

Secrétariat de l'Assemblée d'École
par mail à: secr.assemblee.ecole@epfl.ch

Berne, 04 juin 2024

Consultation : Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025–2028

Mesdames et Messieurs,

Nous profitons volontiers de la possibilité de prendre position dans le cadre de la procédure de consultation sur la stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025–2028.

En tant que partenaire social reconnu du domaine des EPF et de l'EPFL, transfair est fortement favorable à la stratégie et salue tous les thèmes-clés fixés par le Conseil des EPF.

transfair salue le fait que l'amélioration de l'équilibre des genres dans toutes les institutions du Domaine des EPF grâce à l'augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche ainsi qu'aux postes de management, de direction et dans les instances de décision demeure reste l'un des objectifs principaux. Il faut souligner que l'équilibre des genres, en particulier dans le domaine de la recherche, est encore loin d'être atteint et doit donc rester l'objectif principal jusqu'à ce qu'il le soit.

Remarques spécifiques

Thème-clé n°1: Ancrage solide de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) au sein des institutions

Il est particulièrement positif de souligner que les institutions doivent faire rapport de leurs progrès au Conseil des EPF tous les deux ans. Cela crée le caractère obligatoire nécessaire à une véritable égalité des genres. Afin d'augmenter encore le caractère obligatoire, transfair préférerait un reporting annuel au Conseil des EPF.

Thème-clé n°2: Culture et communication inclusives, environnement sûr et bonnes pratiques en matière de leadership

transfair soutient en particulier l'approche selon laquelle les compétences de leadership sont un élément central dans la création d'une culture inclusive sur le lieu de travail.

Il indique notamment que les institutions du domaine des EPF doivent former leurs cadres en conséquence afin de permettre et de donner l'exemple d'une culture intégrative. L'expérience montre néanmoins que ces formations ne sont souvent pas suivies, à moins qu'elles ne soient obligatoires. transfair saluerait donc et recommanderait fortement de rendre obligatoires les formations des cadres dans ce domaine.

transfair demande également à ce qu'une transparence et une information explicite soient mises en place en matière de procédure de recours : chaque personne doit être au courant des possibilités existantes en la matière.

Thème-clé n°3: Egalité des chances dans le développement de carrière

3.1 Développement de carrière pour les femmes

En ce qui concerne l'égalité salariale, transfair se prononce pour que les institutions des EPF ne se contentent pas de respecter les règles de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, mais qu'elles appliquent une tolérance zéro en matière de discrimination salariale.

Pour cela, l'égalité salariale devrait être analysée et évaluée chaque année dans toutes les institutions. Les résultats des analyses salariales devraient ensuite être communiqués chaque année au personnel afin d'assurer la transparence en matière d'égalité salariale. Si une discrimination salariale est constatée, elle doit impérativement être corrigée.

Thème-clé n°4: Conditions d'un bon équilibre entre les différents domaines de la vie

transfair salue le fait que le Conseil des EPF souligne dans ce paragraphe le droit des collaboratrices et collaborateurs à une vie privée. Toutefois, la formulation ne va pas assez loin pour transfair. Le domaine des EPF se bat régulièrement et depuis longtemps contre des plaintes dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : les collaboratrices et collaborateurs doivent souvent être atteignables et disponibles à tout moment. De plus, les supérieures hiérarchiques font pression sur les collaboratrices et collaborateurs s'ils ne veulent pas être atteignables en permanence. transfair demande donc que le droit de non-atteinte soit intégré dans la stratégie. Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas être atteignables pendant leur temps libre et en dehors des heures de travail.

Nous vous remercions d'avoir pris connaissance de notre prise de position et restons à votre disposition pour toute question.

Avec nos meilleures salutations

transfair – ton syndicat



Olivia Stuber
Responsables du domaine des EPF



Olivier Hählen
Responsable région ouest