

L'assemblée générale du 21 mai a adopté les revendications suivantes pour la grève du 14 juin au CHUV :

1. Valorisation du travail des femmes.
 - a. Repenser la grille salariale.
Concrètement : augmentation d'une classe des fonctions à majorité féminine (réparation de la classification qui défavorise les femmes par les critères choisis).
 - b. Des contrats CDI pour toutes; toutes les femmes en CDD doivent passer en CDI; toutes les femmes classées en-dessous de la 6 doivent des contrats fixes. Idem pour nos collègues masculins.
 - c. Arrêt de la de sous-traitance de ces travaux au CHUV dans tous les domaines du nettoyage à la chirurgie.
 - d. Baisse du temps de travail : 40 h par semaine pour toutes et tous.
 - e. L'oscillation sur le taux d'activité ne doit pas dépasser le 10%. Exemple : quelqu'un qui travaille à 80% ne peut travailler qu'à 70% ou 90% sur une semaine (pour planifier mieux sa vie
 - f. Plannings par trimestre pour avoir à la fois de la visibilité et de la souplesse.
 - g. Au CHUV, 200 grossesses par année. Il faut application systématique et automatique des mesures de la médecine du personnel qui protègent les femmes enceintes.
Les absences des femmes enceintes doivent être remplacées dans tous les services.
 - h. Quotas pour l'attribution des formations (femmes pénalisées dans l'accès aux formations)
 - i. Congé parental de 12 mois à répartir sur les deux parents avec un minimum pour chacun des parents.
 - j. Obligation de mettre au concours tous les postes, à tous les niveaux hiérarchiques.
2. Concilier vie privée/vie professionnelle
 - a. Crèche.
Urgence : une place assurée à chaque enfant de collaboratrice.
Des horaires de crèche flexibles et adaptés aux horaires des soins.
 - b. Avoir un congé paternité obligatoire (soit d'une durée minimum par exemple 4 mois, soit se baser sur le système suédois avec un congé parental à se répartir entre les parents par exemple 1 an avec durée minimum pour chaque parent).
 - c. Accès à la formation : quotas pour que femmes accèdent à la formation ou à la spécialisation
 - d. Clarté pour les congés pour enfants malades : autant de congés qu'il est nécessaire pour s'occuper des enfants ou des personnes malades.
3. Parité dans la hiérarchie

- a. Temps partiel doit être possible à tous les échelons, y compris dans la hiérarchie et y.c. pour les médecins à tous les niveaux (médecins assistantes, cadres)
 - b. Quotas paritaires pour les postes de cadres
 - c. Quotas dans l'accès à la formation et à la spécialisation, y compris médicale
4. Sécurité sur lieu de travail
- a. Formation obligatoire de tous les cadres sur le sexisme et le harcèlement-
 - b. Intégrer une formation continue sur le sexisme/harcèlement
 - c. Possibilité de suivre ces formations pour tou.te.s les collaboratrices.teurs.
 - d. Protection des femmes enceintes (nuit, exposition, etc.) ; droits des mères allaitantes doivent être mis en place automatiquement : locaux adaptés à disposition, temps légal mis à disposition doit être respecté. etc.
5. Intégration des problématiques liées au genre et au sexisme dans la formation.
- a. Utilisation du langage épicène dans tous les documents officiels du CHUV.
 - b. Ne plus mettre de genre sur les métiers (par exemple une femme infirmière, un homme médecin).