



## Grève féministe du 14 juin 2023

Résolution adoptée à l'Assemblée des délégué-es de la SPG du 23.03.2023

Quatre ans après la grève féministe de 2019, il est temps de faire le bilan. **Force est de constater que nos revendications n'ont pas été entendues et que les améliorations de nos conditions de travail sont faibles, voire nulles.** Le corps enseignant du primaire est composé à près de 90% de femmes et tout porte à croire que le peu de considération apportée à cet ordre d'enseignement est lié à sa forte féminisation. En effet, les enseignantes du primaire souffrent de la même dévalorisation sociale que toutes les autres professions du *care* dont les compétences relèveraient d'une prolongation des compétences « naturelles » associées au féminin. Dans cette perspective, il paraît normal de leur demander d'assumer des tâches qui ne relèvent pas de leur cahier des charges liées aux soins, au secrétariat et à la manutention. De plus, les enseignantes de primaire sont déconsidérées puisqu'il leur incombe de transmettre des savoirs « élémentaires » et d'inculquer les normes et les valeurs de la société déterminées par les classes dirigeantes à des enfants de toutes les classes sociales.

### 1. Considérant :

- 1.1 Le sexisme et les discriminations encore subies sur le lieu de travail et les difficultés à relayer les situations de harcèlement sexuel dans les écoles tant entre collègues qu'avec la hiérarchie ;
- 1.2 La dévalorisation de la profession du fait que les postes sont majoritairement occupés par des femmes ;
- 1.3 La tendance à imposer des tâches aux enseignantes qui ne relèvent pas de l'enseignement ;
- 1.4 La difficulté des enseignantes à accéder à des postes de responsabilité (près de la moitié des directions d'établissement sont confiées à des hommes alors qu'ils ne représentent qu'un quart des enseignant-es) ;
- 1.5 L'aura positive et l'escalator de verre dont bénéficient les collègues masculins :
  - 1.5.1 Leur parole est plus écoutée et elle constitue une force de validation ;
  - 1.5.2 Les voix graves sont associées à l'autorité ;
  - 1.5.3 Les classes « difficiles » sont confiées plus facilement à des hommes ;
  - 1.5.4 Qu'à compétences égales, les hommes sont favorisés à la sélection de la formation et à l'engagement ;
  - 1.5.5 Les responsabilités « importantes » sont davantage confiées aux hommes ;

- 1.6 La bobologie et le soutien à la propreté ou l'hygiène (tel le changement de couches) plus facilement confiées aux enseignantes, en raison de leurs soi-disant compétences maternelles ;
- 1.7 Le peu d'informations transmises au préalable aux enseignantes dans le cadre de leur maternité, limitant ainsi l'accès à leurs droits, notamment concernant les pauses allaitement ou les congés parentaux ;
- 1.8 La non-reconnaissance des cycles de vie des femmes (cycle menstruel, pré/post maternité, pré/ménopause) ;
- 1.9 Le non-respect du taux de travail des collaboratrices travaillant à temps partiel (convocation à des séances et des formations sur leurs jours de congé) alors même qu'il est connu aujourd'hui que les collègues à temps partiel travaillent proportionnellement plus que leurs collègues à temps plein.

## **2. La SPG constate avec regret le peu d'avancement dans la réduction des inégalités entre homme et femme depuis la grève de 2019 et revendique :**

- 2.1. L'intégration de l'égalité des genres dans les curricula ;
- 2.2. Une plus grande incitation aux enseignant-es à consulter la bibliographie du SEM concernant la littérature égalitaire ;
- 2.3. Une meilleure visibilité et mise en avant du matériel pédagogique « L'école de l'égalité » ;
- 2.4. Une formation obligatoire (recyclage) sur les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle ;
- 2.5. Des informations claires et systématiques aux futurs parents sur leurs droits, notamment à l'allaitement et au congé parental (homme et femme) ;
- 2.6. L'introduction d'un congé parental étendu avec une répartition égalitaire ;
- 2.7. L'introduction d'un congé menstruel ;
- 2.8. Une formation initiale plus axée sur le thème de l'égalité (pas seulement en cours optionnel) ;
- 2.9. Le respect du temps de travail effectif des collaboratrices ;
- 2.10. Une augmentation du personnel PAT (secrétariat, infirmier-ère, éducateur-trice) afin que ces charges ne soient pas reportées sur les enseignantes ;
- 2.11. Plus de souplesse des hiérarchies et des RH pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
- 2.12. Une revalorisation salariale qui prenne enfin en compte les compétences dites « féminines » exigées par nos cahiers des charges.

**Réunie en Assemblée des délégué-es, la SPG décide, faute de constater enfin des améliorations notables, de participer à la grève du 14 juin 2023. Par ailleurs, les membres de la SPG dès aujourd'hui refuseront catégoriquement d'assumer des tâches qui ne relèvent pas de leur cahier des charges ou de participer à des formations ou des séances (même le suivi de l'élève) sur leur jour de congé !**

Résolution adoptée à l'unanimité

