
CONTENU

- 1) INTRODUCTION
- 2) UN MODELE D'EMPLOI MASCULIN
- 3) EGALITE ET SERVICES PUBLICS
- 4) LE SEXISME JUSTIFIE LES INEGALITES
- 5) NOS REVENDICATIONS GENERALES
- 6) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE SALAIRES
- 7) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL
- 8) NOS REVENDICATION EN MATIERE DE PROTECTION DE LA GROSSESSE
- 9) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE CONGES
- 10) NOS REVENDICATIONS POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LE HARCELEMENT SEXUEL

ANNEXES :

QUELQUES EXEMPLES DE CAHIERS DE REVENDICATIONS SECTORIELLES
EXEMPLE DE COURRIER A L'EMPLOYEUR

1) INTRODUCTION

Les revendications avancées dans le cadre de la mobilisation unitaire pour la grève féministe et des femmes* du 14 juin (voir l'Appel <https://ssp-vpod.ch/campagnes/pour-legalite-contre-le-sexisme/notre-dossier-sur-la-greve-des-femmes/appel-national-a-la-greve/>) font partie de nos revendications.

Ce dossier ne porte donc pas sur des revendications générales, telles que la reconnaissance du travail domestique, éducatifs ou de soins, les questions relatives au corps, ni mêmes des questions comme le droit à des rentes dignes, sans hausse de l'âge de la retraite. Ces questions ne sauraient en effet trouver place dans un cahier de revendications adressé aux employeurs publics ou des secteurs subventionnés.

Ce dossier vise à mettre en évidence un certain nombre de revendications qui ont trait aux relations de travail et qui peuvent être reprises dans nos divers secteurs. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais d'un support qui prend appuis sur des cahiers de revendications déjà discutés dans certaines régions.

2) UN MODELE D'EMPLOI MASCULIN

Le SSP a toujours été très sensible aux questions relatives aux droits des femmes, qui ne peuvent se réduire à la sphère professionnelle au sens strict. Car l'insertion des femmes en emploi s'est construite de façon subordonnée à la place qui leur est historiquement et socialement attribuée dans la sphère domestique.

Le statut de salarié s'est construit sur le modèle de l'homme pourvoyeur de revenu pour la famille et de la femme au foyer. Jusqu'en 1988, une femme mariée ne pouvait ouvrir un compte en banque ou signer un contrat de travail sans l'accord de son mari. Souvent elle devait quitter son emploi, notamment dans la fonction publique, une fois mariée. Le salaire féminin a longtemps été considéré comme un salaire d'appoint.

Le « travail » est défini comme le travail rémunéré à l'exclusion du travail qui sert à reproduire la vie et qui est pourtant nécessaire au fonctionnement de la société et de l'économie. Le temps de travail, le droit et les conditions de travail et les assurances sociales se sont construits sur ce modèle. Longtemps, il a été « normal » de moins bien payer une femme au seul motif qu'elle était une femme. Il a fallu attendre l'article constitutionnel sur l'égalité, voté le 14 juin 1981, pour qu'il soit illégal de payer moins un travailleur uniquement en raison de son sexe.

Depuis, l'égalité a été inscrite dans la Loi sur l'égalité, conquise grâce à la grève des femmes de 1991. L'égalité fait aussi partie du politiquement correct. Tout le monde ou presque, y est favorable. Pourtant, l'égalité n'est de loin pas entrée dans les faits.

Seuls quelques « correctifs », par exemple un congé maternité fédéral en 2015, ont été apportés et l'insertion des femmes dans le monde du travail professionnel reste très inégale à celle des hommes : les salaires, les temps de travail, les métiers, les niveaux de précarité et les carrières des unes et des autres restent très différents. Les inégalités accumulées durant toute la vie active se retrouvent dans le niveau de rente, puisque les femmes touchent des rentes de vieillesse bien plus basses que les hommes.

3) EGALITE ET SERVICES PUBLICS

L'emploi des femmes n'est possible que si des services collectifs sont mis en place, en premier lieu pour s'occuper des enfants en bas âge, mais aussi pour prendre soin des personnes malades et/ou âgées, et pour assurer des tâches comme la préparation des repas ou l'entretien des lieux de vie. Ces tâches doivent être considérées comme bien commun et doivent être garanties à tout le monde par un service public offrant des prestations de qualité et de bonnes conditions de travail au personnel.

Lorsqu'elles sont assumées par les femmes au sein des familles, ces tâches sont gratuites. Lorsqu'elles sont assurées par des tiers, le plus souvent par d'autres femmes, elles sont peu valorisées : les salaires sont bas, les conditions de travail pénibles et les contrats de travail souvent précaires. La situation est d'autant plus mauvaise lorsque ce travail est privatisé : c'est le plus souvent le cas des services de nettoyage, des buanderies ou des cuisines. Mais c'est aussi une tendance qui se développe dans le secteur de la garde des enfants ou des soins, en particulier des personnes âgées à domicile avec des agences privées qui vont même jusqu'à employer des femmes, pour la plupart migrantes, 24 heures sur 24 heures ! Cela est possible parce que l'économie domestique n'est même pas soumise à la Loi sur le travail.

4) LE SEXISME JUSTIFIE LES INEGALITES

Le SSP a joué un rôle pionnier dans la dénonciation du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mettant en place des campagnes dans les années 1980 déjà.

Le harcèlement sexuel est une des formes que prennent le sexisme et la violence à l'encontre des femmes. Interdit par la Loi sur l'égalité, le harcèlement sexuel reste très répandu sur les lieux de travail. Mais le plus répandu est le sexisme ordinaire auquel quasi toutes les femmes se trouvent un jour ou l'autre confrontées.

Loin d'être banal, c'est précisément le sexisme ordinaire qui rend possible des violences plus graves que ce soit sur le lieu de travail, dans la rue ou à la maison. Mais le sexisme sert aussi à justifier et reproduire les inégalités de genre. Le sexisme, véhiculée dans l'éducation, la culture, les médias, les relations sociales à tous les niveaux, remet en permanence les femmes à leur place : une place subordonnée à celle de l'homme. Ainsi, les femmes qui embrassent un métier ou une carrière masculine sont toujours considérées comme des pionnières. Admirées, elles restent l'exception qui confirme la règle. Et aujourd'hui comme hier, la règle reste la même : le succès, la carrière, les hauts revenus et le pouvoir sont l'apanage des hommes.

5) NOS REVENDICATIONS GENERALES

Partant du constat que peu de données genrées sont disponibles dans les Administrations cantonales et communales, de même que pour les secteurs subventionnés :

Le SSP demande que:

- des données genrées portant sur la situation des femmes et des hommes dans les secteurs publics et subventionnés soient disponibles et régulièrement mis à jour ;
- des enquêtes soient menées sur des thèmes qui concernent particulièrement les salariées, tels que la situation des femmes enceintes et accouchées ou le harcèlement sexuel ;
- l'Etat garantisse une éducation – de l'accueil préscolaire jusqu'au post-obligatoire – non genrée et non sexiste, à commencer par la formation des professionnel-le-s ;
- les Administrations publiques et les Institutions subventionnées mettent en place, en collaboration avec les syndicats, des programmes d'impulsion de l'égalité ;
- les engagements et les promotions à des postes à responsabilité se fassent avec des curriculum vitae anonymisés.

6) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE SALAIRES

Partant des constats suivants :

- ♀ les femmes sont majoritaires dans les classes de salaires inférieures ;
- ♀ les métiers majoritairement exercés par les femmes, notamment dans les secteurs des soins, du social, de l'enfance et de secrétariat, sont sous-estimés dans leur complexité et dès lors sous-valorisés ;
- ♀ les secteurs à bas salaires ont souvent été externalisés.

Le SSP demande que :

- la fixation du salaire initial soit faite en tenant compte du temps consacré à l'éducation des enfants ;
- les salaires des fonctions occupées majoritairement par des femmes soient revalorisés par l'octroi d'une classe supplémentaire ;
- les systèmes salariaux et les critères d'attribution des classes salariales selon la fonction/métier soient totalement transparents ;
- lorsque des analyses salariales sont faites, on applique la tolérance zéro en matière d'égalité salariale à poste et profil identique. ;
- comme les femmes sont souvent surqualifiées pour le poste qu'elles occupent, des mesures incitatives pour que les employées occupent des postes en adéquation avec leur niveau de formation soient mises en place ;
- les services externalisés soient repris dans le giron des services publics et des institutions subventionnées et que ces personnels bénéficient des mêmes conditions de salaire et de travail que l'ensemble du personnel.

7) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL

Partant des constats suivants :

- ♀ le temps de travail en Suisse, y compris dans le secteur public, est un des plus élevés d'Europe ;
- ♀ la majorité des femmes et la très grande majorité des mères travaillent professionnellement à temps partiel ;
- ♀ le temps partiel est de plus en plus souvent accompagné d'une grande flexibilité en faveur de l'employeur ;
- ♀ le temps partiel réduit fortement le niveau salarial des femmes et a pour effets de réduire fortement les rentes vieillesse féminines ;
- ♀ dans certains secteurs, la pression est telle qu'il est très difficile de tenir à plein temps et d'une manière générale les cas de burnout augmentent.

Le SSP demande que :

- le secteur public mette en place une politique du temps de travail réellement favorable à l'égalité avec moins de flexibilité et davantage de prévisibilité des horaires de travail. Le temps partiel doit être uniquement décidé par le/la salarié-e et organisé de telle sorte à ne pas empiéter sur la vie familiale et privée.
- le temps de travail ne dépasse en aucun cas les 40 heures par semaine et qu'il soit progressivement réduit pour tout le monde (modèle possible 7 heures par jour ou 35 heures par semaine) ;
- le temps partiel demandé pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche malade soit réversible, à savoir que l'employé-e puisse retrouver son taux d'activité précédent dans un délai de deux à cinq ans ;
- les horaires de travail pour les temps partiels soient aménagés pour limiter la flexibilité, soit des horaires de travail réguliers avec jours de congé fixes (par exemple 2,5 jours de travail pour un 50%) ;
- les mesures concernant le télétravail, le job-sharing ou la réduction du taux d'activité soient un droit de l'employé-e-s qui s'applique dans toute l'administration publique/ l'institution de la même manière et non pas au bien plaire de la hiérarchie.
- une retraite anticipée dès 60 ans, selon le modèle en vigueur dans le bâtiment, soit octroyée au personnel qui exercent un métier pénible, notamment avec horaires irréguliers /24 heures sur 24.

8) NOS REVENDICATION EN MATIERE DE PROTECTION DE LA GROSSESSE

Partant des constats suivants :

- ♀ la majorité des femmes enceintes ont recours à un arrêt pendant la grossesse ;
- ♀ les normes de la Loi sur le travail et de l'Ordonnance sur la protection de la maternité sont peu connues et peu appliquées.

Le SSP demande que

- les femmes enceintes et accouchées reçoivent, en collaboration avec le syndicat, une information complète sur la protection et les droits en matière de grossesse et de maternité ;
- des cours de formation soient mis en place pour les ressources humaines et les cadres au sujet des normes de protection de la femme enceinte et accouchée ;
- l'introduction d'un congé prénatal d'un mois payé à 100% et en sus du congé maternité (voir ci-dessous ch. 9).
- les congés maternité soient systématiques remplacés, d'autant que les employeurs bénéficient de l'allocation pour perte de gain maternité financée paritairement par tout le monde ;
- des analyses des risques pour les femmes enceintes et accouchées, telles que prévues par la Loi sur le travail et ses ordonnances, soient faites dans tous les secteurs publics et subventionnés ;
- un local de repos pour la femme enceinte et pour la mère qui allaite soit prévu sur tous les lieux de travail ;

9) NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE CONGES

Partant des constats suivants :

- ♀ la Suisse est l'un des pays avec les congés parentaux les plus courts et inadéquats ;
- ♀ la naissance d'un enfant a un effet de frein sur l'évolution professionnelle des femmes et les structures d'accueil sont toujours en nombre insuffisant et trop chères ;
- ♀ alors que le rôle du proche aidant est largement reconnu, les aménagements horaires et les congés sont pratiquement inexistantes ;
- ♀ le burnout est une maladie en expansion, notamment en deuxième partie de carrière.

Le SSP demande que :

- le congé maternité soit allongé à 6 mois et complété par un congé paternité de deux mois rémunérés à 100% et un congé parental jusqu'à l'âge d'une année de l'enfant partiellement indemnisé ;
- ces congés soient octroyés à tous les parents, soit en cas d'adoption et/ou d'homoparentalité ;
- le temps pour l'allaitement garanti par la Loi sur le travail soit appliqué dans toutes les administrations publiques et les institutions subventionnées avec l'aménagement d'un local pour allaiter ou tirer son lait ;
- trois jours de congé payé à 100% par cas de maladie d'un enfant ou d'un proche soit garanti conformément à la Loi sur le travail ;
- un congé de longue durée en cas de maladie grave d'un enfant ou d'un proche soit introduit sur le modèle de la perte de gain pour maladie.
- un modèle de congé sabbatique partiellement indemnisé à prendre en deuxième partie de carrière, soit élaboré et proposé dans les administrations publiques et les secteurs subventionnés.

10) NOS REVENDICATIONS POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LE HARCELEMENT SEXUEL

Partant des constats suivants :

- ♀ En Suisse près de 30% des femmes se seraient senties harcelées durant leur vie professionnelle contre 10% des hommes ;
- ♀ Le harcèlement sexuel est interdit par la Loi sur l'égalité ;
- ♀ Le harcèlement sexuel est l'aboutissement de comportements sexistes banalisés et encore trop souvent tolérés sur les lieux de travail.

Le SSP demande que:

- le harcèlement sexuel et le sexisme fassent l'objet de campagnes de sensibilisation régulières, tant au niveau du personnel que des cadres, mais aussi sur les lieux de formation ;
- des enquêtes soient menées pour avoir un tableau sur la situation dans les services de l'Etat/Ville/Institution ;
- des règlements soient mis en place afin de garantir une information et des conseils en cas de harcèlement sexuel auprès d'une personne de confiance extérieure, ainsi qu'une procédure de recours également menée par une commission extérieure, cela afin de garantir la neutralité et la bienveillance nécessaires à ce type de situation. Le SSP a élaboré un modèle de convention contre le mobbing et le harcèlement sexuel à télécharger sur ssp-vpod.ch/themes/femmes/harcelement/

ANNEXES : QUELQUES EXEMPLES DE CAHIERS DE REVENDICATIONS SECTORIELLES

EXEMPLE DU SECTEUR DE LA SANTE

Revendications adoptées par la Conférence fédérative de la santé du 14-15 mars 2018

Les métiers du secteur de la santé sont occupés par des femmes en majorité. Gagner moins de 4000.- brut plein temps est encore une réalité pour de nombreuses femmes, non diplômées, travaillant dans les soins. Quant aux femmes qualifiées, avec des salaires plus élevés, à compétences et formation équivalentes, elles sont encore souvent moins payées que leurs collègues masculins. La plupart des femmes dans ce secteur travaillent à temps partiel, en raison de la pénibilité du travail et des horaires irréguliers. Or, travailler à temps partiel, c'est gagner un petit salaire, et plus tard vivre avec une toute petite retraite.

Le SSP demande :

- Des revalorisations salariales qui tiennent enfin compte de l'extrême pénibilité de nos horaires de travail et de nos compétences.
- Concilier vie professionnelle et vie sociale/familiale par une réduction de la durée du travail pour pouvoir continuer d'occuper des postes à 100%.
- Des horaires de travail avec des plannings transmis suffisamment en avance et des jours de congé fixes, en particulier pour les collègues à temps partiel.
- Des possibilités de retraite anticipée dès 60 ans avec maintien du revenu.
- Un accès aux formations nécessaires pour améliorer nos compétences tout au long de notre vie professionnelle.

EXEMPLE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT VAUD

Appel à la grève féministe et des femmes* des enseignant-e-s vaudois-e-s - Extrait

- ♀ Inégalité dans la répartition des enseignant-e-s selon les degrés : primaire : 85% de femmes et salaires plus bas, pas de cliquet. Secondaire II : 61% d'hommes, salaire plus élevé !
- ♀ Temps partiel élevé : en 2016, les enseignantes n'étaient que 49% de généralistes à travailler à plus de 80% et 49% au secondaire I, elles étaient 22 % au sec II à 80% ou plus (contre 72% des hommes au primaire et 42% au sec I et II).
- ♀ Peu de femme aux postes de responsabilité : à la DGEO, en 2018, 25% de directrices alors même qu'elles sont clairement les plus nombreuses ;
- ♀ Le type de tâches attribuée est très souvent différent : aux hommes, les tâches administratives (70%), aux femmes, les tâches liées à la pédagogie compensatoire ou à l'enseignement spécialisé où elles sont deux fois plus nombreuses que leurs collègues masculins.
- ♀ Il n'est pas rare qu'elles subissent des pressions en raison de la grossesse. Le droit à la pause allaitement n'est que très rarement respecté ou après une longue lutte de la femme concernée.
- ♀ L'élaboration des horaires des enseignant-e-s à temps partiel posent régulièrement des problèmes dans les établissements, qui se refusent à tenir compte de certaines contraintes personnelles, notamment la charge d'enfant(s).
- ♀ Enfin, les enseignantes ne semblent souvent pas exister pour l'administration de leur établissement et aux yeux de leur employeur qui continuent, le plus souvent, à appliquer la règle résumée par la formule «Le masculin l'emporte sur le féminin».

Le groupe enseignement Vaud exige aussi une école égalitaire :

- ♀ Arrêter de véhiculer une représentation stéréotypée et sexiste des femmes*;
- ♀ Disposer de ressources, références et autres manuels collectant ou présentant des œuvres faites par des femmes* ou/et incluant des femmes* ;
- ♀ Réfléchir au fait que les disciplines et plus encore les filières sont très genrées ;
- ♀ Réfléchir aux interactions entre enseignant-e-s et élèves qui sont aussi fortement imprégnées par le genre ;
- ♀ Garantir aux filles et aux garçons les mêmes opportunités

L'argumentaire complet sur vaud.ssp-vpod.ch/downloads/documents-enseignement/femmes/argumentaire.pdf

EXEMPLE DU CAHIER DE REVENDICATION DE LA VILLE DE GENEVE ET GRAND-TEHATRE DE GENEVE par SSP - SIT - VG-SIG – Extrait des revendications

- Mettre fin à la discrimination indirecte des femmes contenue dans la directive générale relative à la participation aux séances de commissions où les membres du personnel sont représenté-e-s
- Appliquer la Charte sur l'égalité salariale signée par la Ville de Genève en procédant au contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes
- Sur la base d'éléments statistiques, vérifier l'impact du nouveau catalogue des fonctions sur les employées de l'administration (à la hausse et à la baisse)
- Une analyse des critères de la méthode d'évaluation des fonctions sous l'angle du genre
- Revaloriser les fonctions très féminisées comme celle de couturière, d'habilleuse, maquilleuse, d'ASE, etc.
- Mettre en œuvre le principe de l'audition des candidat-e-s par une femme et un homme lors des recrutements de personnel
- Planifier les horaires de travail avec un mois d'anticipation ou plus pour faciliter la conciliation travail/famille
- Réinternaliser les nettoyages avec des horaires en journée, pour garantir des conditions de travail dignes
- Promouvoir les femmes aux postes de cadre en permettant le job sharing ou le travail à temps partiel
- Promouvoir les femmes dans les secteurs très « masculins »
- Permettre aux femmes d'accéder aux temps complets, aux hommes d'accéder aux temps partiels
- Mettre fin aux contrats précaires (allocations de rentrées scolaires et action impôts au service social, par exemple)
- Lancer une campagne d'information et de formation pour lutter contre les propos sexistes et homophobes et l'instauration d'une tolérance zéro dans tous les services
- Mettre en place des mesures appropriées garantissant la sécurité et l'intégrité des collègues lorsqu'elles travaillent seules ou à huis clos
- Maintenir un langage épïcène dans tous les documents de l'administration municipale
- Prolonger la durée des congés pour enfants et proches malades et/ou accidentés (art 88 c) et d) du REGAP)
- Instaurer un congé parental payé
- Installer des douches et des vestiaires séparés
- Fournir des habits de travail adaptés pour les femmes (par exemple au SEVE)
- Instaurer des locaux aménagés pour l'allaitement dans tous les services (frigo, banquette pour s'allonger, lieu calme) comme prévu par la loi
- Intervenir auprès de la CAP pour permettre le rachat des années travaillées à temps partiels
- Faire respecter par les organismes subventionnés par la Ville de Genève et lors des marchés publics les principes de l'égalité salariale et de non-discrimination, prévoir des contrôles et des sanctions

Sur le site du SSP vous trouvez d'autres Cahier de revendications et nos pages vont être enrichies au fur et à mesure que de l'avancée de la préparation de la grève sur les lieux de travail :

Cahier de revendications de l'Etat de Vaud : <https://vaud.ssp-vpod.ch/campagnes/greve-des-femmes-greve-feministe/pourquoi-letat-de-vaud-nest-pas-un-employeur-exemplaire-et-comment-il-pourrait-sen-approcher-cahier-de-revendications-14.06.19/>

Cahier de revendications de la Ville de Lausanne : <https://vaud.ssp-vpod.ch/campagnes/greve-des-femmes-greve-feministe/ssp-ville-de-lausanne-revendications-pour-le-14-juin-2019/>

EXEMPLE DE COURRIER A ADAPTER SELON LES MODALITES PREVUES PAR LE STATUT/LOI SUR LE PERSONNEL/CCT

Madame la directrice/ Monsieur le directeur

Par la présente, le Syndicat des services publics vous fait parvenir un Cahier de revendications concernant l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de votre Administration/Commune/Institution.

Ces revendications ont été élaborées en vue de la Journée de grève féministe et des femmes* du 14 juin prochain dont vous êtes certainement à connaissance. Il s'agit d'une grève d'ampleur nationale soutenue tant par l'Union syndicale suisse que par le SSP national.

Cette journée de mobilisation a attiré notre attention sur la situation des femmes et nous avons constaté que des inégalités persistent tant en matière de salaires que de temps de travail et d'évolution professionnelle. En outre, les mesures prévues pour concilier vie familiale et vie professionnelle sont très insuffisantes.

Nous vous remercions de prendre note que ces revendications ont été approuvées par l'assemblée générale du personnel /le comité du SSP /...

Nous restons à votre disposition pour en discuter.../ Nous vous demandons de recevoir une délégation du syndicat pour que nous puissions vous présenter nos demandes / Nous vous prions de prendre connaissance de ces revendications qui seront portées le 14 juin lors d'actions qui vous seront communiquées ultérieurement.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de recevoir, ...

Annexe : Cahier de revendications

Lausanne, 01.04.2019/MB