

Monsieur Yves Flückiger
Recteur de l'Université de Genève
Rue du Général Dufour
1201 Genève

Genève, le 9 mai 2019

Concerne : cahier de revendications et préavis de grève

Monsieur le Recteur,

Nous vous informons qu'à la suite d'assemblées organisées le 19 mars, le 26 mars et le 7 mai, nous avons été mandatées par le personnel pour vous transmettre le cahier de revendications que vous trouverez en annexe. Nous souhaitons solliciter des négociations à son sujet et vous faire part d'un préavis formel de grève pour la journée du 14 juin 2019. Ce préavis a été transmis au Conseil d'État par le Cartel intersyndical le 28 mars dernier et concerne également les secteurs subventionnés.

Nos organisations réaffirment le droit de grève pour l'ensemble du personnel, tel que confirmé notamment par la décision du Conseil d'État.

Nous sommes par ailleurs encore dans l'attente d'une solution concernant l'examen en Faculté de Médecine programmé pour le 14 juin 2019.

En vous remerciant de prendre bonne note de ces éléments, et dans l'attente de vos nouvelles, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Recteur, nos salutations distinguées.

Pour le SIT, Françoise Weber, secrétaire syndicale

Pour la CUAE, Gahla Doerig

Pour le SSP, Margarita Castro, secrétaire syndicale

Pour l'AGRASS, Camille Bajoux

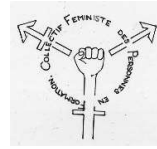
Pour l'ACIL, Annick Ettlin

Pour le CFPF, Pauline Emery

Pour l'AEL, Céline Vonlanthen

Pour le PAT-UNIGE, Bianca Mottironi

**Annexes : Cahier de revendications UNIVERSITE DE GENEVE
Cahier de revendications CARTEL
Préavis de grève CARTEL**



Le 14 juin 2019 : C'est la grève des femmes*/grève féministe !¹

Secteur de l'Université de Genève : Cahier de revendications

Le principe de l'égalité a été inscrit dans la Constitution il y a plus de 37 ans. Dans les faits cette égalité est très loin d'être une réalité. Nos salaires et nos retraites sont souvent insuffisantes. Les femmes* assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soin (*care*), ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et des interruptions de carrière pénalisantes. Ce système doit changer, car il dévalorise excessivement le travail des femmes*. Les places en crèches sont en nombre insuffisant et les moyens sont trop limités. Il manque 4000 places d'accueil dans le canton de Genève pour répondre à la demande des parent.e.x.s et de nombreu.x.ses collègues à l'Université.

Le milieu académique est particulièrement précaire et soumis à des chapelles de pouvoirs. Les doctorant.e.x.s, les chercheuse.x.s et les collègues constituant le corps intermédiaire sont tributaires de rapports de pouvoir qui leur sont défavorables. Les conditions de travail du personnel administratif et technique (PAT) sont à deux vitesses entre le personnel avec statut public et le personnel engagé sous contrat privé, lequel est précarisé et soumis à de multiples inégalités y compris salariales.

Le personnel constate que le cahier de revendications « CARTEL » s'applique tout à fait à la réalité rencontrée à l'UNIGE. La situation du personnel engagé sous contrat privé et du personnel sous-traité travaillant à l'Université est encore plus mauvaise. Nous demandons par conséquent la réintégration du personnel qui travaille en sous-traitance. Nous nous opposons fermement aux emplois précaires et à deux vitesses.

Malgré la volonté du rectorat de lutter contre les inégalités de genre au sein de l'UNIGE, les solutions proposées sont largement insuffisantes. Les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans le corps professoral. Le personnel du corps intermédiaire et les assistant.e.x.s sont très fortement précarisé.e.x.s, que ce soit parce qu'ils-elles n'accèdent pas à des contrats à durée indéterminée (CDI) ou parce qu'ils-elles sont engagé.e.x.s sur des postes à temps partiel qui ne permettent pas de reconnaître leur travail et leur engagement au sein de l'Université. Le PAT, majoritairement composé de femmes, bénéficie de salaires parmi les plus bas de l'UNIGE, ses droits diffèrent selon le type de contrat (de droit public ou privé, à durée déterminée ou indéterminée) et les temps partiels « imposés » ne permettent pas toujours de vivre correctement de son salaire ou de sa retraite. Les étudiant.e.x.s et les doctorant.e.x.s ne bénéficient pas de mesures spéciales leur permettant de concilier leurs recherches et leurs études avec leur situation privée. Le personnel de nettoyage, externalisé et sans garantie d'emploi, parfois payé à l'heure et mal rémunéré, est surchargé.

¹ *toute personne qui n'est pas un homme cis-genre (soit un homme qui se reconnaît dans le genre qui lui a été assigné à la naissance).

C'est pourquoi nous transmettons au rectorat de l'UNIGE ce cahier de revendications pour le personnel de l'UNIGE et les étudiant.e.x.s dans la perspective de la grève des femmes*/grève féministe du 14 juin 2019.

Nous voulons que le rectorat s'engage à :

I. Lutter contre les violences sexistes, sexuelles et psychologiques

1. **Garantir l'accès au GROUPE DE CONFIANCE de l'État² pour l'ensemble du personnel UNIGE, afin d'assurer la protection de la personnalité de ses employé.e.x.s.** Le GROUPE DE CONFIANCE est régi par le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève ([RPPers](#)) (B 5 05.10) ; il peut intervenir de façon neutre, impartiale et indépendante pour la résolution de conflits (collectifs et individuels) et lors d'atteintes à la personnalité. Nous considérons que le groupe confiance mis en place par l'UNIGE, qui n'a pas de pouvoir de sanction, représente une mesure insuffisante pour répondre aux différents problèmes de harcèlement sexiste et sexuel qui touchent de nombreuses femmes*. Nous demandons l'instauration d'une instance neutre permettant d'évaluer les cas d'atteinte à la personnalité, habilitée à enquêter et à formuler des propositions, des décisions, des mesures et des sanctions.
2. **Instaurer une politique marquée de prévention** des risques psycho-sociaux lors d'atteintes à la personnalité (mobbing et harcèlement sexiste et sexuel) et à la santé (pénibilité, risques en cas de grossesses, charge mentale, burn out, etc.). Cette politique doit adopter le point de vue des victimes et appliquer des sanctions efficaces et effectives afin de prévenir la récidive et de maintenir des conditions et un environnement de travail et d'études favorables.

II. Instaurer la parité à toutes les échelles de l'Université

1. **Instaurer des mesures efficaces afin d'obtenir la parité dans les postes d'enseignement et de recherche.**
2. **Garantir la parité de sièges entre hommes* et femmes* afin d'assurer une participation équitable dans les organes décisionnels et consultatifs**, tels que l'Assemblée de l'Université, la Commission du personnel, les Conseils de Facultés, les Commissions de nomination, les Comités scientifiques, les Commissions de renouvellement des contrats ainsi qu'au sein du rectorat. Modifier les règlements afin de garantir la représentation paritaire ou a minima proportionnelle.

III. Faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

1. **Améliorer les conditions de garde de l'enfant.e.x**
 - a. Prendre des mesures efficaces afin d'augmenter le nombre de places de crèches pour le personnel et les étudiant.e.x.s de l'UNIGE.
 - b. Garantir un nombre de places suffisant en crèche pour les besoins de garde ponctuels.
 - c. Introduire un soutien financier ponctuel pour la garde des enfant.e.x.s des étudiant.e.x.s et du personnel de l'Université, lors de moments particuliers des études

² <https://www.ge.ch/groupe-confiance>

ou de la carrière (examens, soutenance de thèse), en particulier pour les familles monoparentales.

2. Garantir l'égalité devant le congé maternité

- a. Clarifier et augmenter les droits dans le cadre du congé maternité.
- b. Garantir la place et le contenu du poste de travail au retour du congé maternité.
- c. Garantir un congé maternité pour les contrats à durée déterminée (CDD) qui se terminent avant la date de l'accouchement et au terme des subsides Doc et Post-doc Mobility.
- d. Prolonger automatiquement le contrat en cas de grossesse (plutôt que de demander aux femmes* d'assumer la démarche).
- e. Prolonger proportionnellement et automatiquement la durée des contrats dans les cas de congés maladie précédant l'accouchement.

3. Garantir l'égalité dans les responsabilités familiales

- a. Garantir un congé du parent partenaire obligatoire de 16 semaines minimum rémunéré à 100%.
- b. Valoriser la réduction du temps de travail des pères pour raison d'éducation.
- c. Tenir compte dans l'organisation du travail des charges assumées par le proche aidant (*care*), non rémunérées et effectuées majoritairement par les femmes*.

IV. Lutter contre les discriminations intersectionnelles

1. **Assurer l'égalité des droits pour les couples et les parents** homosexuels et LGBTQI+, indépendamment du régime matrimonial.
2. **Mettre en place des campagnes annuelles de sensibilisation** contre les violences et discriminations exercées à l'encontre des femmes*, des LGBTQI+, des personnes discriminées en raison de leur appartenance ethnoraciale ou religieuse réelle ou supposée ainsi que des personnes en situation de handicap, en partenariat avec les associations investies sur ces questions et avec l'octroi d'un budget dédié.
3. **Instaurer la possibilité pour toute personne trans* et/ou non-binaire de faire figurer sur sa carte d'étudiant.e.x, son diplôme ou tout document officiel de l'institution son prénom d'usage et/ou son genre** (en remplacement de son prénom et/ou genre assignés à la naissance), sur simple demande et sans obligation de présenter de certificat ou de document officiel.
4. **Ajouter dans l'ensemble des formulaires de l'institution la mention « non binaire » (ou « X »)**, en complément des catégories « femme » et « homme ».
5. **Mettre en place des toilettes et vestiaires non binaires et assurer l'accès à des produits hygiéniques gratuits pour tou.te.x.s.**
6. **Créer une cellule de veille et d'action contre les violences et les discriminations** sur la base du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance ethnoraciale ou religieuse, du handicap ou de la classe.
7. **Garantir l'accès de toutes et tous aux bâtiments universitaires comme un espace public safe.**

V. Promouvoir l'égalité dans la recherche et l'enseignement

- 1. Instaurer des modules de formation obligatoires à destination du personnel de la recherche et de l'enseignement, particulièrement des responsables hiérarchiques,** concernant les oppressions de genre ou tout autre type de discrimination structurelle, qu'ils peuvent reproduire.
- 2. Introduire l'écriture inclusive** dans tous les documents officiels de l'Université ainsi que dans le contenu des cours et des examens. Introduire l'utilisation obligatoire du titre pour les femmes* (Dre/Pre en lieu et place de Mme) dans tous les documents et toutes les communications, officielles ou non officielles, e-mails compris.
- 3. Allouer des ressources supplémentaires pour les enseignements portant sur le genre, les sexualités et les discriminations** sexistes, racistes et homophobes.
- 4. Mettre en place un cours obligatoire de première année sur le genre,** l'égalité des sexes et des sexualités, dans tous les cursus.
- 5. Instaurer des règles claires pour lutter contre les biais de genre et assurer une visibilité équitable de la production scientifique des femmes*** dans les programmes et bibliographies de l'ensemble des enseignements dispensés.
- 6. Lutter contre les biais de genre dans l'organisation des conférences, colloques et événements académiques** et interdire la constitution de comités scientifiques composés uniquement d'hommes*.
- 7. Lutter contre les biais de genre dans les processus d'évaluation des travaux et examens des étudiant.e.x.s** par la mise en place d'un système de copies anonymisées.
- 8. Lutter contre les biais de genre dans les processus de recrutement** par l'anonymisation des dossiers de candidature.

VI. Promouvoir les carrières féminines et améliorer les conditions de travail et d'études

1. Promouvoir la relève

- a. Créer davantage de postes de la relève et les attribuer en priorité aux femmes*.
- b. Supprimer les exigences de mobilité et les restrictions en raison de l'âge académique, qui sont pénalisantes pour les femmes*.
- c. Assurer un soutien institutionnel aux carrières duales en offrant une aide à l'insertion professionnelle du/de la partenaire.

2. Améliorer les conditions de travail et d'études

- a. Remplacer systématiquement les employé.e.x.s en congé maternité ou parental, pour la durée totale du congé, afin d'éviter un injuste report du travail sur leurs collègues.
- b. Standardiser le droit à allonger les études en cas de grossesses et le rendre automatique. Instaurer le droit à allonger les études si la vie familiale le requiert.
- c. Étendre à tous les bâtiments l'aménagement d'espaces d'allaitement et ouvrir des lieux de stockage réfrigérés du lait. Créer des espaces mixtes pour changer les enfant.e.x.s.
- d. Garantir des espaces de repos, de rencontre en mixité choisie sans hommes cis-genre.

- e. Étendre l'application de la LEg aux personnes en formation.
- f. Instaurer une commission de suivi des indicateurs d'amélioration de l'égalité pour le personnel avec statut public et pour le personnel avec statut privé, incluant des représentant.e.x.s des syndicats et des associations du personnel.
- g. Systématiser l'information sur les droits des employé.e.x.s spécifiques à chaque corps (personnel enseignant et de recherche, PAT), communiquée lors de l'engagement par exemple sous la forme de brochures thématiques en plusieurs langues (maternité/parentalité et allaitement, harcèlement sexiste et sexuel, droits liés au travail, RH, etc.).
- h. Protéger les employé.e.x.s et étudiant.e.x.s étranger.e.x.s en facilitant l'obtention des permis de travail et de séjour.

3. Lutter contre la précarité au travail et dans les études

- a. Réintégrer le personnel externalisé qui travaille pour l'Université (service de nettoyage, restauration), dont la majorité des postes est occupée par des femmes*.
- b. Harmoniser les conditions de travail entre les contrats de droit public (DIP), FNS, et les contrats de droit privé.
- c. Lutter contre la précarisation par le biais du temps partiel imposé aux femmes* (notamment dans les postes d'assistantat, de secrétariat et dans certains services communs).
- d. Harmoniser la durée d'engagement des doctorant.e.x.s et leur assurer un minimum de cinq années de financement.
- e. Lutter contre la précarisation des femmes à la retraite due aux taux partiels imposés et aux interruptions de carrière.
- f. Assurer la transparence sur les taux d'engagement et les salaires pour lutter contre les inégalités salariales.

Assemblée générale femmes* UNIGE

Genève, le 7 mai 2019