



Grève des femmes* et féministe du 14 juin 2019 **MANIFESTE DE L'UNIVERSITE DE NEUCHATEL**

Nous sommes membres des différents corps¹ de la communauté universitaire de l'Université de Neuchâtel (UniNE) et nous ferons grève le 14 juin 2019.

Ce manifeste² présente une liste non-exhaustive des améliorations à effectuer afin de lutter contre les inégalités et les discriminations à caractère sexiste présentes dans la société en général et qui se manifestent également à l'UniNE.

Soutenir ces revendications représente une occasion unique de se positionner en faveur de changements sociétaux animés par une visée de justice sociale dont bénéficiera la collectivité dans son ensemble, incluant les femmes*³, les hommes*, et les enfants* qui représentent l'avenir de nos sociétés.

MESURES TRANSVERSALES

Les inégalités se manifestent dans tous les domaines de la vie universitaire. Chacun.e devrait pouvoir vivre dans un environnement égalitaire, en étant informé.e* des discriminations existantes, des conséquences de celles-ci sur les personnes qui les subissent et des solutions possibles.*

MONDE DU TRAVAIL

Le monde du travail, même dans le secteur public, est marqué par des inégalités en termes de salaires, de représentativité, de congés parentaux ainsi que par des discriminations qui se manifestent notamment dans la division sexuée du travail et dans le recrutement.

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PARENTAL ET DE CARE

Le travail de care concerne principalement les femmes. Trop souvent invisibilisé et inférieurisé, il impose une charge mentale qui alourdit beaucoup le tableau des tâches dites « féminines ».*

ENSEIGNEMENT, RECHERCHE ET VIE ÉTUDIANTE

Les travaux des chercheuses sont trop souvent absents et négligés dans les enseignements dispensés aux étudiant.e.s*, ce qui, cumulé à d'autres biais de genre, participe à invisibiliser l'apport des femmes* dans le milieu académique.*

ÉRADICATION DES VIOLENCES SEXISTES, RACISTES ET VALIDISTES ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

Les violences, les discriminations et le harcèlement sont toujours présents au sein de l'UniNE. Sur la base de leurs différences, les individus et groupes sociaux sont hiérarchisés, ce qui conduit à des inégalités.

ÉRADICATION DES DISCRIMINATIONS À L'ENCONTRE DES LGBTQI+

Les discriminations sont imbriquées les unes avec les autres et les personnes queer sont encore trop souvent confrontées à un manque de reconnaissance et de considération spécifique.

¹ Corps professoral, intermédiaire, étudiantin et du personnel administratif, technique et de bibliothèque.

² Notre manifeste s'inspire du manifeste national et du manifeste de l'Unil/EPFL.

³ L'astérisque est utilisé afin d'inclure toutes les formes d'identités et d'expressions de genres non-binaires.

Pour toutes ces raisons, nous demandons :

MESURES TRANSVERSALES

- De former et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux discriminations de genre et aux autres formes d'oppressions qui s'y imbriquent telles que celles fondées sur la race, l'ethnicité, la religion, la classe, l'orientation sexuelle, l'âge et le validisme.
- Des campagnes régulières de sensibilisation contre toutes les formes d'oppressions.
- Le renforcement du rôle et de la place du Bureau égalité des chances, en étendant et diversifiant ses domaines d'action et ceci pour l'ensemble des corps de la communauté universitaire.
- Un suivi quantitatif et qualitatif permettant d'examiner l'application effective du principe d'égalité des chances entre femmes* et hommes* ainsi que l'ampleur des discriminations, violences et oppressions existantes.
- L'implémentation de l'écriture inclusive non-binaire, dans tous les documents et moyens de communication, y compris les supports de cours dispensés par les enseignant.e.s* ainsi que les dossiers et travaux rendus par les étudiant.e.s*.

MONDE DU TRAVAIL

Inégalités salariales et discriminations dans le monde du travail salarié

- L'égalité salariale des collaboratrices* et collaborateurs*.
- La parité entre femmes* et hommes* occupant des positions académiques stables, à travers la création de postes de relève de professeures* et de maîtres* d'enseignement et de recherche (MER) dans toutes les sections et filières où les hommes sont majoritaires.
- La parité entre femmes* et hommes* dans les instances de direction et des facultés avec un tournus systématique aux postes de direction, dans toutes les instances consultatives et décisionnaires ainsi que dans les doctorats honoris causa, tout en veillant à mettre en place les conditions permettant la participation effective des femmes* à ces instances, afin que cet objectif ne se transforme pas en contrainte ou surcharge supplémentaire.
- La prise en compte des revendications et des besoins du personnel administratif, technique et de bibliothèque (PATB), en considérant l'existence de rapports de pouvoir découlant des hiérarchies institutionnelles, bien souvent défavorables aux femmes*, dans la mesure où elles occupent majoritairement des postes moins valorisés.

Division sexuée du travail

- Une meilleure prise en compte, valorisation et distribution du travail « invisible » sur lequel repose le monde académique, à commencer par les activités d'enseignement, l'encadrement des étudiant.e.s*, les activités tournées vers la société, les tâches organisationnelles et de coordination, ainsi que le travail relationnel.
- Une place consistante et centrale aux activités de recherche dans le temps de travail rémunéré, car dans les pratiques il reste souvent effectué en dehors de ces heures, ce qui désavantage en particulier les femmes* en raison du partage inéquitable du travail domestique.

Recrutement et carrières

- La régulation et le contrôle des recrutements avec l'objectif d'assurer la parité à chaque étape du processus et pour chaque filière.
- La garantie que l'interdiction de questions d'ordre personnel soit respectée lors des procédures de recrutement
- De former les recruteur.trice.s* au caractère situé occidental, masculin, cisgenre, hétérosexuel, et valide des normes de qualité dans l'évaluation des candidatures et des carrières, afin de leur permettre de se positionner de manière critique et réflexive par rapport à ces normes.
- De faire primer la qualité du travail sur la quantité dans les standards d'évaluation du travail scientifique et s'engager activement et officiellement en faveur d'une politique de « slow science », c'est-à-dire d'une université orientée vers l'excellence démocratique, humble, durable, et participative.
- La reconnaissance institutionnelle des parcours non-conformes aux standards de carrières académiques linéaires, qui concernent souvent les femmes*, et revaloriser les apports de trajectoires non-linéaires et de la diversité pour la qualité de l'enseignement et de la recherche.
- De se distancier de l'injonction à la mobilité géographique dans les carrières académiques, qui non seulement péjore les femmes* plus que les hommes*, mais en plus n'est pas une garantie d'amélioration de la qualité de la recherche.

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PARENTAL ET DE CARE

- Une meilleure prise en compte du travail parental et de care, majoritairement assumé par les femmes* et qui restreint leurs possibilités d'études et de carrière.
- Des mesures visant à encourager les pères* à prendre le congé paternité de 20 jours auquel ils ont droit depuis cette année.
- Des mesures visant à valoriser et légitimer les hommes* qui aspirent à travailler à temps partiel et à prendre davantage en charge leurs enfants.
- Des places en crèches à la hauteur des demandes pour les enfants de l'ensemble de la communauté.
- La prise en compte de la vie parentale dans la planification des horaires et des jours de cours, des sessions d'examens, des réunions et des colloques pour l'ensemble de la communauté.

ENSEIGNEMENT, RECHERCHE ET VIE ÉTUDIANTE

- Un cours obligatoire sur le genre, l'égalité des sexes et des sexualités dans tous les cursus.
- Une visibilité équitable de la production scientifique des femmes* dans les programmes et bibliographies de l'ensemble des enseignements dispensés.
- De lutter contre les biais de genre en termes de représentativité dans l'organisation des conférences, colloques et événements académiques, ainsi que dans les processus d'examen des étudiant.e.s* par la mise en place d'un système de copies anonymisées et lors de l'évaluation des enseignantes* par les étudiant.e.s* qui engendrent des procédures défavorables aux femmes*.
- La prise de sanctions dissuasives à l'encontre des auteurs.trices* de remarques et contenus à caractère sexiste, raciste, classiste, validiste, transphobe et homophobe dans les cours et activités de recherche.
- L'interdiction d'associations étudiantes à caractère machiste, sexiste, raciste, validiste, classiste, homophobe, transphobe.
- De ne pas reproduire de stéréotypes de genre dans la promotion des filières ainsi que dans les diverses communications.

ÉRADICATION DES VIOLENCES SEXISTES, RACISTES ET VALIDISTES ET DU HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

- De mettre en place une formation obligatoire sur la prévention des violences sexistes et du harcèlement psychologique et sexuel pour l'ensemble de la communauté.
- L'obligation pour tou.te.s* les membres de la communauté de signaler aux médiateur.rice.s* externes les cas de harcèlements sexuels ou psychologiques observés ou qui leur ont été rapportés.
- Des enquêtes et des sanctions administratives réellement dissuasives contre les collaborateur.rice.s* auteur.e.s* de harcèlements ou de violences, et cela indépendamment de leur statut hiérarchique et quel que soit le lieu de l'incident.
- Des sanctions disciplinaires dans les cas de harcèlements et de violences commis par des étudiant.e.s*, et quel que soit le lieu de l'incident.

ÉRADICATION DES DISCRIMINATIONS A L'ENCONTRE DES LGBTQI+

- La possibilité pour toute personne trans* et/ou non-binaire de faire figurer sur sa carte d'étudiant.e*, son diplôme ou tout autre document officiel, son prénom d'usage et/ou le genre de son choix (en remplacement du prénom et/ou genre assignés à la naissance), sur simple demande et sans obligation de présenter un certificat ou un document officiel.
- L'ajout, dans l'ensemble des formulaires et documents, de la mention « non-binaire » ou « X » en complément des catégories « femme » et « homme », ainsi que la modification des formulations hétéro-normatives de parentalité afin d'inclure les couples de même sexe.
- Des toilettes non-sexuées dans l'ensemble des bâtiments, ainsi que des vestiaires non-binaires en plus des vestiaires sexués.