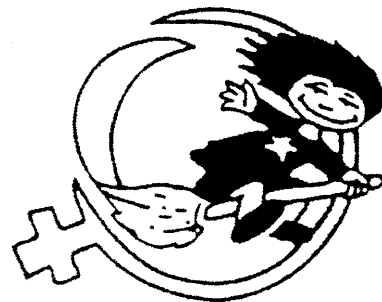


Numéro spécial

## «Lutte des femmes, du 8 mars à l'infini»



*Faire reconnaître une discrimination basée sur le sexe est difficile. La Loi fédérale sur l'égalité (LEg) offre un outil juridique précieux dans une lutte pour l'égalité hommes-femmes qui se doit d'être globale: syndicale, sociale, politique, culturelle. Le procès des nettoyeuses, en cours, ouvre des perspectives pour toutes ... et tous.*

### **Discrimination des nettoyeuses: le Conseil d'Etat pris la main dans le sac**

Un nouveau round a été gagné pour le personnel de nettoyage de l'Administration cantonale «hors CHUV» (474 personnes concernées, 364 femmes et 110 hommes). Particulièrement maltraitées lors de l'opération DECFO-SYSREM, les nettoyeuses n'avaient tout simplement pas été prises en compte lors de l'établissement de la nouvelle grille des salaires. Conséquence: elles sont restées au salaire plancher du niveau le plus bas, indépendamment de leur ancienneté ou expérience professionnelle. L'obtention du salaire minimum avait déjà été arrachée au Conseil d'Etat par un procès gagné par SUD en 2005. Aujourd'hui, sans

perspective ni de carrière ni d'évolution salariale malgré un contrat régulier, les nettoyeuses constituent une exception absolue dans la fonction publique vaudoise!

En mars 2009, SUD a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) pour dénoncer cette violation de la LEg. Le TRIPAC a ordonné en novembre 2009 une expertise au Bureau vaudois de l'égalité (BEFH). **L'expertise a conclu clairement que «le personnel de nettoyage est victime d'une discrimination salariale à raison du sexe interdite par la LEg».** Quelle que soit l'issue judiciaire de cette affaire - dont personne ne saurait préjuger -, le Conseil d'Etat reçoit une claque.

### **DECFO-SYSREM et les femmes: égalité où es-tu ?**

Cette expertise relève aussi, contrairement à ce qu'affirme son chef du service du personnel (SPEV), que l'Etat de Vaud n'a pas associé le Bureau vaudois de l'égalité (BEFH) à la démarche DECFO-SYSREM, ni ne l'a consulté à son sujet (en tous les cas pas depuis 2006). Or, ce bureau ne peut agir que sur mandat du Conseil d'Etat ou d'un tribunal. Il ressort des témoignages déposés en audience publique, lors d'un autre procès de SUD contre l'Etat de Vaud (discrimination des maîtresses de gymnase), qu'aucune perspective de genre n'a été intégrée à la mise au point du nouveau système salarial. L'attitude générale de l'employeur constitue une fin de non-recevoir des questions de discrimination. Les témoignages enregistrés dans ces deux procès indiquent qu'aucune attention n'a été portée à la question des effets



différenciés sur les hommes et sur les femmes des mesures prises et des critères retenus. Comme si l'égalité allait de soi vu que DECFO-SYSREM est appliqué aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Responsables de DECFO-SYSREM et juristes de l'Etat ont l'air de découvrir que les effets différenciés sur un sexe et sur l'autre relèvent de la discrimination indirecte selon la LEg.

**Nous mènerons toutes les campagnes et actions syndicales nécessaires et nous intenterons tous les procès qu'il faudra à l'employeur public pour qu'il respecte l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale.**

### **Personnel administratif: exigeons le retour de la promotion automatique**

Fortement féminisés, les métiers du secrétariat ont fait l'objet d'une «revisitation» dont les conclusions sont négociées entre les syndicats (FSF, SSP et SUD) et le Conseil d'Etat. Le système précédent intégrait expérience et ancienneté et assurait une certaine automaticité de la promotion et de la progression salariale. Avec DECFO-SYSREM, cette progression a été détruite. Chacun-e n'a qu'un niveau et une fonction, sans automaticité de promotion. SUD revendique:

1. Une négociation pour la reclassification de TOUS les métiers de l'administration et du secrétariat.
2. La réintroduction d'une progression automatique par expérience, ancienneté, validation des connaissances et disponibilité à accomplir les tâches (sur le modèle du personnel infirmier). Ce parcours salarial doit permettre de progresser de trois niveaux sur une carrière. Les conditions de passage des fonctions d'assistant-e de gestion à adjoint-e de gestion et de secrétaire médical-e à secrétaire médical-e principale doivent être établis sur ces bases.
3. L'accès aux emplois d'attaché-e de direction doit pouvoir se faire aussi par processus de validation des connaissances.

### **Mobbing et harcèlement sexuel: protection pour les victimes et témoins!**

Dans les affaires de mobbing la majorité des victimes sont des femmes. Comment protéger au mieux victimes et témoins du harcèlement?

Dans les négociations en cours sur les modifications du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement, SUD demande des mesures de protection accrues pour les personnes plaignantes et les témoins. Entre autres:



et voilà!

1

Les personnes plaignantes doivent bénéficier d'une suspension des rapports hiérarchiques avec le/la supérieur-e ayant fait l'objet de la plainte durant le traitement de la cause. Cette suspension implique que les instructions nécessaires à l'accomplissement du travail doivent être transmises par un-e autre responsable hiérarchique qui doit également assurer le processus de suivi, de contrôle et d'évaluation de la personne plaignante et de son travail. La personne plaignante doit pouvoir bénéficier à sa demande, de la possibilité de ne pas avoir à rencontrer le/la supérieur-e incriminé-e dans le cadre de son activité au travail.

2

Le rapport direct entre un témoin et un-e supérieur-e hiérarchique faisant l'objet d'une plainte se déroule obligatoirement sous la forme prévue par la LPers pour l'entretien de service, c'est-à-dire avec la possibilité pour l'employé-e d'être accompagné-e;

3

Les entretiens font l'objet de procès-verbaux validés par les parties et obligatoirement versés au dossier personnel de l'employé-e, après conclusion de l'affaire.

4

Cette protection doit se poursuivre durant deux ans après l'issue de l'affaire et être complétée par un droit de transfert, avec obligation de résultat pour l'employeur, si l'employé-e témoin en fait la demande.

5

La personne plaignante doit pouvoir bénéficier de protection tout au long du processus. Dès l'ouverture de l'investigation, elle doit pouvoir choisir soit de bénéficier des mesures de protection prévues, en restant sur son lieu de travail, soit de demander un transfert avec obligation de résultat pour l'employeur.

6

En cas de licenciement ordinaire ou de licenciement avec effet immédiat durant l'action du Groupe Impact pour plainte et jusqu'à conclusion de ses éventuelles suites judiciaires les personnes témoins ou plaignantes doivent bénéficier de disposition analogues à celles de l'article 10 de la LEg, notamment dans ses alinéas 1, 2 et 3 et pouvoir être réintégrées à un poste de l'administration.

7

Ces mesures de protection pour les plaignant-e-s doivent s'étendre sur une période de deux ans après conclusion des affaires.

8

Si l'Etat prend à sa charge les frais d'avocat-e d'une partie, il doit aussi financer les frais engagés pour la défense.