



14 juin 2023, grève des femmes, grève féministe

SSP Genève, secteur enseignement : Cahier de revendications

Le 14 juin 2019, une grève féministe d'ampleur historique a secoué le pays. Nous avons été des centaines de milliers à nous mobiliser pour l'égalité, le respect et la dignité. Ensemble nous avons crié notre ras-le-bol des discriminations, des violences sexistes et sexuelles que nous subissons sur notre lieu de travail, à la maison, dans la rue. Nos voix ont rejoint celles des mouvements féministes qui se sont levés et qui se lèvent un peu partout dans le monde pour défendre nos droits et nos libertés.

Quatre ans plus tard, et malgré les quelques avancées, force est de constater que peu de choses ont changé, voire ont empiré pour les femmes et les travailleuse-x-s à Genève et en Suisse. Les inégalités persistent, les écoles genevoises et le DIP ne font pas exception. Dans la perspective d'une école et d'un service public plus égalitaire, le SSP-Enseignement formule des revendications élaborées par ses membres. Ce cahier de revendications sera remis en amont du 14 juin à la Cheffe du DIP, Mme Anne Emery-Torracinta (avec copie à Mme Merard-Malinverni, Directrice des ressources humaines), ainsi qu'à son/sa successeur-euse qui prendra ses fonctions le 1^{er} juin 2023.

Revendications :

- 1) Réinstaurer les formations continues des enseignante-x-s et des enseignant-x-s, ainsi que de l'ensemble du personnel du DIP sur le temps de travail, et mettre fin à la planification desdites formations le week-end ou le mercredi après-midi. Les inégalités de genre persistant au niveau de la charge parentale, les femmes sont davantage impactées par les formations continues planifiées en dehors du temps de travail et d'enseignement ;
- 2) Ajuster et réduire les charges administratives selon le taux d'occupation afin d'assurer l'égalité de traitement entre le personnel enseignant à temps partiel, majoritairement féminin, et le personnel à temps plein ;
- 3) Mettre en place une formation obligatoire pour tout le personnel, donnée sur le temps de travail, visant à prévenir le harcèlement sexiste et sexuel sur les lieux de travail et d'apprentissage, et à prévenir les discriminations en général au sein du DIP ;
- 4) Mettre en place une réelle politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexiste et sexuel et de toute forme de discrimination au sein du DIP ;

- 5) Mettre fin à la politique des « placards et parachutes dorés » offerts à des collaborateur-riche-x-s et cadre-x-s du DIP dont les comportements sont discriminatoires et/ou relèvent du harcèlement sexiste et sexuel ;
- 6) Créer dans chaque établissement une antenne afin d'accueillir et recevoir tant le personnel que les élève-x-s en situation de harcèlement, et budgéter à cet effet des postes spécialisés (infirmière-x-s/infirmier-x-s, juriste-x-s, psychologue-x-s, spécialiste-x-s des questions d'égalité, assistant-e-x sociaux-ale-x-s...). Encourager le personnel et les élèves à s'adresser l'antenne.
- 7) Internaliser les services de nettoyage et de restauration scolaire afin d'assurer de meilleures conditions de travail dans ces secteurs essentiels au fonctionnement des écoles, et majoritairement féminins ;
- 8) Revaloriser les salaires des fonctions majoritairement occupées par des femmes, notamment de secrétaire-x-s, infirmière-x-s/infirmier-x-s, bibliothécaire-x-s, et enseignante-x-s/enseignant-x-s du primaire, métiers sous-évalués alors que la charge de travail et les responsabilités augmentent. Réduire les inégalités implique d'abolir la hiérarchie des rémunérations actuelles basée sur une division genrée et intersectionnelle de l'accès aux postes les mieux rémunérés.
- 9) Assurer une politique d'école inclusive reposant sur la mise à disposition de ressources, de postes et de moyens à hauteur des besoins ;
- 10) Octroyer des horaires blocs pour le personnel travaillant à temps partiel, majoritairement féminin, et respecter les horaires demandés par le personnel ayant des charges familiales/parentales ;
- 11) Donner mandat au SRED, à des établissements publics universitaires ou au 2^e Observatoire d'établir des statistiques et des enquêtes approfondies sur les inégalités persistant au sein du DIP (occupation de taux partiels selon le genre, occupation genrée des différentes fonctions et des postes de cadres, enquête sur le harcèlement et les discriminations sévissant sur les différents lieux de travail et services rattachés au DIP etc.) ;
- 12) Mettre à disposition, dans chaque établissement, des locaux d'allaitement garantissant l'intimité, avec frigo et lumière naturelle, et s'assurer de la mise en application des dispositions légales relatives au congé allaitement ;
- 13) Garantir la possibilité pour le personnel ayant des charges familiales/parentales de réduire son taux de travail sans que la garantie d'emploi n'en soit modifiée, et ce tant que lesdites charges sont effectives ;
- 14) Organiser des séances d'information régulières, sur le temps de travail, portant sur les droits des travailleuse-x-s et des travailleur-x-s du DIP en lien avec la maternité et la parentalité, ainsi que des séances d'informations sur les droits garantis par la Loi sur l'égalité (LEg) ;
- 15) Renforcer le contrôle du respect de la Loi sur l'égalité (LEg), de la protection contre le licenciement en cas de maternité et du droit du travail en général dans les écoles privées ;

- 16) De façon générale, mettre en place une politique du travail favorisant l'égalité entre les genres et luttant contre tout type de discriminations, et débloquer à cet effet un budget spécifique ;
- 17) Utiliser systématiquement le langage épicène dans tous les documents, matériels de cours, courriers au personnel et aux élèves ;
- 18) Pour les postes de cadres, appliquer la règle de la préférence donnée à une femme jusqu'à l'obtention de la parité (au minimum) ;
- 19) Garantir le respect des demandes et des choix des élèves concernant leur identification et expression de genre.

Adopté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale du SSP-Enseignement, 26 avril 2023.