



## Le 14 juin 2023, c'est la Grève féministe !

### CAHIER DE REVENDICATIONS DU SECTEUR HAUTES ECOLES / HES-GE

Le principe d'égalité est inscrit dans la Constitution depuis 37 ans, aujourd'hui les femmes veulent des faits. Les salaires et les retraites sont toujours insuffisants et la situation ne fera que s'aggraver suite au « Oui » à AVS21. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soins, ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et à des interruptions de carrière pénalisantes.

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, le secteur des HES genevoises ne fait pas exception.

Trop souvent encore victime de harcèlement et d'inégalité de traitement sur le lieu de travail, il est temps de changer de système pour instaurer une organisation du travail qui cesse de pénaliser les femmes.

Ce cahier de revendications, adopté à l'assemblée générale féministe du 4 avril 2023, sera remis à la Direction générale des HES SO Genève et à chaque direction d'établissement.

### Lutte contre le harcèlement et les discriminations

1) Adoption d'une politique "tolérance zéro" au sein des HES-SO Genève et communication à l'ensemble du personnel et du corps étudiant qu'il n'y aura aucune tolérance envers tout type de harcèlement ou de discriminations (notamment sexiste, sexuelle, raciste, LGBTQI+phobe, validiste, classiste). Garantir un budget et des postes spécifiques pour assurer sa mise en œuvre.

2) Mise en place en place de formations et séances d'informations pour les étudiant-e-x-s pour les informer de leurs droits, sur les questions d'égalité, de lutte contre le harcèlement.

3) Formation obligatoire et en présentiel pour tout le personnel (y compris les praticien-ne-x-s formateur-riche-x-s) sur leurs droits et devoirs (ex. : droit du travail public, Loi sur l'égalité), sur les questions d'égalité et de lutte contre le harcèlement (droits et devoirs). Ces formations doivent être comptées comme du temps de travail et doivent se dérouler sur le temps de travail à l'instar des heures pour la formation didactique du personnel nouvellement engagé.

4) Instauration d'une instance neutre et externe permettant d'évaluer les cas d'atteinte à la personnalité, habilitée à enquêter et à formuler des propositions, conseiller des décisions et des mesures de sanctions. Les personnes et organisations composantes sont choisies selon un processus paritaire (associations du personnel/syndicats et directions).

4) Mise en place d'un monitoring avec des indicateurs permettant d'évaluer les cas de harcèlement, d'atteinte à la personnalité et de discriminations.

5) Sanctions exemplaires lors d'atteinte à la personnalité et de harcèlement pour les personnes ayant commis l'atteinte à la personnalité ou le harcèlement et meilleure protection des victimes (exemple : garantir que celles-ci ne soient plus en contact avec les harceleur-euse-x-s, ne perdent pas leur poste de travail, et puissent bénéficier d'un suivi et d'un soutien RH adéquat).

6) Appliquer un règlement similaire à la LEg pour les personnes en formation.

7) Modifier l'article 6, alinea a) du règlement sur le personnel en incluant "identité et expression de genre" dans la liste des discriminations contre lesquelles l'employeur se doit de lutter.

8) Créer une cellule de veille et d'action contre les violences et les discriminations sexistes, lgptqi+phobes, racistes, validistes, classistes, ou basées sur la religion. Cette cellule doit être indépendante et représenter tous les corps.

9) Veiller à une meilleure représentativité des minorités aux postes de cadres.

10) CV anonymisés dans les premières sélections des dossiers.

11) Pour les personnes transgenres, garantir un aménagement du temps de travail durant les périodes de transition.

12) Effectuer une étude comparative qui mette en lumière les différences en termes de types de contrats, de pourcentage et de classe salariale dans les HES genevoises, dans une perspective intersectionnelle (prenant en compte les discriminations systémiques sexistes, racistes, LGBTQI+phobes, religieuses, validistes, classistes etc.).

### **Revalorisation salariale des métiers dits "féminins"**

1) Revalorisation salariale des secrétaire-x-s, bibliothécaire-x-s, assistant-e-x-s administratif-ve-x-s, des membres corps intermédiaire, et en particulier des assistant-e-x-s.

2) Internalisation du personnel de nettoyage, des cafétérias, de sécurité.

3) Une année consacrée à l'éducation des enfants doit être égal à l'octroi d'une annuité initiale (et pas une annuité pour deux années consacrées à l'éducation des enfants comme c'est le cas actuellement).

5) Supprimer la limite de cinq annuités maximum pour les années dédiées à l'éducation des enfants

## **Facilitation de la conciliation vie privée / vie professionnelle**

- 1) Afin d'éviter les disparités au niveau du salaire et des rentes, réduire le temps de travail sans perte de salaire pour tout le personnel entre les temps partiels majoritairement occupés par des femmes et des temps pleins majoritairement occupés par des hommes (ex : semaine de 32h pour un 100%).
- 2) Pouvoir choisir son taux de travail à 100% ou temps partiel sans être désavantagé-e-x en termes de postulation, de diversité de tâches ou d'accès à des responsabilités, avec des changements possibles tout au long de sa carrière.
- 3) Favoriser ou soutenir le job-sharing (occupation à deux sur des postes ou des fonctions).

## **Conditions de travail**

- 1) A temps partiel, favoriser les horaires blocs, éviter la sur-flexibilisation du temps de travail et avoir la possibilité à un/des jours de congés fixes, voire des journées fixes hors institution, en cas de cumul de plusieurs temps partiel.
- 2) Être prioritaire, en cas de situation précaire et sur demande, pour augmenter son taux d'activité.
- 3) Avoir accès à de la formation continue, même si on est en CDD, car les CDD courent parfois (souvent) sur plusieurs années et la formation continue est indispensable sur un CV.
- 4) Promouvoir la stabilisation des postes qui peuvent l'être ou lorsqu'ils peuvent l'être avec des perspectives d'évolution professionnelle.
- 5) Instaurer un congé menstruel.
- 6) Augmenter les postes dans les services souffrant de sous-effectifs.
- 7) Interdiction du licenciement en cas de maladie professionnelle.
- 8) Amélioration du droit au traitement en cas de maladie pour les CDD.
- 9) Garantir la mobilité interne pour les personnes dont l'état de santé a modifié la capacité de travail.

## **Maternité et parentalité**

- 1) Garantir sur chaque site, un espace adapté et dédié à l'allaitement ou au tirage du lait.
- 2) Valoriser la réduction du temps de travail des pères ou des parents partenaires pour raison d'éducation.
- 3) Garantir un congé du père ou du parent partenaire obligatoire de 16 semaines minimum avec traitement plein.

- 4) Tenir compte dans l'organisation du travail des charges assumées par les proches aidant-e-x-s (care), non rémunérées et effectuées majoritairement par les femmes.
- 5) Aucune discriminations (nominations, renouvellement de CDD ou autres) pour raison de maternité ou d'adoption.
- 6) A l'engagement, le respect du droit consistant à ne pas demander si la personne est enceinte ou compte fonder une famille.
- 7) Instituer un congé prénatal d'un mois hors 730 jours du droit au traitement en cas de maladie.
- 8) Créer des places de crèches pour les enfants des collaborateur-riche-x-s et étudiant-e-x-s.
- 9) Dans la comparaison des dossiers scientifiques, réduire les exigences de déplacement en colloque ou à l'étranger pour les personnes avec charges familiales.
- 10) Mobiliser une réflexion autour d'un pôle de remplacements à l'interne : en cas de maladie d'enfants par exemple (difficile à anticiper).
- 11) Mieux considérer et prendre en compte les situations de grossesse dans des contrats travail à durée déterminée. Garantir la prolongation et le renouvellement du CDD en cas de grossesse.
- 12) En cas de séances du soir qui font partie intégrante du cahier des charges, participer aux frais de garde d'enfants, si la demande en est faite.
- 13) Garantir que la grossesse ne retarde pas ou n'empêche pas une nomination.
- 14) Communication institutionnelle sur le droit au congé allaitement.

Adoptée à l'unanimité à l'Assemblée générale du 4 avril 2023.