
CONTENU

- 1) COMMENT PREPARER LA GREVE
- 2) COMMENT METTRE EN ŒUVRE LA GREVE
- 3) DIX RAISONS POUR FAIRE LA GREVE
- 4) ELEMENTS DE DROITS
- 5) LETTRES TYPES

1) COMMENT PREPARER LA GREVE ?

La grève des femmes doit être soigneusement préparée et pour ce faire il faut lui donner une large assise au cours des prochains mois. C'est pourquoi nous appelons tous les secrétariats et les instances régionales à s'impliquer !

Pour préparer cette échéance, nous vous suggérons les actions suivantes :

- ♀ Créer des comités SSP/VPOD femmes sur les lieux de travail.
- ♀ Parler de la grève des femmes partout et dans tous les organes, dans tous les groupes, toutes les séances et assemblées et discuter les différentes possibilités pour la mettre œuvre une journée et des actions de grève.
- ♀ Distribuer le matériel mis à disposition par le syndicat : tracts, badges, autocollants.
- ♀ Partager des expériences de grève positives, en invitant des femmes ayant participé à la grève de 1991 ou à des mobilisations dans des secteurs féminisés (Grève des éducatrices de la petite enfance dans le canton de Vaud, Grève des nettoyeuses à Genève).
- ♀ Intéressant : Extrait du documentaire de la TSR : **Madame fait grève** <https://www.rts.ch/archives/tv/information/temps-present/7802304-femmes-en-greve.html>
- ♀ Participer aux activités des collectifs de la grève féministe et des femmes* de votre canton : Informations sur www.grevefeministe2019.ch ou grevefeministe@gmail.com
- ♀ Lancer des invitations à des séances de groupe pour élaborer des revendications concrètes à l'attention des différentes administrations, institutions, lieux de travail, et développer des formes d'action adaptées au contexte. Il convient également de déterminer des secteurs principaux d'intervention pour votre région.
- ♀ Examiner la possibilité de déposer des initiatives parlementaires axées sur l'égalité, sans tomber dans le piège de l'activisme à outrance dans ce domaine, étant donné que ces initiatives ne se traduisent bien souvent que par la rédaction de rapports n'aboutissant à aucun résultat.
- ♀ Trouver des personnalités locales prêtes à soutenir publiquement la journée de grève.
- ♀ Planifier le travail avec les médias au niveau local. (la Liberté à Fribourg, le Nouvelliste en Valais...).
- ♀ Créer/distribuer/porter des signes communs jusqu'au 14 juin (Vêtements violet, lilas, rouge chez les enseignants tous les 14, badges, foulards, banderole, tracts...).
- ♀ Réaliser des actions tous les mois le 14 jusqu'à la grève.

2) COMMENT METTRE EN ŒUVRE LA GREVE DES FEMMES ?

Sur le lieu de travail

- Lorsque nous faisons un travail de soins, nous demandons aux hommes d'organiser un service d'urgence.
- Le 14 juin 2019 nous refusons le travail administratif, afin d'avoir plus de temps pour les tâches importantes pour nous (soins, soutien).
- Travailler le 14 juin comme un dimanche : aucune prise de rendez-vous. On ne réalise que les tâches urgentes. On repousse tout ce qu'on peut repousser. Pas de rdv chez le garagiste, chez le coiffeur...
- Faire de l'égalité un sujet de cette journée : Dans les salles de classes, à l'Université, au jardin d'enfants, dans les lieux d'exposition, au parlement, au bureau, à la cafétéria.
- Rendre visite à des collègues qui ne peuvent pas faire grève sur leur lieu de travail et prendre un moment pour discuter avec elles.
- Réaliser un atelier / une table ronde sur comment promouvoir l'égalité dans notre profession, notre département, notre institution, notre établissement, notre entreprise.
- Créer des lieux dans les hôpitaux/ les institutions/ les établissements/ les lieux publics où les femmes peuvent se réunir pour se reposer/ discuter / déposer leur enfants / manger. Des lieux où les hommes prennent la relève.
- Lecture de l'Appel national de la grève féministe et des femmes* à 11h00.
- En partant du principe que les femmes touchent en moyenne 20% de moins que les hommes. Nous arrêterons le travail à 15h24 (ce qui symbolise l'heure à partir de laquelle nous travaillons gratuitement) pour rejoindre les différentes manifestations.
- Travailler sans uniforme ; Portez un déguisement ou des gadgets de la grève (tissu, badge, ruban, perruque, habits violets ou lilas ...).
- Porter un bandeau, un foulard : « Je suis là, mais en grève ! », « À partir de maintenant je travaille gratuitement ! ».

A la maison, dans votre quartier

- Commencer la grève à minuit (symboliquement les femmes prennent la rue la nuit) en sortant dans la rue pour faire du bruit, avec lumière, accessoires fluorescents, des sifflets, des casseroles...
- Décorer les voitures de société / les voitures privées.
- Faire la grève du travail domestique : grève des machines à laver, des fers à repasser : #Lavez votre linge sale vous-même ! Déposer des sacs de linges dans les couloirs, sur des cordes à linges...
- Ne prendre aucun rendez-vous le 14 juin et faire la grève de la consommation.
- Action coup de sifflet de 30 secondes.
- Pique-nique collectif pour échanger sur des thématiques d'égalité, faire des liens avec d'autres femmes.

PARTICIPER AUX RASSEMBLEMENTS ET MANIFESTATIONS UNITAIRES

3) DIX RAISONS DE FAIRE GREVE

1. Parce que les femmes ont des salaires inférieurs. En moyenne, elles gagnent 19,6% de moins que les hommes. L'écart est de 16,6% dans le secteur public. Cette différence est calculée pour un plein temps. Comme la majorité des femmes travaillent à temps partiel, la différence de salaire sur la fiche de paye est de 35% : en Suisse, la moitié des femmes gagnent moins de 3'750 francs par mois contre 5'760 pour les hommes. **Nous voulons l'égalité salariale maintenant !**

2. Parce que le travail des femmes est dévalorisé. Si les métiers n'ont pas de sexe, le monde du travail reste très cloisonné. Dans le secteur public, les femmes sont très majoritaires dans des secteurs comme la santé, l'accueil et l'éducation des jeunes enfants, la prise en charge et les soins aux personnes âgées ou encore dans le travail social, de bureau ou d'entretien (nettoyage, blanchisserie). Dans l'accueil de l'enfance par exemple, plus de 90% du personnel est féminin. Comparer le salaire d'une éducatrice avec celui d'un éducateur n'a dès lors pas beaucoup de sens. Il faut plutôt comparer le salaire d'une éducatrice avec celui d'une profession de même valeur, notamment même niveau d'étude. Et c'est là que la différence de salaire ressort. De même, il faut analyser la politique d'engagement puisque souvent les employeurs ne prennent pas en compte la complexité et la responsabilité qu'implique ces métiers et engagent donc des personnes non qualifiées, qu'ils payent moins et qui leur permet de faire des économies. C'était le projet des employeurs du secteur de l'accueil parascolaire vaudois avant la mobilisation. **Nous voulons valoriser les métiers exercés majoritairement par les femmes et décloisonner les emplois !**

3. Parce que le temps partiel est un leurre. En Suisse, près de 59 % des femmes, contre 18% des hommes, travaillent à temps partiel. Ce taux est de 83% pour les mères, mais de seulement 13% pour les pères d'enfants de moins de 4 ans. En réalité, ce sont encore les femmes qui cumulent emploi et travail domestique et de soins aux enfants pour un demi-salaire. Le temps partiel n'est pas toujours un choix, notamment au niveau du taux d'activité et de plus en plus souvent, il est synonyme de flexibilité non choisie, de précarité, de bas salaires, de moindres chances de carrière et de droits amputés en matière d'assurances sociales et de retraite. **Plutôt qu'exiger plus de temps partiel, nous voulons réduire le temps de travail !**

4. Parce que le travail domestique n'est pas reconnu. Les femmes assument encore les deux tiers du travail domestique, nécessaire à la vie et à sa reproduction : tâches ménagères, prise en charge et éducation des enfants, soins aux proches âgées et/ou malades. Les hommes aident un peu, mais l'essentiel de leur temps est consacré à l'emploi, à la carrière, aux loisirs. En tenant compte du travail gratuit offert à la société, ainsi que des inégalités salariales réelles, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est de 108 milliards de francs par année. Cette perte de revenu n'est pas sans conséquence : les femmes, notamment celles qui vivent seules avec des enfants ou les femmes à la retraite sont plus exposées au risque de pauvreté. **Nous voulons que le travail domestique soit valorisé et réparti de manière égale !**

5. Parce que la conciliation entre emploi et famille est un mythe. En Suisse, le droit du travail est faible et a peu évolué depuis le XIXe siècle. La Loi sur le travail prévoit de protéger la santé de la mère enceinte et accouchée, reconnaît le droit à l'allaitement et octroie jusqu'à trois jours de congé par cas de maladie d'un enfant. C'est à peu près tout. De haute lutte, nous avons obtenu un congé maternité. Mais globalement, il n'y a pas de mesures pour concilier emploi et famille. Le secteur public a été, à une époque, exemplaire puisqu'il prévoyait un congé maternité de 16 semaines bien avant que le congé maternité fédéral existe. Depuis, il a perdu son exemplarité. Si certaines collectivités publiques ont inscrit dans leurs statuts un congé paternité, certaines entreprises privées l'ont fait avant et de façon plus généreuse. Surtout aucune avancée n'est à signaler ni pour un congé maternité plus long, ni pour un congé parental digne de ce nom, ni pour des congés pour enfants et proches malades de courte et de longue durée, répondant aux besoins des salarié.es. **Nous voulons**

plus de temps rémunéré et libéré des contraintes de l'emploi pour nous occuper de nos enfants et de nos proches !

6. Parce que l'égalité a besoin des services publics. Pour réaliser l'égalité, il faut renforcer les services publics et les orienter vers les besoins des êtres humains, notamment la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Ces services ne doivent pas répondre à des critères économiques basés sur la rentabilité et le profit, mais doivent être axés sur le bien commun. Or depuis des années, les prestations se réduisent à cause des politiques d'austérité. Le plus souvent, ce sont les femmes qui assument ce que l'Etat délaisse. **Nous voulons des moyens pour un service public de qualité, qui garantisse de bonnes conditions de travail au personnel !**

7. Parce que les retraites des femmes sont de 37% inférieures à celles des hommes. En raison des discriminations qu'elles subissent durant la vie active, notamment des bas salaires liés à des métiers peu rémunérateurs, au temps partiel ou encore aux interruptions de carrière, ainsi qu'en raison de la reconnaissance insuffisante du travail non rémunéré, les femmes ont de petites rentes. Au niveau politique, les femmes sont sous pression car les projets pour leur imposer de travailler plus longtemps se succèdent. Or, les femmes ont exprimé clairement leur refus de travailler plus longtemps. D'autant que les jeunes retraitées sont les championnes toutes catégories du travail bénévole informel, une fois de plus non reconnu. **Nous voulons une réforme de l'AVS qui augmente les rentes, pas l'âge de la retraite !**

8. Parce que le harcèlement sexuel doit disparaître des lieux de travail. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit par la Loi sur l'égalité. Et pourtant, il est toujours aussi difficile de dénoncer des situations – tant pour la victime que pour les donneuses ou donneurs d'alerte, qui ne sont pas protégé-e-s. En cas de plainte, c'est le parcours de la combattante que la femme doit affronter, alors que 83% des plaintes sont finalement rejetées ! **Nous voulons que la loi soit appliquée et que justice soit rendue aux femmes harcelées !**

9. Parce que nous sommes solidaires avec les femmes migrantes. Être femme et migrante, c'est subir une double discrimination, occuper les emplois les plus précaires, les plus pénibles et les moins bien payés. Le secteur de la santé ne fonctionnerait tout simplement pas sans l'apport des femmes immigrées. Pour économiser des investissements, notamment dans la prise en charge des personnes âgées, des modèles de travail effectué 24 heures sur 24 au domicile de la personne par des migrantes pendulaires se développent. Des entreprises privées font des bénéfices et l'Etat fait des économies au détriment des femmes. **Nous voulons une société ouverte, fondée sur le respect et la solidarité et garantissant les mêmes droits à toutes et tous !**

10. Parce que la violence à l'encontre des femmes nous insupporte. En Suisse, une femme meurt sous les coups de son partenaire ou ex-partenaire toutes les deux semaines. La police intervient en moyenne quarante fois par jour en raison de la violence domestique. Et ce n'est que la pointe de l'iceberg. Les femmes sont trop souvent confrontées à des violences, dont le sexisme ordinaire est le terreau fertile. **Nous voulons mettre fin à cette violence sexiste et vivre sans la peur d'être agressée – ni au travail, ni à la maison, ni dans la rue !**

Plus d'arguments sur www.ssp-vpod.ch

4) ELEMENT DE DROIT

INTRODUCTION

L'article 8, al. 3 de la Constitution fédérale stipule que « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Cet article a été adopté le 14 juin 1981. Dix ans plus tard, le 14 juin 1991, constatant que l'égalité de droit et de fait n'avancé pas, 500'000 femmes et hommes solidaires ont fait grève en Suisse.

Cette grève a mis la pression pour faire avancer certains dossiers : en 1996, la Loi fédérale sur l'égalité a été adoptée ; en 2002, la solution dite des délais en matière d'avortement a été adoptée ; en 2004, un congé maternité de 14 semaines payé à 80% a été adopté.

Depuis, l'égalité stagne. Malgré l'introduction de la LEg, l'inégalité de salaire moyenne pour un équivalent plein temps est, selon les dernières statistiques de l'OFS de 19,6% dans le privé et de 16,7 dans le public. De plus, les femmes n'ont pas les mêmes chances d'évolution professionnelle, le harcèlement sexuel, pourtant interdit par la LEg, n'a de loin pas disparu des lieux de travail. Devant les tribunaux 76% des plaintes pour inégalité salariale et 83% des plaintes pour harcèlement sexuel sont rejetées.

L'égalité stagne aussi en matière de « conciliation » entre vie professionnelle et familiale. Après le congé maternité, un des plus court de tous les pays européens, rien n'a plus été entrepris au niveau du droit fédéral, à l'exception, en 2014, de l'introduction d'une pause allaitement payée de 30 à 90 minutes, disposition dont l'application reste à vérifier.

Au niveau des collectivités publiques et parapubliques les progrès ont été entre nuls et minimes. En effet un congé maternité de 16 semaines existait déjà avant 2005. L'introduction du congé maternité fédéral leur a permis de faire des économies puisque depuis 2005, 80% du salaire de la mère en congé est payé par les APG fédérales durant 14 semaines. Ces économies n'ont pas été réinvesti pour de nouvelles mesures. Seuls quelques villes et cantons ou CCT ont introduit un droit au congé paternité entre 5 jours et un mois. Mais nombre d'entreprises privées l'ont aussi fait.

Face à cette non-application du principe constitutionnel qui est en vigueur depuis près de 40 ans, face à la non-application de la LEg, qui est en vigueur depuis plus de 20 ans, aux non avancés des droits en matière de congés parentaux et pour proche aidant, nous avons décidé d'organiser une grève féministe et des femmes le 14 juin 2019.

Cette journée de grève est conforme au droit, elle se rapporte aux relations de travail, est proportionné et soutenue par les syndicats.

DEFINITION DE LA GREVE

La grève au sens strict est un arrêt de travail collectif, généralement limité, d'une durée plus ou moins longue, destiné à faire respecter des revendications concernant les relations de travail.

En plus de la grève, il existe un certain nombre d'autres mesures de lutte collective : une pause de protestation, une grève du zèle qui revient à appliquer un règlement à la lettre ou au contraire une grève partielle lors de laquelle on omet d'exécuter certaines tâches (par exemple, refus d'émettre des

factures ou « grève des crayons »), le refus d'utiliser les vêtements de service peut aussi constituer une action de protestation.

LE DROIT DE GREVE

La grève est un droit fondamental dans une société démocratique. Ce droit est consacré à tous les échelons de l'ordre juridique suisse, ainsi que dans les conventions internationales (CEDH). Les juges fédéraux, depuis des décennies, reconnaissent l'existence du droit de grève. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution fédérale, le 1^{er} janvier 2000, le droit de grève est ancré dans la Constitution fédérale, à l'article 28. Ce droit vaut tant pour les travailleuses et les travailleurs des entreprises privées que pour celles et ceux de la fonction publique et des établissements de droit public.

L'exercice du droit de grève est conditionné au respect de certaines conditions : la grève doit appuyer des revendications concernant les conditions de travail ; elle doit être soutenue par un syndicat ; il faut d'abord tenter de faire aboutir leurs revendications par la négociation.

LE DROIT DE GREVE RELATIVEMENT A LA GREVE DU 14 JUIN 2019

La grève est donc un moyen légal pour obtenir l'application de revendications dans le cadre des relations de travail. Les discriminations liées au sexe tant en matière de salaires que de conditions de travail et d'évolution professionnelle concernent très clairement le domaine des relations de travail, de même que les mesures pour ladite « conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ou familiale » ou encore les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Etant donné que les discriminations liées au sexe durent depuis de très longues années, que des propositions, revendications et mobilisations de toute sorte ont eu lieu sans succès, la grève est un moyen de lutte légitime et légal. La grève du 14 juin 2019 est soutenue par les syndicats, elle est même soutenue par l'USS.

Le droit de grève, inscrit dans la Constitution fédérale, permet dès lors à toutes les femmes d'utiliser des moyens de lutte telles que les pauses prolongées, les manifestations et rassemblement, les débrayages et la grève pour obtenir l'élimination des discriminations.

LE DROIT DE GREVE DANS LES CCT SOUMISES A LA PAIX DU TRAVAIL

Le droit de grève s'oppose à une obligation de paix si une Convention collective de travail (CCT), prévoyant une telle clause a été conclue. Le devoir paix du travail concerne les points réglés dans la CCT. Cependant, l'obligation de paix du travail ne lie pas les travailleuses/eurs en tant qu'individus, mais le syndicat en tant qu'association signataire de la CCT.

Lorsque le SSP a conclu une CCT avec une obligation de paix du travail, il faut distinguer entre la paix du travail absolue et la paix du travail relative qui se s'applique uniquement aux points traités dans la CCT. C'est ce deuxième cas de figure qui est le plus fréquent au SSP. Dans tous les cas, la paix du travail est une clause qui concerne le syndicat, en tant qu'association signataire de la CCT. Dès lors une éventuelle plainte de l'employeur concernerait le syndicat et non pas les salarié-es.

LE DROIT DE GREVE POUR LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Selon la Constitution fédérale, le droit de grève peut être restreint afin de garantir des services essentiels (disponibilité des services d'urgence, pompiers, police, etc.). Ce point doit être respecté.

Toutefois, le droit de grève étant un droit fondamental, il ne peut être restreint que de manière exceptionnelle. Le Tribunal fédéral a confirmé cette doctrine dans un Arrêt du mois d'octobre 2018, à la suite d'un recours du SSP-Région Fribourg concernant le personnel de soins du canton dont le Conseil d'Etat voulait interdire le droit de grève. En l'occurrence, le TF a considéré que la Loi cantonale contenait des mesures suffisantes pour garantir en cas de débrayage des prestations aptes à ne pas mettre en péril les prestations indispensables à la population dans le domaine de la santé. Ce principe s'applique d'une manière générale aux services publics qui prennent en charge des enfants, des malades, des personnes âgées ou dépendantes.

Pour le 14 juin, ces prestations de services minimum peuvent, là où leur présence est suffisante, être garanties par des hommes solidaires.

CONSEQUENCES D'UNE GREVE LE 14 JUIN 2019

La grève est une action légale, mais il est possible que des employeurs individuels veuillent exercer une pression et des sanctions, même s'ils ne sont pas autorisés à le faire. C'est très souvent le cas lorsqu'une travailleuse ou un travailleur s'active pour défendre ses droits. Seul-e il est difficile de faire face à la force patronale, mais uni.es avec le soutien du syndicat, c'est possible !

Une grève est justement une action collective, et c'est l'union qui fait la force. Pour la grève du 14 juin 2019, les conditions sont celles, rares, d'une grève nationale, dans tous les secteurs, privé et public, soutenue par tous les syndicats et par des Collectifs de femmes en grève dans tous les cantons. La légitimité de cette mobilisation est grande et l'expérience nous montre que lorsqu'une mobilisation est large, il y a peu de chance pour des représailles. La mobilisation est donc la meilleure protection dans un pays où le droit du travail est faible. L'expérience de la grève des femmes de 1991, dont les conditions étaient similaires, nous montre aussi que tout se passe bien en cas de mobilisation massive.

LE SOUTIEN DU SSP

Cela dit, en cas de difficulté pendant la préparation de la grève, pendant cette journée ou après, le SSP soutiendra dans tous les cas de figures l'ensemble de ses membres tant au niveau syndical que de la protection juridique.

En ce qui concerne d'éventuelles retenues salariales, le règlement sur les indemnités de grève s'applique.

Selon l'article 9 du Règlement concernant les mesures de lutttes, de solidarité et de syndicalisation, si la participation aux débrayages et aux grèves entraîne une retenue sur le salaire, un secours pour perte de gain est accordé aux membres concerné-es. Les arriérés de cotisation seront déduits du montant de ce secours de grève. Le versement du secours de grève s'effectue sur la base du certificat de salaire sur lequel figure la retenue sur le salaire.

Pour débrayage de durée limitée, ce qui est le cas pour la journée de grève du 14 juin 2019, un secours de grève de 80% de la retenue salariale, mais au maximum de Fr. 160.- par journée de travail complète est versé.

5) LETTRES TYPES

A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS

Concerne : Grève nationale des femmes du 14 juin 2019

Madame, Monsieur,

Le 14 juin 2019, une grève des femmes d'ampleur nationale aura lieu. De nombreuses femmes de toute la Suisse ont créé des collectifs cantonaux et régionaux. Ces collectifs rassemblent aujourd'hui des associations (féminines, féministes, LGBTQ...), des syndicats, des partis politiques ainsi que des femmes sans affiliation.

Alors que depuis le 14 juin 1981, la Constitution fédérale stipule que « l'homme et la femme sont égaux en droits » et « ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Alors que depuis de très nombreuses années, nous avons formulé des propositions notamment en matière de salaires, de mesures pour concilier emploi et famille ou encore de promotions professionnelles des femmes, nous constatons que l'égalité des droits stagne à tous les niveaux.

A ADAPTER SELON LE SECTEUR/L'INSTITUTION

Le secteur public est aussi concerné. Les métiers féminins sont moins valorisés, les femmes travaillent majoritairement à temps partiel et sont peu nombreuses dans les postes à responsabilité.

C'est pourquoi, le Syndicat des services publics (SSP) soutient au niveau nationale cette mobilisation.

OPTIONS POUR LA SUITE :

- Dans le secteur/Institutions XX, nous avons, en plus des revendications portées au niveau national, un certain nombre de revendications que nous vous faisons parvenir en annexe.
- En ce qui concerne le secteur /institution XX, nous souhaitons vous rencontrer afin de discuter des modalités de cette journée d'action et de grève.
- Nous vous informons que dans votre secteur /institutions, la mobilisation est importante et qu'une grève/un débrayage/une pause prolongée aura lieu /que le 14 juin 2019 les tâches suivantes ne seront pas effectuées/ que le 14 juin 2019 sera organisé comme un jour férié ou autre...
- Nous sommes également en mesure de vous annoncer que les collègues masculins du service XX assureront un service minimum/ou autre.

Nous vous demandons de prendre note de ce qui précède et d'en informer les usagères et usagers ainsi que de prendre les mesures adéquates lors de cette journée qui s'annonce comme un événement important dans tout le pays.

Nous vous remercions d'avance de l'attention que vous porterez à notre requête, restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

SIGNATURE

Le ssp

A L'ATTENTION DES USAGER-ES

À l'intention des usagers/des parents/des bénéficiaires/des clients

Concerne : 14 juin 2019 : Journée de grève et d'actions des femmes

Chers parents/ Chers usagers / Chers bénéficiaires / Chers clients,

Vous n'êtes sûrement pas sans savoir que le 14 juin 2019 est une journée de grève et d'actions des femmes dans tout le pays. C'est l'occasion pour toutes les femmes et les hommes solidaires de mettre le doigt sur les inégalités qui persistent encore à ce jour.

Dans les faits, les métiers féminins sont moins considérés et moins bien rémunérés. À cela s'ajoute la charge du travail non rémunéré – ménage, enfants, proches malades ou âgé-es – que les femmes assument encore dans deux tiers des cas gratuitement. Résultat : la majorité des femmes exercent à temps partiel, ce qui réduit encore leurs salaires et par conséquent leurs rentes vieillesse !

S'occuper des enfants, prendre soin des personnes âgées, soigner les malades, nettoyer et ranger nos lieux de travail et de vie sont des actions nécessaires au bien-être de toutes et tous. Elles sont encore aujourd'hui assurées majoritairement par des femmes, tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Ces actions doivent être au cœur de la préoccupation des services publics et doivent bénéficier d'un financement qui garantit la qualité des prestations et des conditions de travail. Au contraire, nous sommes constamment sous pression. Finalement, nous sommes avec vous, celles et ceux qui pâtissons de la non-reconnaissance du prendre soins des autres.

Si nous vous prions de bien vouloir excuser les éventuels désagréments que pourraient occasionner les actions et mobilisations qui se dérouleront lors du 14 juin 2019, nous vous invitons aussi à soutenir et, si vous le pouvez à participer vous-même à cette journée : nous sommes toutes concernées, les hommes solidaires aussi !

SI UTILE : Nous vous informons enfin que les mesures de services minimum suivantes sont à votre disposition/ que nous avons pris les dispositions suivantes pour que tout se passe bien/ que nous sommes à votre disposition pour de plus amples informations (ou autres...)

Nous vous remercions d'avance pour votre compréhension et vous adressons nos cordiales salutations.

Signature

L'équipe X

MODELE DE MAIL POUR INFORMER LES COLLEGUES

Chères collègues, chers collègues (si souhaité par le groupe)

Le 14 juin 2019, une grève des femmes d'ampleur nationale aura lieu. En effet, encore aujourd'hui nous sommes toutes exposées au sexisme, aux discriminations, aux stéréotypes et aux violences que ce soit sur notre lieu de travail, à la maison ou dans la rue.

À l'heure actuelle, de nombreuses femmes de toute la Suisse ont créé des collectifs cantonaux et régionaux. Nous aussi nous souhaitons participer à cette grève et nous organiser sur notre lieu de travail. Nous souhaitons que cette journée soit une occasion de faire évoluer les choses en faisant entendre notre voix.

C'est pourquoi, nous vous invitons à une rencontre le X dans (la salle, le bâtiment) Y. (Une membre du syndicat des services publics (SSP), sera également présente afin de répondre à d'éventuelles questions et pour partager son expérience de la grève).

L'objectif de cette rencontre sera de discuter de nos revendications et des actions que nous souhaitons mettre en place pour la journée du 14 juin 2019. Voici déjà quelques idées pour se lancer :

- Arrêter de travailler pendant toute la journée ou pendant un moment
- Organiser un événement à 11h00 : une pause de protestation, la lecture d'un texte, une discussion, un pique-nique...
- Refuser les tâches non urgentes
- Refuser le port de l'uniforme habituel et porter la couleur de la grève (violet)
- Accrocher des affiches, des tabliers, des drapeaux, des balais et ustensiles de ménage aux fenêtres ou sur les balcons.
- Dès 15h30, quitter le lieu de travail pour rejoindre le rassemblement et la manifestation unitaire

Nous nous réjouissons d'avance de vous voir nombreuses lors de cette rencontre pour échanger nos expériences et partager nos idées. Pour plus d'information contactez le SSP de votre région : adresse et informations sur www.ssp-vpod.ch - Facebook : <https://www.facebook.com/SSPsuisse>

Contactez le collectif de votre région, qui va organiser des manifestations et actions unitaires : adresse et informations sur www.gregefeministe2019.ch



Pour plus d'informations, pour intervenir dans une assemblée ou pour échanger sur le contenu de ce dossier, n'hésitez pas à contacter :

Marine Ehemann : 077/429.20.81 ou marine.ehemann@ssp-vpod.ch

Michela Bovolenta : 021/340.00.04 ou michela.bovolenta@vpod-ssp.ch