

## **Cahier de revendication des nettoyeuses Grève des femmes\* / grève féministe**

Genève, le 30 mars 2019

**Réunis en Assemblée générale ce jour, dans les locaux du syndicat UNIA, les nettoyeuses ont à l'unanimité mandaté les syndicats SIT et UNIA pour la défense de leurs intérêts.**

### **Constatant que :**

- Le secteur du nettoyage est majoritairement occupé par des femmes ;
- Les femmes sont le plus souvent chargées d'effectuer du nettoyage d'entretien, moins bien payé que le nettoyage spécifique ou de chantier effectué majoritairement par des hommes ;
- Les postes d'encadrement, comme dans bien d'autres branches, sont majoritairement occupés par des hommes ;
- De nombreux articles de la CCT, de la LTr ainsi que du CO ne sont pas respectés à leur désavantage ;
- Les discriminations faites aux femmes de manière générale persistent toujours : harcèlement sexuel, violences domestiques impunies, contrats précaires et bas salaires, pénurie de place en crèche, retraite insuffisante et indigne, etc. ;

### **Les nettoyeuses unies et solidaires exigent :**

- La ré-internalisation du personnel chargé de l'entretien des bâtiments publics dans la fonction publique ;
- L'encouragement du travail de jour ;
- L'élaboration d'une directive d'application de l'Annexe 1 de la CCT concernant le harcèlement sexuel :
  - Procédure claire de traitement des plaintes ;
  - Désignation de personnes compétentes à consulter en matière de conciliation ;
  - Règlement concernant les frais de conciliation ;
- L'élargissement du dispositif de l'Annexe 1 de la CCT aux cas de harcèlement moral ;
- Un congé paternité de quatre semaines ;
- La mise en place de mesures permettant de rendre accessible les postes à responsabilités aux femmes ;
- Modification de la LPP : cumul des revenus des différents employeurs.
- L'envoi d'un rappel aux entreprises de nettoyage concernant les mesures de protection prévues par la LTr et le CO durant et après la grossesse :
  - Dès le début de la grossesse, la travailleuse peut sur demande se faire déplacer du travail entre 20h-6h à un travail de jour. Si pas possible, paiement à 80% du

- salaire assuré (art. 35b LTr) ;
- Le travail entre 20h-6h est interdit durant les 8 semaines avant l'accouchement. Dans le cas où aucun poste de jour équivalent n'est disponible, l'employeur doit payer au moins 80% du salaire assuré (art. 35a LTr)
- La durée maximale de la journée du travail est de 9h. Aucune heure supplémentaire n'est permise (art. 60 OLT1)
- L'adaptation du cahier de charges pendant la grossesse, selon l'interdiction d'effectuer des travaux dangereux ou pénibles (déplacement manuel de charges : régulièrement + de 5 kg, occasionnellement + de 10 kg ; mouvements ou postures fatigants (se courber, étirements importants, position accroupie, etc.) ; exposition à des substances ou micro-organismes nocifs ;
- La travailleuse doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées (art. 34 OLT3) ;
- Les femmes enceintes peuvent, sur simple avis, ne pas aller à leur travail ou le quitter (art. 35a LTr) ;
- La réduction du droit aux vacances n'intervient qu'à partir du 3<sup>ème</sup> mois d'arrêt complet au lieu du 2<sup>ème</sup> (art. 329b CO) ;
- L'occupation interdite durant les 8 semaines après l'accouchement (art. 35a LTr) ;
- Les pauses allaitement sont rémunérées durant la 1<sup>ère</sup> année de vie de l'enfant : 30' pour une journée de travail de moins de 4h ; 60' pour une journée de travail de plus de 4h ; 90' pour une journée de travail de plus de 7h (pauses non comprises) ;
- A sa demande, une femme qui allaite peut être dispensée des travaux qui lui sont pénibles. Elle doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées ;
- Comme les femmes enceintes, celles qui allaitent ne peuvent exécuter des travaux dangereux ou pénibles. Un travail équivalent sans danger doit leur être proposé. A défaut, elles ont le droit au paiement de 80% de leur salaire ;
- Pas plus de 9h de travail par jour pour les femmes qui allaitent, pas d'heures supplémentaires au contrat (art. 60 OLT1) ;
- L'interdiction de licenciement suite à absence pour maladie d'enfant (licenciement abusif).

**Unies et solidaires, les nettoyeuses présentes à l'Assemblée générale ont également donné mandat au SIT et à UNIA pour prendre toutes les mesures de lutte utiles jusqu'à obtenir la satisfaction de leurs revendications, qu'elles considèrent totalement légitimes.**

**Résolution votée à l'unanimité le 30 mars 2019**