

## Grève féministe 2023

# Revendications du personnel fédéral

- Aucun compromis avec l'égalité salariale
- Meilleure conciliation entre travail et vie familiale/privée
- Promotion de la diversité au sein des cadres
- Pas d'externalisation au détriment des conditions de travail
- Protection de l'intégrité personnelle
- Délégué-e à l'égalité / Diversity Person dans chaque office
- Introduction d'un langage épique et inclusif
- Reconnaissance de l'égalité des chances par le Conseil fédéral
- L'absence des participant-e-s à la grève féministe est payée

Rejoignez-nous !  
**Actions APC**

**13.06 CdC, Genève**

**Stand**

**13.06 OFS, Neuchâtel**

**Stand**

**14.06 13:00 | Berne | Place fédérale**

**Remise des revendications**

**14.06 11:00-14:00 | Zurich | Polyterrasse de l'EPFZ**

**Echange autour des revendications féministes**

# Pourquoi avons-nous encore besoin d'une grève féministe ?

L'inégalité salariale reste un point central de la grève féministe. Dans l'ensemble de l'économie, le revenu des femmes est en moyenne inférieur de 43,2% à celui des hommes (OFS 2022). Malgré la révision de la loi sur l'égalité, ces différences salariales discriminatoires fondées sur le genre persistent.

Dans l'administration fédérale, les entreprises proches de la Confédération et le domaine des EPF, les différences de salaire entre hommes et femmes sont certes nettement moins importantes, mais elles existent toujours.

Le manque de transparence des salaires, la difficulté de concilier travail et vie privée/familiale, mais aussi la discrimination de certains groupes de population au sein du personnel de la Confédération et des EPF sont autant de raisons de continuer à revendiquer l'égalité dans les faits.

---

Vous souhaitez participer à une action? La secrétaire d'association responsable [Norma Giannetta](#) se tient à disposition:

# Que signifie l'égalité salariale dans les faits ? Quels instruments pour une réelle égalité ?

Quelques exemples de revendications, que nous remettons à l'Office fédéral du personnel (OFPER) et au Conseil des EPF dans le cadre du 14 juin :

- Publication des classes de salaire dans les annonces d'emploi
- Publication des valeurs de référence et du calcul des salaires initiaux
- Règles compréhensibles et non discriminatoires lors de la fixation du salaire ou de la classification salariale (p. ex. reconnaissance complète des années d'interruption de l'activité professionnelle pour cause de maternité et/ou de garde d'enfants comme années d'expérience).
- Suppression du seuil politique de 5 % dans le dialogue sur l'égalité des salaires (LOGIB).
- Au moins 50% de femmes et des cadres qui reflètent la diversité dans la société.
- La discrimination sous toutes ses formes, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au travail, ne sont pas tolérés. Les employeurs forment les employé·e·s dans ces domaines et définissent des directives générales (déroulement et processus) qu'ils font connaître.