



SSP ENSEIGNEMENT

GRÈVE DES FEMMES, GRÈVE FÉMINISTE

**GRÈVE DES FEMMES,
GRÈVE FÉMINISTE DU 14 JUIN
CAHIER DE REVENDICATIONS DU SSP ENSEIGNEMENT**

8 MARS 2023

**POURQUOI L'ÉCOLE VAUDOISE N'A PAS ENCORE ATTEINT
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES/FEMMES ET LES GARÇONS/
HOMMES ET COMMENT ELLE POURRAIT S'EN APPROCHER.**

Malgré les années de lutte et le puissant mouvement de la grève féministe en 2018-2019, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore acquise, c'est un fait. Et elle ne l'est ni en Suisse, ni dans le canton de Vaud. Elle ne l'est pas non plus dans les écoles vaudoises, alors même que l'école a un rôle primordial à jouer car elle permet non seulement de thématiser l'égalité entre les filles et les garçons, mais également de la promouvoir. Dans ce contexte, il paraît indispensable que les enseignant-e-s, et plus généralement les professionnel-le-s travaillant dans des établissements scolaires, puissent bénéficier de conditions de travail égalitaires.

Or, la réalité reste tout autre... Dans la perspective d'une école plus égalitaire, le SSP-Enseignement a procédé à une mise à jour de ses revendications de 2019 dont la plupart n'ont, hélas, à ce stade jamais été entendues par les autorités politiques. Ces revendications se basent sur des constats effectués directement sur le terrain, des études, des chiffres apportés par le DEF, l'URSP ou le Bureau de l'égalité, ainsi que sur deux enquêtes menées par le SSP-Enseignement, la première en 2019, la seconde ces derniers mois à laquelle plus de 500 enseignant-e-s, tous degrés confondus, ont répondu. Le SSP-Enseignement soutient sans réserve toutes les revendications

du SSP Vaud concernant l'égalité et élaborées dans le cadre des grèves féministes de 2019 et 2023. Nous y ferons parfois référence dans ce qui suit (cf. document annexé : version 2019, celle de 2023 est en cours de rédaction et vous sera remise prochainement). Ce cahier de revendications est remis à l'occasion du 8 mars 2023 au Chef du DEF, M. Frédéric Borloz, avec copie à la Cheffe des ressources humaines, Mme Nuria Gorrite, ainsi qu'à Mme Isabelle Moret, Cheffe de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine.

**CONSULTEZ LE DOSSIER COMPLET
SUR NOTRE SITE
[HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH](http://vaud.ssp-vpod.ch)**



1 CONDITIONS DE TRAVAIL

1.1 SALAIRES ET TAUX D'ACTIVITÉ

Dans l'enseignement vaudois, les professions les plus féminisées sont les plus dévalorisées. Ainsi, c'est dans l'enseignement primaire, où elles sont 90% de femmes, que les salaires sont les plus bas selon les derniers chiffres du Bureau de l'égalité et de Statistique Vaud en août 2022 ; de plus, ces collègues ne bénéficient pas du cliquet. À l'inverse, les salaires sont les plus élevés au secondaire II où les hommes restent majoritaires : dans les gymnases, la parité a certes été atteinte, mais ce n'est pas le cas dans les écoles professionnelles (43% de femmes). Ces inégalités deviennent encore plus flagrantes au niveau des hautes écoles, en particulier dans le corps professoral (19% de femmes à l'EPFL, 27% à l'UNIL, 29% sur les sites vaudois HES-SO, 48% à la HEP).

S'ajoute à ces inégalités salariales une différence dans le taux d'activité entre les femmes et les hommes, et ceci quel que soit le degré d'enseignement où elles-ils travaillent.

Si les postes à 100% (hommes et femmes confondu-e-s) ne sont plus légion, l'enquête du SSP permet de dégager des tendances claires qui montrent que ces postes sont néanmoins majoritairement occupés par des hommes alors

que les postes à des taux inférieurs à 80% sont, le plus souvent, occupés par des femmes. Ceci a évidemment des conséquences sur le salaire, mais également sur le niveau des rentes à la retraite.

Il faut dire qu'en plus, la conciliation entre la vie professionnelle et familiale n'est de loin pas toujours facilitée, y compris pour les personnes engagées à temps partiel.

L'horaire est un élément qui peut avoir des conséquences importantes, notamment sur l'organisation familiale.

Or, selon notre enquête, ce type de difficultés se présentent dans beaucoup d'établissements, puisque 30% (contre 45% en 2019) des personnes interrogées disent que les exigences liées à leur situation familiale ne sont que partiellement ou irrégulièrement (selon les années) prises en compte lors de la conception de leur horaire. Elles sont même 11% à dire qu'elles ne sont pas prises en compte du tout. Si nous constatons un progrès par rapport à 2019, la situation reste parfaitement insatisfaisante. Le fait que les horaires soient transmis aux enseignant-e-s trop tard dans l'année rend également difficiles les adaptations, notamment pour l'organisation de la garde des enfants.

Revendications du ssp-enseignement

- > Nous revendiquons une revalorisation salariale pour les collègues actuellement en classe 9. Nous demandons aussi que le cliquet leur soit appliqué.
- > Dans ce contexte, nous rappelons également que le SSP défend depuis des années une formation reconnue de niveau master pour toutes et tous. Il s'agit en effet de renforcer la formation des généralistes.
- > Nous demandons une prise en compte réelle des contraintes en matière d'horaire notamment pour des raisons d'organisation familiale. Des contraintes telles qu'une formation reconnue par le DEF ou un enseignement sur plusieurs établissements doivent elles aussi être prises en compte
- > Nous rappelons de plus ici nos exigences minimales en terme d'horaire pour les enseignant-e-s de l'école obligatoire. Pour les temps partiels dans les degrés 1 à 6, des demi-journées blocs sont établies sans trou d'horaire. Pour les temps partiels dans les degrés 7 à 11, des règles sont établies concernant la disponibilité du personnel sur un modèle du genre :
 - o 86 à 100% = 9 demi-journées (mercredi après-midi librement géré);
 - o 76 à 85% = 8 demi-journées (mercredi après-midi et une autre demi-journée librement gérés);
 - o 66 à 75% = 7 demi-journées;
 - o 51 à 65% = 6 demi-journées;
 - o 41 à 50% = 5 demi-journées;
 - o 31 à 40% = 4 demi-journées;
 - o 30% et moins = 3 demi-journées.

Dans les cas de double affectation, ces règles restent valables globalement.

- > Enfin, nous soutenons toutes les mesures destinées à rendre la plus optimale possible la conciliation de la vie professionnelle à la vie familiale préconisées dans le cahier de revendications du SSP Etat de Vaud.



1.2 SANTÉ AU TRAVAIL

A. Surinvestissement et pénibilité.

Il a été démontré que dans l'enseignement, où les temps de travail librement géré et non librement géré représentent une partie très importante du travail fourni, les personnes qui ne sont pas engagées à plein temps consacrent proportionnellement plus de temps à leur activité professionnelle. Ceci est d'ailleurs facilement explicable, notamment parce que certaines tâches administratives, réunions, assemblées et autres réseaux, ne sont pas réduits en fonction du taux. Par ailleurs, ces mêmes personnes, prises dans le « piège » de bénéficier de plus de temps « libre », le consacrent d'autant plus à leurs préparations, lectures et autres tâches. Les femmes, qui, nous l'avons vu, travaillent à un taux d'activité généralement inférieur aux hommes, se retrouvent donc à nouveau pénalisées.

Selon les statistiques de l'OFS de 2020 « Risques pour le bien-être psychique selon le genre (2020) », les femmes sont plus

exposées que les hommes à un mal-être psychique en raison de leur travail. En effet, les femmes sont majoritaires dans les métiers de l'humain, les métiers de lien. L'enquête du SSP montre à ce sujet qu'elles sont plus nombreuses à effectuer des tâches de soutien aux élèves (cf. 1.3) avec les facteurs de risque suivants pour leur bien-être psychique: le contact avec des élèves difficiles, la forte charge émotionnelle mais aussi l'impact d'une mauvaise communication/collaboration.

En outre, selon une étude canadienne (Riel, Chatigny et Messing, 2016) portant sur les écoles d'enseignement professionnel, les attitudes sexistes réduisent l'intégration au collectif et l'accès aux ressources des enseignantes. Leurs conditions de travail sont donc plus pénibles que celles de leurs collègues hommes et cela peut également avoir des conséquences sur leur bien-être psychique.

Revendications du ssp-enseignement

- > Nous demandons qu'un socle à négocier soit compris d'emblée dans le taux d'activité. Celui-ci vise à prendre en compte la part incompressible de certaines tâches d'enseignant-e-s.
- > Concernant la pénibilité du travail des enseignant-e-s, le SSP revendique que des supervisions puissent avoir lieu sur le temps d'enseignement.
- > Le SSP demande un meilleur partage des tâches particulières afin d'éviter une répartition genrée de celles-ci.

B. Grossesse et allaitement.

Pour rappel, différentes lois protègent les femmes durant la grossesse et l'allaitement : la loi sur le travail (LTr), les ordonnances 1 et 3 relatives à la loi sur le travail (OLT 1 et 3) ainsi que l'ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa).

Concernant la maternité, nous constatons que la protection des femmes enceintes et l'adaptation de leurs conditions de travail sont insuffisantes. Nous rappelons également que les remplacements de congé maternité doivent être anticipés pour toutes les professionnelles. Par ailleurs, selon notre

enquête nous constatons que dans l'enseignement, comme dans d'autres secteurs, la maternité potentielle ou avérée est encore un facteur de discrimination à l'embauche, durant la grossesse ou une fois l'enfant né.

Concernant l'allaitement, la situation est critique puisque 90,5% des femmes concernées ayant répondu à notre enquête disent n'avoir bénéficié ni de temps, ni de local pour allaiter ou tirer leur lait et ce malgré des dispositions légales pourtant extrêmement claires !

Revendications du ssp-enseignement

- > Durant la grossesse et l'allaitement, le SSP revendique un réel aménagement des conditions de travail des enseignantes sans certificat médical et sans réduction de salaire.
- > Durant les congés maternité, le SSP demande le remplacement complet non seulement des tâches d'enseignement mais également de toutes les tâches annexes : médiation, déléguée PSPS, etc. Cela est aussi valable pour le personnel non enseignant.
- > Dans chaque bâtiment de chaque établissement, un local doit être mis à disposition des femmes (enseignantes, personnel administratif, élèves, étudiantes, etc.) qui souhaitent tirer leur lait. Ce local doit, a minima, contenir un frigo et un siège confortable.
- > L'allaitement ou le fait de tirer son lait doit, soit être compensé par des décharges, soit par un remplacement selon le souhait de la personne concernée. Pour rappel, le temps d'allaitement prévu par la Loi depuis 2014 (art. 60 OLT 1), durant la 1ère année de l'enfant est le suivant:
 - o pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum;
 - o pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum;
 - o pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.



1.3 SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La question de la stabilisation d'un poste est évidemment primordiale pour un·e employé·e. Le SSP-Enseignement a toujours été très attentif à l'attribution des CDI et dénoncé toutes les situations qui l'exigeaient auprès de l'employeur en cas d'abus. Une réelle application doit suivre l'esprit dans

lequel la nouvelle directive sur l'entrée dans la profession (article 108) a été négociée avec les syndicats. Celle-ci comprend notamment l'accompagnement des enseignant·e·s novices par des personnes ressources.

Revendications du ssp-enseignement

- > Nous demandons que la directive sur l'entrée dans la profession (article 108) soit appliquée à la DGEO comme à la DGEP, en particulier concernant l'accompagnement, par des personnes ressources, des nouvelles et nouveaux enseignant·e·s.
- > Nous exigeons que les discussions concernant la question de la pérennité des postes soient reprises.

1.4 PERSPECTIVES DE PROMOTION ET DE DIVERSIFICATION

Les perspectives de promotion et de diversification restent moins bonnes pour les femmes, malgré quelques améliorations que nous saluons.

Tout d'abord, selon l'étude dirigée par F. Fassa (2011), une autre inégalité claire se vérifie dans la répartition des «tâches particulières», faisant l'objet de décharges. Notre enquête, pourtant bien plus récente, confirme cette tendance. En effet, celles-ci ne sont pas toutes de même nature, les unes étant directement rattachées au soutien des élèves (pédagogique compensatoire, enseignement spécialisé, médiation, coaching, maîtrise de classe, ...), les autres pouvant être considérées comme des tâches fonctionnelles, souvent liées à l'exercice d'une autorité particulière (décanat, horaires, informatique,...). Ainsi les femmes sont généralement chargées des tâches liées aux élèves, les hommes exerçant plus souvent celles participant de la gestion de l'établissement. Les femmes se voient alors privées de la possibilité de se diversifier dans leurs tâches, toutes liées à la pédagogie, et d'accéder à des postes à responsabilité, mais en plus, elles ne bénéficient pas de véritables allègements, ces tâches requérant le plus souvent un investissement émotionnel fort.

Ce résultat se voit ainsi confirmé dans la nette différence

d'attribution de nombre de postes de doyen·ne·s à des femmes ou à des hommes. Ceci était valable en 2019 et, selon nos chiffres actualisés (rentrée 2022-2023), reste toujours d'une brûlante réalité aujourd'hui dans tous les degrés d'enseignement. Ainsi à la DGEO, elles sont un peu moins de 60% (75% en primaire contre 42,7 % au secondaire I), tandis qu'à la DGEP, nous trouvons 37% de doyennes (47% au gymnase / 31,6 % écoles professionnelles). Si nous pouvons nous réjouir d'une claire progression dans les gymnases (+12 points), celle dans les autres degrés reste très légère et quasi inexistante dans les écoles professionnelles (+0,1). De plus, les femmes ne sont toujours actuellement que 37,5 % (+12,5) à être directrices à la DGEO et 26% (+11) à la DGEP. Quant aux quelques postes de directrice adjointe ou directeur adjoint, ils ont été attribués dans 78% des cas à des hommes. Le fait que ces différences, qui restent majeures malgré quelques progrès, soient tout aussi nettes aux étages supérieurs de l'organigramme nous semble révélateur d'un dysfonctionnement persistant et important. De même que nous pensons que la politique d'engagement doit d'ailleurs être exemplaire en terme d'égalité à tous les échelons de l'Etat.

Revendications du ssp-enseignement

- > Le SSP-Enseignement demande un état des lieux du type et du volume de décharges attribuées par genre et par secteur d'enseignement. Si des inégalités devaient, comme les tendances ou informations dont nous disposons semblent le dire, être avérées, nous demandons instamment que l'employeur prenne des mesures pour y remédier.
- > Le SSP-Enseignement demande la mise en place d'une réelle politique de promotion et d'encouragement pour recruter plus de femmes dans ces postes, à commencer par l'engagement de doyennes, potentielles futures directrices. Pour ce faire, nous exigeons une mise au concours systématique des postes vacants, d'abord à l'interne de l'établissement concerné, puis, dans le cas où aucune candidature ne permettrait d'atteindre au moins la parité, l'ouverture du poste au niveau cantonal dans les établissements du même service.
- > Pour les postes de doyen·ne·s, les femmes doivent en occuper au moins 50%, au niveau de chaque établissement. Afin d'y parvenir, le SSP-Enseignement demande qu'à compétences égales, la préférence soit systématiquement donnée à une femme.
- > Nous demandons une réflexion sur les diverses tâches attribuées à chaque poste de décanat, afin d'éviter une répartition genrée.
- > Pour les postes de directrices / directeurs, la règle de la préférence donnée à une femme jusqu'à l'obtention de la parité (au minimum) doit être appliquée.



1.5 SEXISME, DISCRIMINATION ET/OU MISOGYNIE

Nous constatons que, comme dans le reste de la société, les enseignant-e-s sur leur lieu de travail, font face à des remarques ou comportements sexistes, discriminatoires ou misogynes.

Selon notre enquête, plus de 23% des personnes interrogées ont été témoins ou ont fait l'objet d'un commentaire de ce type de la part de leur direction (aucune progression par rapport à 2019 !), tandis que plus de 48% (contre 49% en 2019) d'entre elles-eux ont subi de même de la part d'un-e collègue.

Nous ajouterons à ce nouveau constat très peu réjouissant qu'encore 29% (contre 38% en 2019) des enseignant-e-s interrogé-e-s disent entendre occasionnellement voire fréquemment des commentaires déplacés (sexistes ou discriminatoires) concernant les élèves; 23% (contre 35%) entendent la même chose au sujet des enseignant-e-s. Enfin, ils-elles sont tout de même encore 25% (contre 32%) à entendre des blagues sexistes ou discriminatoires occasionnellement ou fréquemment de la part de leurs collègues.

Revendications du ssp-enseignement

- > Le SSP-Enseignement reprend à son compte les revendications du SSP Vaud concernant la lutte contre le harcèlement sexuel à l'État.
- > Nous demandons, pour les élèves, la poursuite et l'intensification du développement de mesures permettant de lutter efficacement contre le harcèlement.
- > Une prise en compte sérieuse par les directions d'établissement des comportements ou propos sexistes, discriminatoires ou/et misogynes envers les enseignant-e-s ou les élèves. Le DEF élabore une procédure pour la prise en charge de ces situations..

1.6 LANGAGE ET INVISIBILITÉ DES FEMMES /FILLES

Alors que les enseignant-e-s semblent être aujourd'hui, selon leurs propres déclarations, nombreuses et nombreux à pratiquer le langage épïcène en cours avec leurs élèves, encourageant ainsi l'inclusion de toutes et tous, les administrations (DEF, directions générales, directions pédagogiques, directions d'établissements, secrétariats) accusent un retard parfois très important. Si nous pouvons nous réjouir qu'une majorité des conseils de direction encouragent, selon notre enquête, les membres de l'institution à utiliser le langage épïcène, peu d'établissements scolaires recommandent aujourd'hui l'utilisation du langage épïcène ou le pratiquent (directions, secrétariats). Nous déplorons fortement que les dernières directives du DEF, à ce sujet, proscrivent le point médian notamment, pour les communications au sein de

l'administration, directives entrant elles-mêmes en partie en contraction avec celles du Bureau de l'égalité qu'il cite pourtant. Le langage épïcène reste également bien trop rarement utilisé dans les administrations ou services des directions générales et pédagogiques du DEF.

Or, le SSP-Enseignement est d'avis que si la langue est le reflet d'une réalité de société et d'une façon de penser, aujourd'hui encore clairement inégalitaire, celle-ci doit contribuer à accompagner voire aider à provoquer leur évolution vers plus d'égalité; il s'agit de changer la manière de s'exprimer car la langue influence également notre perception du monde. Incrire dans les textes les hommes, les femmes et les personnes ne se reconnaissant pas dans une logique binaire est donc une action importante.

Revendications du ssp-enseignement

- > Nous revendiquons l'utilisation systématique du langage épïcène dans toutes les administrations du DEF et, dans ce sens, la modification des dernières directives du DEF à ce sujet. Il est essentiel de tenir compte des hommes, des femmes et des personnes ne se reconnaissant pas dans une logique binaire dans la communication entre les directions ou les services et les enseignant-e-s.
- > Un encouragement envers les enseignant-e-s à utiliser le langage épïcène ainsi que la prise en compte de l'égalité homme-femme dans la communication quotidienne avec les élèves, notamment en proposant des formations.



2 PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ET MOYENS D'ENSEIGNEMENT

2.1 MOYENS ET RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Dans l'école vaudoise, plusieurs moyens ou méthodes d'enseignement continuent à véhiculer une représentation stéréotypée et sexiste des femmes; elles sont ainsi invisibilisées et/ou infériorisées. Cela fait perdurer les préjugés et contribue à légitimer un certain ordre social. Des ressources, références et autres manuels collectant ou présentant des œuvres faites par des femmes ou/et incluant des femmes manquent cruellement (littérature, histoire, arts, ...)

Certes il existe des moyens spécifiques à cette question de l'égalité, généralement appréciés par celles et ceux qui les utilisent, mais il n'est, de fait, utilisé que par les collègues

déjà convaincu-e-s. Et encore, à l'école obligatoire, seules 36% des personnes qui disent les connaître les utilisent, selon notre enquête.

Par ailleurs, elles-ils sont encore 50,6 % à estimer que des moyens pédagogiques ou ressources manquent pour enseigner de manière égalitaire, tous degrés confondus. A noter, également, que 52,5% des personnes interrogées pensent que la formation continue sur les questions d'égalité sont insuffisantes ou inadéquates. Ce dont les enseignant-e-s ont ainsi vraiment besoin, c'est que tous les moyens d'enseignement adoptent une perspective égalitaire.

Revendications du ssp-enseignement

- > Le SSP-Enseignement demande qu'une analyse des moyens d'enseignement actuels pour les disciplines enseignées à l'école obligatoire et dans les écoles professionnelles soit faite selon cette perspective et que soit procédé à des modifications voire remplacements dans le cas où ils ne seraient pas adéquats. Nous demandons également une analyse du contenu des bibliothèques scolaires.
- > Une meilleure promotion du matériel existant spécifique aux questions d'égalité via notamment les directions d'établissement, les chef-fe-s de file et les bibliothèques.
- > La création de groupes de travail à la DGEO et à la DGEP constitués d'enseignant-e-s volontaires et rémunéré-e-s chargés de réfléchir aux moyens de créer et mettre à disposition des références et ressources pédagogiques permettant de visibiliser le rôle, les créations ainsi que les réflexions des femmes dans les sociétés contemporaines et passées.
- > Un référencement systématique des ouvrages déjà existant favorisant cette perspective dans le catalogue de la DAL.
- > Que la nécessité de disposer de moyens pédagogiques adoptant une perspective égalitaire fasse partie intégrante du cahier des charges des moyens en production ainsi que des appels d'offre pour leur production.
- > Que le DEF incite les hautes écoles (HEP, UNIL, EPFL, ...) à (davantage) développer dans toutes leurs formations une perspective d'égalité, permettant ainsi d'outiller davantage les étudiant-e-s - futur-e-s enseignant-e-s - pour un enseignement égalitaire (p.ex. l'étude d'œuvres littéraires d'autant d'autrices que d'auteurs, l'étude de l'histoire en prenant réellement en compte la place des femmes dans l'histoire, etc.). Il s'agit notamment de développer de nouveaux outils permettant de faire apparaître des réalités plus inclusives, de mieux traiter des questions traitant de la domination, de l'aménagement de l'espace public, etc..



2.2 CONDITIONNEMENT DU RAPPORT AUX DISCIPLINES

L'attribution des disciplines scolaires est fortement genrée, c'est ce que nous révélait le rapport de Farinaz Fassa. Notre enquête nous permet d'observer une amélioration pour certaines disciplines. Cependant, nous constatons que certaines branches restent extrêmement genrées. C'est le cas, notamment, pour le CIF (100% de femmes), les langues II et III ainsi que la physique et l'éducation physique. L'école accentue ainsi la persistance des stéréotypes auprès des élèves et la construction d'une différenciation hiérarchisante. Une ségrégation qui se retrouve ensuite souvent dans la suite du cursus scolaire des élèves ou/ et dans leur orientation

professionnelle.

Notre enquête semble relever que, malgré une légère amélioration, ce problème d'attribution genrée des disciplines scolaires persiste, bien qu'elle ne permette pas ici, en raison d'un échantillonnage par branche trop peu significatif, d'en être certain-e-s. Les informations que nous avons fait remonter de quelques établissements, que ce soit à l'école obligatoire ou dans le post-obligatoire, confirment néanmoins une répartition clairement non égalitaire entre les disciplines et les filières.

Revendications du ssp-enseignement

- > Le SSP-Enseignement revendique que le DEF recense les attributions de disciplines selon le sexe auprès des directions de chaque établissement dans les différents degrés d'enseignement (7-8 primaire / secondaire I / secondaire II (gymnases, écoles professionnelles et École de la transition). En fonction des résultats obtenus, dont beaucoup paraissent assez prévisibles, le SSP-Enseignement demande que des mesures soient prises de manière à encourager toutes et tous à se former dans une/des discipline(s), loin des carcans stéréotypés que peuvent imposer certaines disciplines ou filières.
- > Le SSP-Enseignement demande, par ailleurs, l'introduction de mesures (recommandations ou quotas) permettant de favoriser, lors des engagements, une répartition de l'attribution de chaque discipline plus égalitaire, et tout particulièrement celles qui sont les plus dotées. Ces mesures devront être négociées avec les syndicats.

2.3 ÉDUCATION SEXUELLE

À une époque où dominent les représentations sexistes, patriarcales et machistes, où la culture du viol reste solidement ancrée et où l'hétéronormativité persiste, l'école

se doit de jouer son rôle d'éducation et de prévention.

Revendications du ssp-enseignement

- > Nous demandons que, tout au long du cursus scolaire, une place soit donnée à l'éducation sexuelle qui comprend, l'éducation au consentement, les questions liées à l'identité de genre et à l'orientation affective et sexuelle.
- > Nous demandons aussi la poursuite et la pérennisation des projets contre la précarité menstruelle.



3 PAR SOLIDARITÉ POUR LES COLLÈGUES TRAVAILLANT DANS LES ÉCOLES

Au sein de leur établissement, les enseignant-e-s côtoient régulièrement d'autres femmes appartenant à un autre corps de métier. Nous tenons à rappeler ici notre soutien à toutes les revendications permettant de mettre fin aux inégalités entre les hommes et les femmes* et notamment:

Nous rappelons l'importance que nous attribuons :

- > à la revalorisation des personnes, majoritairement des femmes, enclassées actuellement en 4, 5, 6, 7, 8 ou 9 ;
- > à la réintégration à l'État des services de nettoyage et de restauration.



ADHÉREZ : FAITES LE PAS !

Il est plus que jamais temps d'adhérer au SSP... quelques raisons:

- Le SSP est un syndicat qui lutte. Il mise sur la mobilisation collective des salarié-e-s, au moyen d'actions, de manifestations et, si nécessaire, de débrayages et de grèves.
- Des secrétaires syndicaux-syndicales professionnel-le-s soutiennent les membres, notamment dans des situations de conflit avec l'employeur ou pour les vérifications de contrat, de fiche de paie, etc. Vous êtes également accompagné-e-s et conseillé-e-s dans toutes les procédures avec l'employeur, par un-e avocat-e si nécessaire (protection juridique incluse dans la cotisation).
- Les cotisations au SSP permettent d'alimenter un fonds de grève (ce que ne possèdent pas toutes les associations professionnelles) ce qui est absolument essentiel s'il faut se mobiliser et faire grève face à l'employeur. Ce fonds permet de verser une indemnité aux membres du syndicat pour compenser la perte salariale.
- Syndicat féministe, le SSP a été le moteur de la Grève des femmes en 2019. C'est le syndicat qui accueille le plus grand nombre de femmes en Suisse, elles y sont d'ailleurs majoritaires. Le syndicat s'engage également dans la prochaine Grève féministe du 14 juin 2023.
- Le développement des services publics est l'une des réponses à la crise environnementale: le SSP est également engagé dans la Grève du climat.
- Le SSP offre des formations gratuites à ses membres en lien avec leurs droits, les lois existantes, le fonctionnement des caisses de pensions, les questions féministes et beaucoup d'autres sujets.

Adhérer au SSP, c'est contribuer à renforcer le camp des salarié-e-s: l'union fait la force.

Le SSP-Vaud réunit les employé-e-s des secteurs public et parapublic du canton de Vaud, sans distinction de statut.

Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 30'000 salarié-e-s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, administration, santé, social,...). Il est membre de l'Union syndicale suisse.

JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS SUR LE SSP JE SOUHAITE ADHÉRER AU SSP

Nom

Rue et n°

Téléphone

À renvoyer à : SSP Région Vaud - case postale 1324 - 1001 Lausanne ou à vaud@ssp-vpod.ch

Prénom

Localité

Lieu de travail