoro che non tollerano le molestie sessuali e intervenire in modo deciso contro qualsiasi forma di abuso. Ciò significa anche creare offerte di consulenza e sportelli indipendenti per i diretti interessati e le dirette interessate. Le molestie sessuali sono un'aggressione inaccettabile e generano grandi sofferenze.

Per il nostro sindacato, questo tema è prioritario e può trovare una soluzione nella formazione, nella sensibilizzazione e nelle offerte specializzate ma anche nel consolidamento di una cultura aziendale positiva e costruttiva. Sono misure che discutiamo sistematicamente con i partner sociali e con i superiori, nell'interesse di tutti.

Barbara Gysi, presidentesssa dell'associazione

#LaCronica

L'importanza del volontariato per l'attività sindacale

Sono segretario generale dell'APC da ormai quasi nove mesi. In questo tempo ho avuto modo di conoscere un segretariato molto bene organizzato, gestito da persone motivate e competenti. Ma ho anche avuto modo di incontrare altri gruppi nei quali membri attivi dell'APC si battono per difendere gli interessi del personale della Confederazione. In gergo parliamo di militanti o volontari. Penso che nessuno metta in dubbio l'importanza del volontariato per la sopravvivenza di moltissime associazioni e federazioni, tra cui l'APC, come ho potuto constatare in diversi incontri e assemblee. Senza i soci e le socie attivi/e che dedicano parte del loro tempo libero ad attività di volontariato, l'APC – come molte altre associazioni professionali e sindacali – non potrebbe esistere. I volontari e le volontarie fungono da persone di contatto, portavoce, organizzatrici, reclutatori e molto altro ancora. In altre parole, sono i nostri ambasciatori e le nostre ambasciatrici nei Dipartimenti e negli Uffici federali.



I volontari e le volontarie assicurano un aiuto fondamentale all'APC nello svolgimento della sua attività quotidiana. Alla luce di questa evidenza, la direzione ha deciso di dare maggior rilievo e centralità al loro impegno. Il loro contributo fattivo alle attività di sezioni, commissioni e altri organi è essenziale per un'azione sindacale forte e visibile sia ai membri effettivi che a quelli potenziali. Proprio su questo aspetto verteranno i prossimi progetti dell'APC. Nel frattempo, attendo con impazienza i prossimi incontri con soci e socie che si impegnano in modi diversi. Ovviamente non mancherò di riferire sui nostri lavori in questo ambito nei prossimi numeri della rivista.

Colgo l'occasione per ringraziare di cuore tutti i nostri progetti per la loro contribuzione. Perché, permettetemi di usare uno slogan forse un po' abusato, è l'unica che fa la forza dell'APC.

Jérôme Hayoz, segretario generale dell'APC

Mobbing e molestie sessuali: come difendersi

Amèle Debey, giornalista RP

Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono sempre più diffusi. Di cosa si tratta esattamente e come possono difendersi le collaboratrici e i collaboratori? L'APC fa il punto della situazione e fornisce qualche consiglio pratico.

«Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro esistono da sempre, solo che oggi non si è più disposti a subire la pacca sul sedere come si faceva trent'anni fa. Oggi questi comportamenti hanno un nome e ci sono gli strumenti per combatterli». Così Carole Wittmann, direttrice della Clinica del lavoro specializzata in rischi psicosociali, riassume la situazione.

Benché le problematiche legate alle molestie nel contesto lavorativo siano in aumento (del 10,6% rispetto al 2018 nella Svizzera tedesca, stando allo studio «Mobbing e cybermobbing tra gli adulti»), questi



© Adobestock

abusì rimangono difficili da identificare con precisione. Una presa di coscienza c'è stata, soprattutto sulla scia del movimento #MeToo, e le collaboratrici e i collaboratori – in particolare i giovani – sono più inclini a difendersi. «Tutti questi dati non sono però corroborati scientificamente», spiega Carole Wittmann, che precisa: «Quando una persona si licenzia, esce dai radar. Se qualcuno tenta di suicidarsi, è difficile stabilire se lo ha fatto a causa del mobbing».

In Svizzera manca inoltre un quadro giuridico chiaro e i casi riconosciuti dal management sono pochi.

«A livello di Confederazione viene segnalato un caso di mobbing al mese», rileva Jonathan Paladino, giurista dell'APC. «È importante sapere, tuttavia, che solo in pochi casi si può parlare di bullismo. Le segnalazioni in cui un'indagine corrispondente conferma il bullismo sono meno frequenti (vedi riquadro)».

Che cos'è il mobbing?

Il termine mobbing è stato usato per la prima volta negli anni 1970 dallo psicologo svedese Heinz Leymann per descrivere un comportamento aggressivo e vessatorio in ambito scolastico ma anche sul luogo di lavoro. Per Leymann il mobbing consiste «in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa, dalle quali non si può liberare a causa delle continue attività ostili».

La Clinica del lavoro identifica cinque caratteristiche proprie del mobbing:

1. atteggiamento aggressivo a livello di comunicazione (limitare la possibilità di esprimersi, interrompere costantemente, urlare contro la persona, non fornirle informazioni);
2. atteggiamento aggressivo nelle relazioni sociali (non rivolgere più la parola alla persona, non salutarla, ignorarla, escluderla, trasferirla in un luogo distante, non trasmetterle informazioni);
3. atteggiamento aggressivo di discredito (mettere in ridicolo la persona, anche per le sue convin-

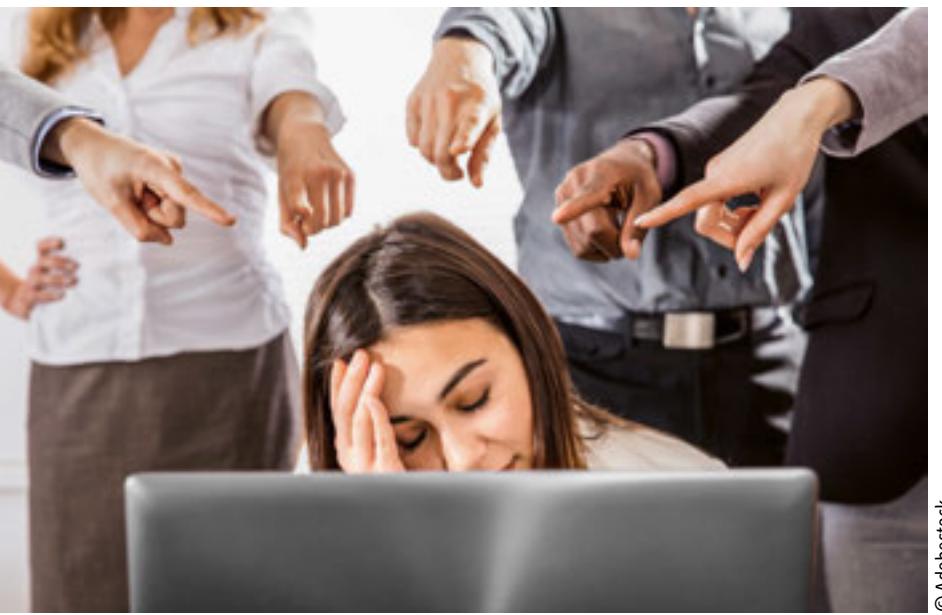
Dal punto di vista legale

Secondo una definizione utilizzata anche dalla Corte Suprema Federale, il mobbing è un comportamento sistematico e ostile che si protrae per un lungo periodo di tempo ed è finalizzato a isolare, escludere o addirittura allontanare una persona dal proprio posto di lavoro.

La vittima si trova spesso in una situazione in cui ogni singolo atto può essere considerato lecito, ma l'insieme degli atti può destabilizzare la vittima e persino portare al suo allontanamento dal posto di lavoro. Tuttavia, il mobbing non si verifica quando c'è un conflitto al lavoro o una cattiva atmosfera sul posto di lavoro, o quando si chiede ad un/a dipendente - anche in modo energico o con la minaccia di misure disciplinari o di licenziamento - di rispettare i suoi doveri lavorativi.

Il bullismo è difficile da dimostrare. Di solito la prova può basarsi solo sulla valutazione di una serie di prove indiziarie. Tuttavia, il tribunale prenderà sempre in considerazione anche la possibilità che la persona interessata si limiti a immaginare il mobbing o che lo rivendichi in modo abusivo. Infine, la valutazione si basa sulla valutazione complessiva delle circostanze.

Jonathan Paladino



© AdobeStock

zioni politiche o religiose, spargere voci infondate sul suo conto, schernirla, offenderla, fare commenti sprezzanti);

4. atteggiamento aggressivo che incide sulla situazione professionale (attribuire alla persona mansioni prive di senso, squalificanti e umilianti, criticarla ingiustamente, toglierle compiti importanti);
5. atteggiamento aggressivo che incide sulla salute (minacciare o fare uso di violenza fisica, aggredire la persona, costringerla a svolgere mansioni dannose per la salute).

Conseguenze

Le conseguenze di tali azioni vanno dallo stress a un disagio più profondo che può aggravarsi se la situazione persiste. Il luogo in cui si lavora e si trascorre la maggior parte del proprio tempo diventa un ambiente ostile in cui le vessazioni sono all'ordine del giorno. Con ripercussioni a volte molto pesanti. «In alcuni casi la persona si licenzia o si mette in congedo e il problema non viene affrontato. In altri la vittima vive una situazione di sofferenza tale da non riuscire più a svolgere il proprio lavoro, mettendo in difficoltà il datore di lavoro. Può anche succedere che sviluppi meccanismi di difesa verbali o comportamentali e che inizi lei stessa a mobizzare», rileva Carole Wittmann.

Nel peggior dei casi le molestie possono spingere la vittima al suicidio. Abbiamo chiesto alla direttrice della Clinica del lavoro quanto spesso succede: «I pensieri negativi sono frequenti. Quanto al fatto di passare all'azione... diciamo che non è raro».

Le molte sfaccettature delle molestie

Secondo la definizione data in uno studio dell'Università di Friburgo pubblicato nel 2000, il bossing è una forma di mobbing che si iscrive in una logica di potere e si concretizza in atti vessatori messi in opera da una o un superiore nei confronti di una sua sottoposta o di un suo sottoposto.

Un rapporto del Consiglio federale pubblicato lo scorso 27 aprile ha sollevato il velo sulla diffusione delle molestie sessuali in Svizzera. Rivela ad esempio che il 20–60 per cento delle donne ne è già stata vittima e che nel 30 per cento dei casi l'infrazione non viene riconosciuta per l'impossibilità di accettare i fatti in modo sufficientemente attendibile. Per quanto riguarda il personale della Confederazione, l'APC riporta dalle 3 alle 5 segnalazioni per molestie sessuali all'anno. Elias Toledo, segretario generale supplente dell'APC e persona di riferimento per il DDPS, dichiara di ricevere sempre più spesso segnalazioni di molestie o di situazioni in cui vengono superati i limiti. «Si va dalle barzellette sconce che uomini piuttosto anziani raccontano consapevolmente in presenza di donne alle proposte insistenti di appuntamenti o all'invio di fiori».

Negli ultimi anni la ricercatrice Karine Lempen, professoressa all'Università di Ginevra, è giunta alla conclusione in diversi rapporti che a livello federale la parte denunciante perde sette processi su dieci. A livello cantonale il tasso è addirittura dell'82,8 per cento. «L'impressione è che spesso i tribunali non capiscono che si possa stabilire l'esistenza di un ambiente di lavoro ostile e quindi di molestie sessuali ai sensi della legge anche in assenza dell'intenzione di ottenere favori sessuali», osserva la specialista.

In caso di mobbing o molestie sessuali spetta alla vittima dimostrare ciò che ha subito. E spesso è un compito tutt'altro che facile.

Come difendersi?

Ci siamo rivolti al giurista dell'APC per sapere come è meglio procedere: «Se si sospetta una violazione dell'integrità personale, si consiglia alle persone interessate o a eventuali testimoni di rivolgersi innanzitutto alla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) o all'ufficio cantonale di mediazione per un supporto gratuito e confidenziale. Il datore di lavoro non viene informato dalla CSPers. Senza il consenso della vittima, i

servizi di assistenza esterna non intervengono, tranne nei casi in cui questa persona costituisce un pericolo per sé stessa o per gli altri».

Sul suo sito web, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo fornisce una serie di consigli per combattere le molestie sessuali: «Non piegarsi in nessun caso alle molestie; reagire subito e con determinazione; dire esplicitamente alla persona molestatrice che il suo comportamento non è tollerato, a prescindere che si tratti di una o di un superiore, di una o di un collega di lavoro; non esitare a chiedere aiuto. Se il comportamento della persona molestatrice non dovesse cambiare nonostante il 'no', esortare per iscritto la persona ad astenersi dal comportamento sgradito; confidarsi con una persona di fiducia e tenere un diario delle molestie; informare chi di competenza per i casi di molestie sessuali in seno all'impresa, l'ufficio del personale oppure la o il superiore; inviare una lettera raccomandata al servizio competente, chiedendo che intervenga; è anche possibile chiederlo verbalmente, ma in questo caso bisogna assicurarsi che i reclami siano messi a verbale o che siano presenti dei testimoni; se il servizio competente all'interno dell'impresa non interviene, rivolgersi all'ufficio cantonale di conciliazione. Infine prendere in considerazione la possibilità di adire le vie legali. Chiarire scrupolosamente ogni aspetto e farsi consigliare da chi ha esperienza, per esempio uffici per la parità, consultori, sindacati, associazioni del personale o da uno studio legale». Questi consigli possono tuttavia essere difficili da seguire per una persona in situazione di fragilità.

Trappole da evitare

Secondo gli specialisti consultati, le vittime di qualsiasi forma di molestia dovrebbero evitare certi errori, come quello di aspettare troppo prima di reagire. Il rischio è di indebolirsi psicologicamente a tal punto che la situazione lavorativa ne risente.

Altre vittime tendono a dissociare gli attacchi. Secondo la giurisprudenza, gli abusi devono protrarsi per sei mesi in ragione di un episodio alla settimana. Presi singolarmente, questi attacchi sono spesso considerati inezie. Sommati, tuttavia, possono risultare molto violenti per la vittima. È quindi importante avere una visione globale.

A volte le vittime tendono inoltre a riportare in modo troppo vago gli abusi subiti, mentre per l'inchiesta è importante poterli identificare con precisione.

Infine il mobbing è spesso conseguenza di un conflitto irrisolto. È dunque essenziale affrontare immediatamente qualsiasi contrasto prima che degeneri. Meglio prevenire che guarire.

Le falle del sistema

J.C. F. lavora al DAEF dal 1998. Dopo un trasferimento, tra ottobre 2016 e ottobre 2017 è stato vittima di mobbing da parte del suo nuovo team. Ha seguito alla lettera tutte le raccomandazioni, ma la situazione non è cambiata.

I suoi interlocutori lo hanno accusato di distorcere i fatti e hanno minimizzato i problemi da lui sollevati, tanto da costringerlo a un congedo malattia di diversi

mesi per potersi riprendere e tornare al lavoro. Oggi rimpiange di non aver reagito prima e punta il dito contro le lacune del sistema: «Tutti i documenti destinati al personale sono molto ben fatti, indicano le azioni da intraprendere e descrivono le responsabilità di ognuno. Ma queste pratiche virtuose non vengono assolutamente applicate. Nessuno vuole esporsi in caso di mobbing perché riconoscerlo significa assumersi una certa responsabilità, per cui la strategia più semplice è nascondere la testa sotto la sabbia».

Quando ha segnalato il proprio disagio ai superiori, questi lo hanno addirittura avvertito che il suo atto non sarebbe stato privo di conseguenze per la carriera: «Le persone che lavorano al DFAE sono più restie a denunciare queste situazioni, a causa del sistema di trasferimento», spiega J.C. F.. Le persone che hanno valutato le mie candidature per nuovi luoghi d'impiego erano le stesse alle quali avevo parlato della mia situazione di disagio. Sto parlando del servizio del personale e dei miei superiori gerarchici. Capite quindi perché molti preferiscono tenere la bocca chiusa e incassare: hanno paura di compromettere la loro carriera. In un certo senso abbiamo le mani legate».

Il ruolo dei sindacati

Secondo J.C. F., anche i sindacati dovrebbero farsi un esame di coscienza: «Sei sempre l'unico caso infelice in un'organizzazione che funziona bene. Eppure il ruolo di un sindacato sarebbe proprio quello di

dimostrare che non è così, che il problema è sistematico. Un sindacato come l'APC dovrebbe tematizzare i molti congedi malattia e i molti burnout a riprova che il problema va ben oltre il singolo caso».

«Si tratta di un caso esemplare che evidenzia la mancanza di volontà del datore di lavoro di affrontare il problema e risolverlo. Del resto è così in tutta l'Amministrazione», commenta Luc Python, segretario dell'APC. «Spesso in caso di mobbing il rapporto di lavoro viene sciolto con un accordo di uscita che costringe la collaboratrice o il collaboratore al silenzio. Se, a livello di APC, vogliamo denunciare uno o più casi, siamo bloccati da questa clausola di non divulgazione. Tuttavia, quando ci vengono segnalati diversi casi di mobbing in seno a un'organizzazione, possiamo avvalerci di altri strumenti per far pressione sul datore di lavoro. Possiamo ad esempio condurre indagini di cui informiamo i vertici della gerarchia. Inoltre l'APC sostiene attivamente i soci che sporgono denuncia».

«Oggi ancora, a cinque anni di distanza, la mia situazione non è stata chiarita. I punti di disaccordo non sono stati sciolti», si rammarica J.C. F. Vorrei discuterne ma mi rendo conto che non c'è disponibilità al dialogo. Ho imparato a starmene zitto... sono diventato saggio o mi sono semplicemente arreso? Resto in ogni caso convinto che il confronto di idee è importante per un'organizzazione come la nostra».

* Nome conosciuto dalla redazione

Un esempio di azione dell'APC nei casi di mobbing

Quando riceve denunce riguardanti casi di molestie, l'APC non se ne sta con le mani in mano, ma avvia subito una propria inchiesta per capire la gravità dei fatti riportati. Lo ha fatto anche nel caso dell'Ufficio centrale di compensazione (UCC) di Ginevra quando nel 2020 hanno iniziato a circolare voci di mobbing. Le informazioni raccolte dell'APC corrispondevano a quelle dell'inchiesta sulla soddisfazione condotta dalla Confederazione nello stesso anno, nel cui ambito il 10% del personale affermava di essere stato vittima di mobbing negli ultimi 24 mesi, un tasso che sfiorava addirittura il 18% alla divisione Cassa svizzera di compensazione.

Audit esterno vs misure interne

Davanti a questa situazione allarmante, l'APC ha chiesto alla direzione di commissionare immediatamente un audit ad un organo indipendente. Il direttore, Adrien Dupraz, ha però preferito la politica dei piccoli passi decidendo inizialmente di adottare misure interne. Ha chiesto in particolare ad ogni divisione di attuare misure specifiche in funzione delle proprie caratteristiche. Ha inoltre organizzato una formazione per i servizi del personale in collaborazione con la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale, corsi per i quadri superiori e un'informazione per il personale. Ha infine avviato un'inchiesta tra il personale (che si è conclusa il 24 maggio 2022) per capire l'effettiva efficacia delle misure messe in atto. Non appena i risultati saranno disponibili, l'APC incontrerà di nuovo la direzione per fare il punto della situazione.

In occasione dell'ultimo incontro, l'8 settembre 2021, il direttore ha promesso che se le misure risultino insufficienti, contatterà un organo esterno specializzato. Personalmente considera il mobbing e le molestie sessuali inaccettabili ed è determinato a combatterli. Per l'APC, gli autori e le autrici devono essere puniti/e.

E le vittime attuali?

L'APC ha chiesto alla direzione cosa intende fare a sostegno delle vittime attuali che hanno chiesto di restare anonime per evitare rappresaglie. Il direttore supplente, Christian Kuntzer, in pensione dall'inizio dell'anno, capisce la posizione delle vittime e ha fatto pervenire alle collaboratrici e ai collaboratori della sua divisione un elenco di persone di contatto e di specialisti dentro e fuori la Confederazione ai quali è possibile rivolgersi. Spera in una presa di coscienza da parte di tutto il personale: la lotta contro gli abusi va portata avanti con determinazione in modo sistematico. Una posizione condivisa dall'APC.

Commento



Mobbing e molestie sessuali

Servono procedure e strumenti chiari ma anche praticabili

La protezione contro le molestie sessuali e il mobbing è un tema ricorrente nel mondo del lavoro.

Negli ultimi anni si è fatto

molto per far uscire dall'ombra questo fenomeno e per contrastarlo, facendo leva in particolare sulla protezione dell'integrità personale. L'integrità personale include la tutela dell'individuo a livello fisico, psichico e morale anche nel contesto professionale. In quest'ottica, la prevenzione migliore è un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alla fiducia, a una cultura della comunicazione e del conflitto aperto e costruttivo. Nel suo ruolo di rappresentante del personale dell'Amministrazione federale, l'APC accoglie positivamente i progressi compiuti. In particolare, rileva come l'Amministrazione federale, i politecnici e le aziende parastatali abbiano avviato campagne di tutela e prevenzione in materia di molestie sessuali e mobbing, introducendo strumenti e procedure ad hoc a livello di Dipartimenti e Uffici federali. Una mossa fondamentale in difesa dell'integrità personale sul posto di lavoro. In questo contesto però non bastano i regolamenti e le direttive o gli sportelli indipendenti riconosciuti da tutti i partner: alle parole devono seguire i fatti. L'APC chiede pertanto che si dia prova di tolleranza zero e che gli episodi in cui l'integrità personale è messa a repentaglio vengano denunciati e chiariti sistematicamente. Tutte le parti interessate devono inoltre conoscere le esatte conseguenze. Su questo fronte c'è ancora parecchio lavoro da fare in seno alla Confederazione, dove capita che le segnalazioni non vengano approfondate e le vittime non si sentano prese sul serio né adeguatamente tutelate. Per l'APC è quindi evidente che bisogna intervenire a livello di sensibilizzazione, tanto più che le violazioni dell'integrità personale, soprattutto se non vengono affrontate ed elaborate, lasciano dietro di sé conseguenze negative sul piano umano e ingenti danni su quello economico.

Jérôme Hayoz



«In virtù del suo dovere di assistenza, il datore di lavoro è tenuto a intervenire in caso di mobbing.»

Regula Bärtschi è un'avvocata zurighese specializzata in diritto del lavoro

Intervista: Amèle Debey

Come è possibile che esista un vuoto giuridico così importante in relazione a una problematica come questa, sempre più presente quanto meno sul posto di lavoro?

Il mobbing è difficile da dimostrare a livello giuridico. In generale si tratta di atti ostili isolati perpetrati per un periodo prolungato, per cui ci vuole tempo prima che la vittima possa definirsi tale. Spesso questi atti non sono sufficientemente gravi per poterli considerare una violazione dell'integrità personale ai sensi della legge e quindi punirli.

Come si denuncia un caso di mobbing? Quali possibilità ci sono di ottenere ragione?

Personalmente consiglio di rivolgersi al datore di lavoro e di segnalargli il caso in forma scritta. In virtù del suo dovere di assistenza, è tenuto a intervenire. Molti datori di lavoro, ma sfortunatamente non tutti, sanno che non possono stendersi con le mani in mano.

Per la vittima denunciare significa esporsi a ulteriori rischi. Esistono dati sui casi che rimangono nell'ombra?

È possibile che la denuncia esacerbi la situazione. Ad esempio se il datore di lavoro non vuole o non può intervenire e, alla fine, la collaboratrice o il collaboratore che ha sporto denuncia viene licenziato/a.

Molti dipendenti si «estranianno» da queste situazioni cercando un nuovo impiego.

A suo avviso la giurisdizione attuale protegge a sufficienza i dipendenti?

In teoria, se non interviene, il datore di lavoro può essere chiamato a corrispondere i danni, gli interessi e un indennizzo morale. Visto che l'onere della prova è interamente a carico del dipendente, della dipendente, tuttavia, queste procedure risultano molto difficili e spesso non portano a nulla. Da questo punto di vista la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori va migliorata.

Se una collaboratrice o un collaboratore denuncia un caso di mobbing (comprovato secondo la legge) al datore di lavoro e viene licenziato, il licenziamento è abusivo e il datore di lavoro può essere chiamato a versare un'indennità che varia da una a sei mensilità. Questo vale anche se il mobbing non può essere dimostrato. In queste procedure le possibilità di ottenere ragione sono buone. Esistono anche delle sentenze, tra cui alcune del Tribunale federale.

Ha osservato un aumento dei casi di mobbing negli anni?

La globalizzazione ha fatto crescere molto la pressione sul personale. I casi di mobbing si sono moltiplicati. Non escludo però che a volte le accuse di mobbing possano essere un po' affrettate.

Quali sono le soluzioni per le vittime, e soprattutto quali sono le trappole da evitare?

In generale raccomando di presentare un reclamo scritto per mobbing al datore di lavoro, ad esempio ai servizi del personale o a un superiore diretto. Il datore di lavoro è obbligato a intervenire e non può semplicemente licenziare la persona interessata.

È importante che la vittima non inneschi una lotta di potere con l'autore del mobbing, soprattutto se si tratta di un superiore gerarchico.

Anche nel caso delle molestie sessuali tocca alla vittima provare i fatti?

L'onere della prova incombe sempre alla vittima. È però sufficiente che il tribunale ritenga la sua esposizione dei fatti più plausibile.

Se la vittima denuncia una molestia sessuale al datore di lavoro e viene licenziata, il tribunale può annullare il licenziamento o accordare un indennizzo anche se non ci sono prove.



PVB Kurs 2022

5. Oktober 2022

Interessierte für den Kurs 2022 melden sich bitte an pvb@pvb.ch.

Themen im Kurs «Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft»:

- Finanzielle Sicherheit wie Fragen zum Versicherungsschutz
- Rückblick auf das aktive Arbeitsleben und Ausblick in einen neuen Lebensabschnitt
- Nützliche Rechtskenntnisse wie Orientierung über Ehe- und Güterrecht, Erbrecht usw.

Kosten

Die Kosten für Mitglieder belaufen sich auf CHF 30.– pro Person; der PVB übernimmt die restlichen Kosten. Die Reisekosten werden vom Mitglied getragen.

Kursort

Hotel Astoria in Olten

Urlaub

Die Urlaubsregelung erfolgt gemäss der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements, Art. 40, Absatz 2 (d).

Der vorgesetzten Dienststelle ist rechtzeitig ein Urlaubsgesuch einzureichen.

Auskunft und Anmeldung

pvb@pvb.ch oder +41 (0)31 938 60 61

Cours APC 2022

6 octobre 2022

Les personnes intéressées à participer au cours 2022 sont priées de s'annoncer à pvb@pvb.ch

Les thèmes abordés lors de cette «préparation à une nouvelle étape de vie» que constitue la retraite concernent les aspects financiers, les conseils juridiques ainsi que le domaine de la santé.

Coûts

Les frais pour les membres s'élèvent à 30 francs par personne; l'APC prend en charge le reste des coûts. Les frais de transport sont à la charge des participant.e.s.

Lieu

Le Tibits à Lausanne

Congé

Vous avez droit à un congé payé selon l'art. 40, al. 2, lettre d de l'ordonnance du Département fédéral des finances. La demande de congé doit être présentée suffisamment tôt à l'employeur

Renseignements et inscription

pvb@pvb.ch oder +41 (0)31 938 60 61

110 Jahre PVB in über 400 Zügelkisten

Ein Archiv geht auf Reisen

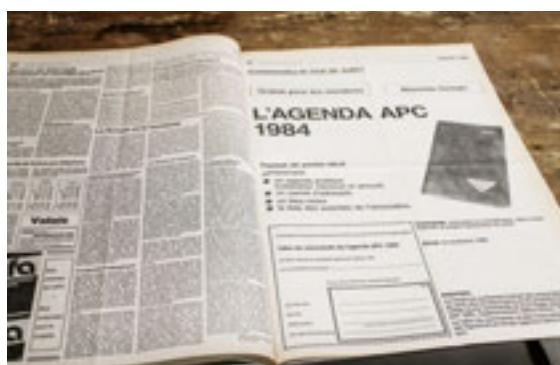
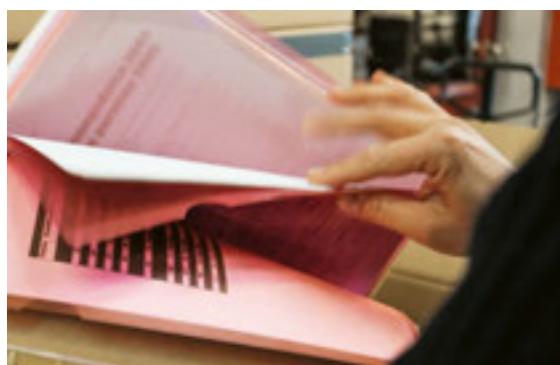
Die ganze Geschichte beginnt am 31. Mai 2019. Der Dachstock des Verbandssekretariats in Ostermundigen steht in Flammen. Dank dem raschen Eingreifen der Feuerwehr konnte das Feuer sehr rasch unter Kontrolle gebracht werden. Wir hatten grossen Glück im Unglück. Die Kaffeemaschine der Cafeteria im Dachstock hatte zwar das Zeitliche gesegnet, aber unser Archiv, das sich im Nachbarraum befand, wurde von den Flammen verschont. 110 Jahre PVB-Geschichte blieb – nach Rauch stinkend – unversehrt erhalten.

Das ganze Archiv kam anschliessend in über 400 Zügelkisten verpackt zu einem Brandsanierer, der die Unterlagen sanierte und anschliessend in seinen Räumlichkeiten einlagerte. Und dort blieb unser Archiv pandemiebedingt fast drei Jahre.

Mitte Februar 22 war es soweit. Mit einer grandiosen Teamleistung haben die Mitarbeiter:innen des PVB-Sekretariats zusammen mit Leuten des Schweizerischen Sozialarchivs sämtliche Unterlagen und Dokumente triagierte. Was wurde da geschwitzt, gestaut, geraten und entschieden, entsorgt, gebün-

delt, gehustet, von A nach B getragen und von B nach C geschoben. Am Schluss waren sämtliche Kisten fein säuberlich auf zwei kleinere Hügel aufgeteilt. Der grösste Teil wurde vom Sozialarchiv übernommen und wird aktuell gesichtet und katalogisiert. Der Rest ist nun wieder in den PVB-Räumlichkeiten.

Und hier ein Tipp für alle, die Student:innen, Gymnasiast:innen oder Kanti-Schüler:innen kennen, die auf der Suche nach einem interessanten Thema für eine Arbeit sind: Das Schweizerische Sozialarchiv ist in der Schweiz die erste Adresse für all jene, die sich mit gesellschaftlichem Wandel, der sozialen Frage und den sozialen Bewegungen befassen. Das Sozialarchiv sammelt Dokumente aller Art – von der Handschrift bis zur digitalen Fotografie –, stellt sie dem Publikum zur Verfügung und bewahrt sie für kommende Generationen auf. In geraumer Zeit wird auch die PVB-Geschichte für Recherchen zur Verfügung stehen.



110 ans d'histoire dans plus de 400 cartons

Retour sur le périple de nos archives

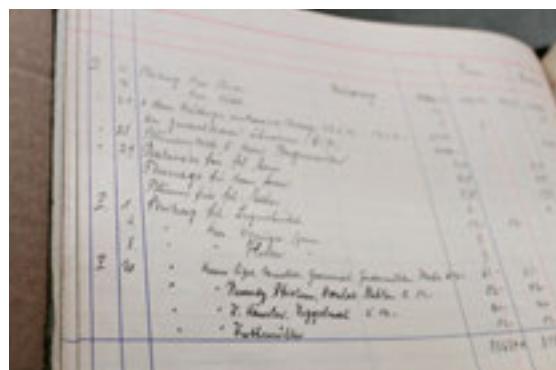
Tout a commencé le 31 mai 2019, le jour où les combles de notre secrétariat à Ostermundigen ont été la proie des flammes. L'intervention rapide des pompiers a heureusement permis de vite maîtriser le feu et nous avons eu beaucoup de chance dans notre malheur : si la machine à café de la cafétéria n'a pas pu être sauvée, les archives rangées dans la pièce voisine, elles, ont été épargnées. Les 110 ans d'histoire de l'APC s'en sont ainsi sortis indemnes, bien que fortement imprégnés par l'odeur de fumée.

Nos archives ont ensuite été rassemblées dans plus de 400 cartons et emportées chez un spécialiste de l'assainissement après incendie. Après s'en être occupé, celui-ci les a entreposées dans ses locaux où elles ont finalement patienté plus de trois ans en raison de la pandémie.

À la mi-février 2022, l'attente était terminée. L'équipe du secrétariat de l'APC s'est alliée aux collaborateurs et collaboratrices des Archives Sociales Suisses pour un véritable tour de force : trier tous ces documents. Ensemble, ils

ont passé des heures à jeter, regrouper et déplacer de A à B puis de B à C. Après d'innombrables surprises, réflexions et décisions – et une bonne dose de sueur et de quintes de toux – leur mission était accomplie. Tous les cartons étaient soigneusement divisés en deux tas. La majeure partie a été transférée aux Archives Sociales où elle est actuellement passée en revue et répertoriée. Le reste est retourné dans les locaux de l'APC.

Un petit conseil pour toutes celles et ceux qui comptent parmi leurs connaissances des étudiant.e.s ou gymnasien.ne.s à la recherche d'un sujet intéressant pour un travail : les Archives Sociales Suisses sont la référence par excellence pour les personnes qui s'intéressent aux évolutions, questions et mouvements sociaux. Elles collectent et mettent à la disposition du public toutes sortes de documents – des manuscrits aux photographies numériques – et les préservent pour les générations futures. Bientôt, l'histoire de l'APC sera elle aussi accessible pour des recherches.



Sektionen

Avanti

Einladung zur Hauptversammlung 2022

Am Samstag, den 3. September 2022
(nur für Mitglieder)

Highland-Gurten
bei Familie Ruedi & Susanne Balsiger, Wabern

10.00 Uhr
Beginn der Hauptversammlung

ab ca. 12.30 Uhr
Gemeinsames Mittagessen offeriert von der
Sektion

Traktanden

1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzählenden
2. Protokoll der Hauptversammlung vom
4. September 2021
3. Tätigkeitsbericht 2021
4. Ehrungen Jubilare 2021
5. Finanzen
 - a) Jahresrechnung 2021
 - b) Revisorenbericht 2021
 - c) Vorschlag 2023
 - d) Sektionsbeitrag 2023
6. Wahlen
 - a) Wahl des Vorstandes
 - b) Wahl der Revisoren
 - c) Wahl der Delegierten für die Delegierten-
versammlung vom 15. November 2022
7. Referat von Jérôme Hayoz, Generalsekretär des
PVB
8. Tätigkeitsprogramm 2023
9. Anträge der Mitglieder
Die Anträge sind bis am 3. August 2022 schriftlich und begründet dem Vorstand einzureichen

Avanti

Einladung für den Sommeranlass

Am Samstag, den 3. September 2022
(für Mitglieder, eine Begleitperson und Kinder)

Highland-Gurten bei Familie Ruedi & Susanne
Balsiger, Wabern

12.30 Uhr gemeinsames Mittagessen

Anmeldungen bitte bis am 15. August 2022 an:
pascal.walser@bazl.admin.ch oder telefonisch:
058 465 96 04

Von der Bergstation Gurten aus gibt es eine gemütliche Wanderung Richtung Bauernhof der Familie Balsiger. Die Wanderung dauert rund 20 Mi-

10. Verschiedenes
11. Umfrage und Schluss der Hauptversammlung

Anmeldungen bitte bis am 15. August 2022 an:
pascal.walser@bazl.admin.ch oder telefonisch:
058 465 96 04

Der Vorstand der Sektion

Bern, 20. April 2022

Invitation à l'assemblée générale 2022

Samedi 3 septembre 2021
(uniquement pour les membres)

Highland-Gurten
Famille Ruedi & Susanne Balsiger, Wabern

10h00
Début de l'assemblée générale

A partir de 12h30
Repas offert par la section

Ordre du jour

1. Salutations et élection des scrutateurs/trices
2. Procès-verbal de l'assemblée du 4 septembre 2021
3. Rapport d'activité 2021
4. Jubilaires 2021
5. Finances
 - a) Comptes annuels 2021
 - b) Rapport des vérificateurs/trices pour 2021
 - c) Budget 2023
 - d) Cotisation de la section pour 2023
6. Elections
 - a) des membres du comité
 - b) des vérificateurs/trices des comptes
 - c) des délégué.e.s pour l'AD du 15 novembre 2022
7. Exposé de Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC
8. Programme d'activités pour 2023

9. Propositions des membres

Les propositions motivées doivent être soumises par écrit au comité de la section jusqu'au 3 août 2022

10. Divers

11. Questions et fin de l'assemblée générale

Veuillez vous inscrire avant le 15 août 2022 auprès de:
pascal.walser@bazl.admin.ch ou par téléphone:
058 465 96 04

Le comité de la section

Berne, le 20 avril 2022

Sektion Zürich

Einladung zum Jahresausflug 2022

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Herzliche Einladung zum Jahresausflug 2022 der Sektion Zürich. Der diesjährige Ausflug führt uns ans PSI. Nach einer allgemeinen Einführung im Besucherzentrum und dem Entdecken der interaktiven Exponate erfahren wir an der Besucherstation Esiville Spannendes zur ESI-Plattform (ESI steht für «Energy-System-Integration»).

Datum: Donnerstag, 1. September 2022

Zeit: 13:30 Uhr

Ort: Paul Scherrer Institut, Besucherzentrum
psi forum, 5232 Villigen PSI

Bitte um **Anmeldung** bis zum **15. August 2022** an:
ausfluege.pvb-zh@gmx.ch

Die Teilnahme ist für Mitglieder des PVB kostenlos.



highland-gurten.ch

Link zum Hof:

<https://www.highland-gurten.ch/cms/>



Für den Vorstand: Pascal Walser, Eventmanager



«Noch hinter der nicht beendeten Arbeit versteckt?!» – Mobbingstelle

«Ancora nascosti dietro le attività non conclusive?!» – Consultazione sociale

SUDOKU

		7	1	6		2		
	5			2			8	
4					9	5		7
6			5			3		
2	9						7	8
		1			2			6
8		9	6					2
	6			1			9	
		2		7	8	4		

Erscheinungsdaten 2022

Magazin-e 3: Oktober

Magazin-e 4: Dezember

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen allen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitglied-werden

La solidarité nous rend plus fort-e-s!

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous: des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tous nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien!

www.pvb.ch/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora socia/socio dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per tutti e tutte voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghi, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktor:innen: Jérôme Hayoz , Elias Toledo, Luc Python,
Norma Giannetta
Kommunikationsleiterin und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Redaktionsteam: Tamara Schindler, Natascha Krebs, Noemi Zbinden
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

Stämpfli AG, Kommunikationsunternehmen
Wölflistrasse 1, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:

Mutationsdienst PVB
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung:

Personalverband des Bundes (PVB)
pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-begläubigte Auflage: 8'872 Exemplare