

## Proposition 1 : SSP-VPOD

### Le Congrès féministe de l'USS exige une prévention et une intervention active en cas de discrimination intersectionnelle sur le lieu de travail

Le Congrès féministe demande à l'USS de s'engager davantage en faveur de lieux de travail sensibles à la discrimination - en mettant particulièrement l'accent sur les expériences de discrimination intersectionnelle des personnes FLINTA (femmes, lesbiennes, inter\*, non-binaires, trans\* et personnes agenes).

Nous, les personnes FLINTA, sommes souvent exposé-e-s à des désavantages multidimensionnels, par exemple en raison de notre identité de genre ou de notre orientation sexuelle, de notre accent ou de notre permis de séjour, de notre classe sociale ou de notre âge, de notre handicap ou de préjugés racistes.

L'USS doit obliger les employeurs à mettre en œuvre des mesures de prévention structurelles et à agir de manière conséquente contre les discriminations.

Propositions concrètes:

1. **Formation et sensibilisation:** Organisation de Workshops obligatoires pour le personnel d'encadrement et les équipes sur les questions des discriminations intersectionnelles, y inclus la perspective spécifique aux personnes FLINTA ;
2. **Structures de reporting:** Mise en place de systèmes de plaintes anonymes avec un accompagnement externe par du personnel spécifiquement formé afin d'éviter les situations traumatisantes à répétition ;
3. **Concept de prévention :** développement de plan d'action d'entreprise contre le sexisme, le racisme, la queerphobie, le validisme, et toute autre forme de discrimination ;
4. **Contrôle et sanctions:** Contrôle régulier des mesures mises en place par les syndicats de l'USS et sanctions en matière de droit du travail en cas d'irrégularité.
5. **Santé :** Des études montrent que les expériences de discrimination ont des conséquences sur la santé psychique et physique. Ainsi le stress chronique dû à la discrimination augmente le risque de dépression, de troubles anxieux et de maladies cardiovasculaires. Les personnes FLINTA à appartenances multiples (par exemple personnes racisées ou porteuses de handicap) sont particulièrement touchées Nous exigeons la mise en place de programmes de prévention de la santé prenant en compte les effets de la discrimination sur la santé des travailleur-euses.
6. **Formation et sensibilisation interne aux syndicats:** l'USS organise des cours de formation et de sensibilisation obligatoires pour son personnel et le personnel de ses fédérations et encourage l'introduction d'une norme antidiscriminatoire intersectionnelle dans les CCT.

Appel:

**En tant que syndicats, nous nous engageons activement pour que les employeurs remplissent leur devoir d'assistance et ne se contentent pas de réagir, mais créent de manière proactive des environnements de travail sûrs.**

**La discrimination n'est pas un problème individuel, mais structurel, qui nécessite des solutions collectives.**

—

FLINTA\* représente la diversité des identités sexuelles au-delà de la norme cis-masculine.

**Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter****Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS**

La commission féministe est consciente des lacunes actuelles en matière de prévention des discriminations intersectionnelles sur les lieux de travail et de mesures d'intervention adéquates. Elle reconnaît le besoin d'agir dans ces domaines, en définissant clairement les responsabilités et rôles des fédérations et du secrétariat de l'USS. La mise en œuvre des propositions incombe en premier lieu aux fédérations dans le cadre de CCT et de l'instauration d'offres de cours en collaboration avec Movendo. Le secrétariat de l'USS peut jouer un rôle de coordination et de facilitation des échanges entre les fédérations et instances de l'USS. De plus, le secrétariat de l'USS peut analyser le cadre légal existant pour en identifier les lacunes et réfléchir à des pistes pour y remédier.