

Quand les femmes dénoncent les mauvais traitements, elles doivent trouver la reconnaissance, l'aide et l'appui

Il y a les harcèlements psychologiques et /ou sexuels, formellement reconnus dans leur gravité, dénoncés, et ... si rarement sanctionnés. Mais il y a tout autant des violences plus diffuses, moins désignées et moins décodées. Les femmes, au travail, subissent des discriminations, des menaces, des pressions, des insultes, des maltraitements. Ce sont là des mauvais traitements, des éléments centraux de cette inégalité que presque tout le monde prétend combattre aujourd'hui. Il faut changer ces situations.

Nous avons l'exemple de la travailleuse qui se fait successivement traiter de « connasse », de « pétasse », voire de « pute », qui se fait menacer, qui doit faire reconnaître tout cela et qui commence son parcours en se heurtant au mur du déni.

Comment se fait-il que tout cela corresponde à l'ordinaire, au quotidien, sans qu'une politique déterminée et efficace vienne éradiquer ces violences faites aux femmes salariées sur les lieux de travail ?

Quand une femme dénonce ces mauvais traitements, on lui intime d'apporter les preuves de ce qu'elle subit. Si ces mauvais traitements se passent en tête-à-tête avec le maltraiteur, si la hiérarchie couvre ou se tait, minore ou dénature, il est difficile de trouver des témoignages qui établissent la vérité. Car trop souvent les salarié.e.s ont peur de défier la hiérarchie, de rompre le mur du silence qui donne toujours la prééminence à l'ordre sur la justice, au commandement sur l'égalité.

Il y a pourtant des mesures simples à prendre pour affronter ces situations, pour forcer un changement qualitatif. La première des mesures est l'application immédiate des dispositions des articles 4, 5 et 6 de la Leg (Loi sur l'égalité) et l'intégration de ces dispositions dans la LPers (Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud).

En s'appuyant sur les dispositions de l'article 6 de la Leg, l'employeur public doit reconnaître, dès qu'une femme dénonce des mauvais traitements, l'allègement du fardeau de la preuve à son bénéfice comme le ferait le tribunal compétent en cas d'action juridique.

Et qu'on ne vienne pas nous dire que c'est difficile. L'employeur n'a eu aucune difficulté à procéder à ce type d'opération comme l'illustre l'insertion des articles 337 b et 337 c du CO (Code des obligations) dans l'article 61 de la LPers, pour pouvoir décider de licenciements avec effet immédiat, sans possibilité de réintégration même s'il s'avèrerait que la mesure de l'employeur public était injustifiée.

Trois autres mesures doivent être également prises. Il s'agit de l'application des dispositions de l'article 5, al. 3 de la LPers et de l'article 7 du RLPers. Ces dispositions protègent les salarié.e.s de la fonctions publique. Elles permettent d'aider concrètement les femmes qui ont subi des mauvais traitements pour mener à bien leur défense. Notamment, par la mise à disposition gratuite d'une aide juridique et d'avocat.e.s.

Les femmes victimes de mauvais traitements doivent bénéficier, dès la dénonciation des faits à l'employeur public, d'un droit à la déconnexion de leur structure de travail et à la séparation d'avec le maltraiteur.

Enfin, l'employeur public doit annoncer qu'il poursuivra pénalement toute structure hiérarchique qui aura fait pression pour empêcher les témoignages sur les faits de mauvais traitements dénoncés.

Ces quatre mesures, proclamées et appliquées, ne suffisent pas à elles seules à éradiquer les mauvais traitements mais gageons qu'avec la mobilisation et la lutte des salarié.e.s, elles contribueront à améliorer significativement la situation actuelle.

L'égalité c'est pas la moitié du gâteau. C'est la moitié de la boulangerie !

Première étape: grève effective le 14 juin !