

Grève des femmes* - Grève féministe : 14 juin 2019
Manifeste UNIL/EPFL

Ce document a pour vocation de proposer une liste de mesures utiles à la création d'une culture universitaire non sexiste au sens discuté par le collectif UNIL/EPFL. Les grands axes ont été discutés collectivement entre les deux institutions mais certaines mesures sont déclinées individuellement. Ce n'est pas un document figé. Ses revendications seront discutées à l'occasion de la mobilisation du 14 juin 2019 et au-delà.

Parce que les hautes écoles sont des lieux de vie comme les autres, nous proposons les mesures suivantes :

La reconnaissance du travail parental et de care réalisé par les membres de la communauté UNIL/EPFL

Parce que les rôles de genre assignent le travail parental et de care aux femmes, restreignant leurs possibilités d'études et de carrière, et qu'il est insuffisamment pris en compte dans les hautes écoles, nous demandons :*

1. La mise en place d'un congé parental d'un mois pour le parent n'accouchant pas (homme ou femme*), indemnisé à 100%.
2. La mise en place d'un congé d'allaitement d'un mois à la suite du congé maternité.
3. Une offre de places en crèche à la hauteur des demandes, pour les enfants du personnel scientifique, administratif et technique et du corps étudiant.
4. Des horaires et des jours de cours, de sessions d'examen, de réunions et de colloques tenant compte de la vie parentale des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et du personnel administratif et technique (pas le samedi en particulier).
5. La simplification des démarches de modulation du temps de travail en fonction des aléas de la vie familiale (aide d'un proche malade, en fin de vie, etc.).
6. La possibilité de mener des études, y compris en niveau master à temps partiel, pour des motifs parentaux ou familiaux.
7. La mise à disposition d'espaces appropriés et facile d'accès pour tirer le lait.
8. La mise en place systématique de solution de garde pour les enfants des participant·e·s à des conférences sur le campus de l'EPFL et la prise en charge d'une partie des coûts par les institutions.

L'éradication des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique sur les campus UNIL/EPFL

Parce qu'un climat sexiste est une atteinte à la dignité et à l'intégrité des femmes et a des conséquences négatives directes sur leur santé, leurs relations sociales, leurs études et leurs carrières, nous demandons :*

1. La mise en place d'une formation sur la prévention des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique obligatoire pour l'ensemble de la communauté.
2. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le harcèlement et les violences sexistes/sexuelles, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.

3. L'obligation contractuelle pour les membres du corps enseignant, en raison de leur statut hiérarchique, de faire remonter tout cas de harcèlement sexuel ou psychologique observé ou rapporté.
4. La conduite d'enquêtes et la prise de sanctions administratives réellement dissuasives pour les auteur·e·s avéré·e·s de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles.
5. La prise systématique de sanctions disciplinaires dans les cas de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles commis entre étudiant·e·s et/ou à l'encontre des étudiant·e·s, que les faits aient lieu sur le campus ou à l'extérieur.
6. La création d'une cellule de veille et d'action contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et psychologique indépendante des institutions.
7. La communication à large échelle des mesures mises en place pour l'éradication des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique.

La suppression des inégalités et des discriminations à l'encontre des femmes*, des LGBTQI+, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap étudiant et travaillant à l'UNIL/EPFL

Parce que le genre s'articule avec d'autres rapports de pouvoir, et que les personnes subissant plusieurs oppressions font face à des discriminations souvent invisibilisées, nous demandons :

1. La mise en place d'une formation à l'égalité pour l'ensemble de la communauté.
2. L'égalité des droits pour les couples et les parents hétérosexuels et LGBTQI+, indépendamment du régime matrimonial.
3. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre l'homophobie, la lesbophobie, la transphobie, la biphobie et toutes les formes de violences exercées à l'encontre des LGBTQI+, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.
4. La possibilité pour toute personne trans* et/ou non-binaire de faire figurer sur sa carte d'étudiant·e, 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 présentation d'un certificat ou document officiel.
5. L'ajout dans l'ensemble des formulaires de l'institution, de la mention « non binaire » (ou « X »), en complément des catégories « femme » et « homme ».
6. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le racisme et toutes les formes de violences basées sur l'appartenance réelle ou supposée à une catégorie ethnoraciale ou religieuse discriminée, en partenariat avec les associations du campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.
7. La mise en place de toilettes et vestiaires non sexués.
8. La création d'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.

La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations comme axe prioritaire des enseignements et des recherches à l'UNIL/EPFL

Parce que les hautes écoles sont à l'interface entre sciences et sociétés, et que la production et la diffusion des savoirs académiques est un vecteur de changement des représentations et d'éradication des stéréotypes de genre, nous demandons :

1. La mise en place d'un cours obligatoire de première année sur le genre, l'égalité des sexes et des sexualités dans tous les cursus.
2. L'interdiction formelle des remarques et des contenus à caractère sexiste, raciste, classiste, validiste, transphobe, biphobe et homophobe dans les cours et activités de recherche, ainsi que des prises de sanction dissuasives à l'encontre de leurs auteurs·trices.
3. La mise en place de 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.
4. La lutte contre les biais de genre dans l'organisation des conférences, colloques et événements académiques et l'interdiction de comités scientifiques composés uniquement d'hommes.
5. La lutte contre les biais de genre dans les processus d'examen des étudiant·e·s par la mise en place d'un système de copies anonymisées.

La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans la gouvernance et la communication de l'UNIL/EPFL

Parce que la structure du pouvoir et la communication institutionnelle ont un impact direct sur les représentations des membres d'une communauté, nous demandons :

1. La parité dans les instances de direction de l'UNIL/EPFL et des facultés avec tournus systématique femme*/homme aux postes de recteur·trice, président·e et doyen·ne·s.
2. La parité dans toutes les instances consultatives et décisionnaires de l'UNIL/EPFL (décanats, commissions, etc.).
3. La parité dans les doctorats *honoris causa*.
4. L'adoption de l'écriture inclusive dans tous les documents officiels des deux institutions.
5. La réalisation d'un vade-mecum sur la communication non sexiste et l'engagement des enseignant·e·s et chercheur·e·s d'en appliquer les principes dans toutes leurs interventions publiques.
6. La reconnaissance et la valorisation du travail de représentation demandé aux femmes*.

La suppression des inégalités professionnelles au sein de l'UNIL/EPFL

Parce qu'en tant qu'employeur, l'UNIL/EPFL se doit d'être exemplaire et d'agir en adéquation avec les enjeux qu'elle soulève en matière d'égalité, nous demandons :

1. La création de postes de relève de professeurs et de MER pour atteindre la parité dans les postes stables dans toutes les sections et filières où les hommes sont majoritaires.
2. La mise en œuvre dans chaque faculté de mesures d'amélioration du fonctionnement des comités de recrutement et d'évaluation en matière d'égalité et de non-discrimination, après discussion avec les représentant·e·s des corps concernés.
3. Le rappel de l'interdiction des questions concernant la vie personnelle et familiale dans les entretiens et auditions, la formation des personnes en charge du recrutement, et la sanction systématique en cas de non-respect de cette règle.
4. L'amélioration de la régulation et du contrôle des processus de recrutement, dans l'objectif d'assurer la parité à chaque étape du processus et pour chaque filière.

5. La revalorisation des plus bas salaires, et en particulier des postes administratifs et techniques très majoritairement occupés par des femmes*.
6. Une comparaison annuelle des situations salariales des femmes* et des hommes par fonction, par grade et par ancienneté, communiquée à l'ensemble du personnel.
7. L'amélioration de la politique de promotion du personnel administratif et technique, et la mise en place de véritables plans de carrière prenant en compte les souhaits d'évolution professionnelle des travailleurs·ses.
8. L'assurance que tout le personnel féminin, quel que soit son statut ou sa fonction, accède dans la même mesure que le personnel masculin aux différentes mesures de promotion.
9. L'engagement des directions d'obtenir des garanties pour le travail d'entretien et de sécurité des locaux sous-traité à des prestataires extérieurs, afin de ne pas contribuer à la dégradation des conditions de travail des personnels les moins rémunérés, et notamment des femmes* qui assurent majoritairement ces tâches largement invisibilisées mais essentielles au fonctionnement de l'institution.
10. L'engagement des directions d'exiger des prestataires de services officiant sur les campus d'offrir des conditions de travail et d'emploi au moins égales à celles des salarié·e·s de l'institution.
11. Un audit régulier de chaque faculté en matière d'application effective des règles d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et le travail et de communiquer les résultats à l'ensemble de la communauté de l'EPFL.

L'octroi d'un budget à la hauteur des enjeux et la mise en place de mécanismes de suivi de la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations de l'UNIL/EPFL

Parce que la mise en œuvre de l'égalité nécessite un engagement fort de l'UNIL/EPFL et des moyens importants pour faire changer les pratiques et les mentalités, nous demandons:

1. L'allocation de ressources supplémentaires pour les Bureaux de l'égalité et l'intégration des étudiant·e·s dans leurs mandats.
2. La création d'instances et de dispositifs de suivi des actions menées, impliquant les étudiant·e·s, le corps intermédiaire, le personnel administratif et technique et le corps professoral.

La reconnaissance et la mise en place de préventions sur les questions de santé des femmes* à l'EPFL

Parce que l'état de santé mentale et physique d'un individu peut affecter de manière importante sa qualité de vie, d'étude et de travail et que l'accès à l'information et aux soins est souvent plus difficile et coûteux pour les personnes touchées par les inégalités salariales, en particulier les femmes, nous demandons:*

1. L'engagement de la direction à mettre en place des campagnes d'information et de prévention sur les affections qui concernent habituellement les femmes* (cancer du sein, santé reproductive, anémie, etc.).
2. La mise en place d'un accès gratuit aux produits d'hygiène féminine.