



Qu'en est-il dans les écoles?

Les libertés syndicales font partie des droits les plus fondamentaux des travailleuses et travailleurs, y compris celles et ceux qui œuvrent dans les écoles. En Suisse, les employeurs agissent pour restreindre ces droits et libertés et les réduire au seul choix des travailleuses et travailleurs d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, mais en tenant autant que possible les syndicats à l'extérieur des murs de l'entreprise.

Pourtant, au sens du droit et des conventions internationales, en particulier celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du Conseil de l'Europe, ces droits et libertés sont très étendus.

L'objet de ce papillon est de présenter quels sont les droits formels et les libertés syndicales au sens large telles qu'ils doivent se déployer dans les écoles.

Reconnaissance des syndicats

Les syndicats, même s'ils ne doivent leur existence qu'à eux-mêmes et à l'organisation autonome des travailleuses et des travailleurs, sont de plus reconnus légalement par le Conseil d'Etat et le Département (art. 13 LPERs, art. 62a LS). Ils ont droit de négociation. Cette reconnaissance vaut aussi pour leurs membres et leurs délégué·es sur les lieux de travail.

Le droit de négociation s'étend du reste aux établissements. Concrètement, cela signifie que les membres des syndicats et leurs délégué·es doivent être reconnu·es par la direction et être les interlocuteur·ices pour les questions relatives aux conditions de travail qui relèvent de la compétence des directions.

De manière générale, les syndicats ont le droit d'accéder au personnel, d'informer, de communiquer et de mobiliser. De même et réciproquement, le personnel a le droit de saisir et d'informer les syndicats et de se mobiliser.

Lieux de réunion, affichage, diffusion

Dans tous les lieux de travail, les syndicats doivent pouvoir disposer de lieux de réunion et de tableaux d'affichage (al. 3 art. 19 LPERs). De plus, dans les écoles, les syndicats ont le droit de diffuser de l'information (art. 62b LS).

Concrètement, cela signifie que toutes les salles de travail dans les écoles doivent prévoir un tableau d'affichage, en particulier dans les établissements constitués de plusieurs sites ou bâtiments. S'il n'existe qu'un seul tableau pour l'entier d'un établissement multisites, il s'agirait de considérer que l'employeur fait obstruction à la libre information.

Pour ce qui concerne les lieux de réunion, les syndicats, et plus précisément leurs délégué·es et membres dans les établissements, doivent pouvoir réserver sans obstacle ni tracasserie administrative une salle de réunion dans l'école et s'y réunir de manière confidentielle.

Concernant la diffusion, les syndicats et leurs délégué·es, et plus largement leurs membres, doivent pouvoir distribuer de l'information syndicale dans les casiers, dans les salles de travail et par mail, soit directement depuis le syndicat, soit par un·e des délégué·es ou membre dans l'établissement, sans obstacle ni mesure d'intimidation ou de rétorsion.



Liberté de parole, droit à la contradiction

Les lois et règlements sont muets à ce sujet mais le droit international et les conventions internationales s'appliquent, de même que la doctrine. En clair, toute travailleuse et tout travailleur a le droit d'être entendu·e, d'exprimer son opinion sur le travail, sur son organisation et sur les choix opérés par la hiérarchie, y compris pour marquer son désaccord, sans risquer de mesure de rétorsion ou de sanction. Ce droit est valable pour chaque individu et il s'étend évidemment au collectif (délégation syndicale).

Cela s'étend également au droit à l'action syndicale sur le lieu de travail, ainsi qu'au droit à l'intégrité et à la personnalité. Cela limite le devoir général de subordination qu'invoquent les employeurs pour dominer non seulement la vie au travail mais également hors du travail.

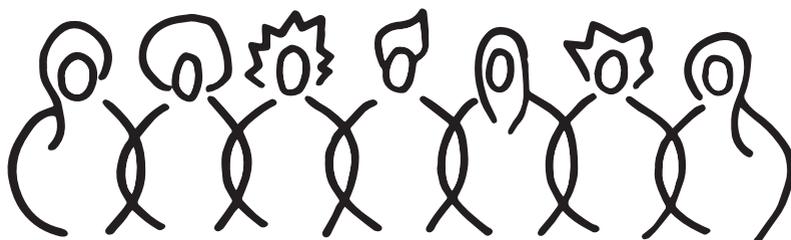
Organisation du personnel dans les établissements

Le syndicat privilégie la constitution d'une délégation syndicale dans l'établissement, autour des délégué·es du (des) syndicat(s) représenté(s) dans l'établissement, ainsi que toute personne membre d'un syndicat et désigné·e comme représentant·e des collègues membres de l'établissement.

Les collègues qui ne sont pas membres d'un syndicat ne doivent bien sûr pas être exclu·es des assemblées du personnel dans un établissement. Cela étant, il est impératif que les délégué·es des syndicats et les membres constituent l'ossature de la représentation du personnel auprès de la direction.

Dans les faits, certains établissements comptent des associations locales du personnel. La position du syndicat est qu'il s'agit que les délégué·es et les membres des syndicats travaillent conjointement avec les associations locales du personnel, et même y participent activement, pour assurer que la parole syndicale y occupe une place importante.

La loi prévoit la possibilité de constituer une commission du personnel dans un établissement. Les droits et capacités d'intervention des commissions du personnel sont moindres que ceux des syndicats. Les commissions sont souvent des créatures de la hiérarchie. Le syndicat recommande de ne pas recourir à cet instrument de s'en tenir aux délégations syndicales, cas échéant aux côtés des associations locales du personnel.



Bulletin d'adhésion

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____ Npa/localité: _____

N° tél.: _____ Adresse @: _____

Ordre d'enseignement (cocher la réponse qui convient)

- Primaire Secondaire I OPTI
 Gymnase Professionnel Degré tertiaire (uni, hes, hep, etc.)

Etablissement(s): _____

Bulletin à renvoyer à:

SUD-Education, place Chauderon 5, 1003 Lausanne