

PREVENTION ET GESTION DU HARCELEMENT SEXUEL AU SEIN DE L'ETAT DE VAUD*LPers art. 5 al. 3 LPers
LEg art. 4
LTr art. 6***1. But**

La présente directive a pour objectif de protéger le personnel de l'Etat de Vaud contre le harcèlement sexuel dans les relations de travail. Elle expose la position du Conseil d'Etat à ce sujet, elle définit les mesures permettant de prévenir, de gérer et de sanctionner les situations de harcèlement sexuel, ainsi que les rôles et compétences des personnes concernées.

2. Champ d'application

La présente directive s'applique à tous les services de l'Etat de Vaud, y compris au CHUV et à l'Ordre judiciaire, à l'exclusion des fonctions judiciaires pour lesquelles les directives en matière d'obligations et de mesures de protection du Tribunal cantonal s'appliquent.

Elle concerne toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, indépendamment de la fonction occupée et de la nature juridique de leur contrat de travail. Elle s'applique également aux mandataires, intérimaires, ainsi qu'au personnel en formation (apprenti-e-s, stagiaires).

Elle ne s'applique pas aux situations de harcèlement entre étudiants et étudiantes ou élèves auxquels une directive du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture s'applique.

3. Principe

En sa qualité d'employeur, l'Etat de Vaud offre à son personnel des conditions de travail respectueuses de la personnalité et de l'intégrité de chacun-e, indépendamment de son appartenance sexuelle, son identité de genre ou son orientation sexuelle. Dans la mesure où il constitue une atteinte à la personnalité et une discrimination proscrite par la loi, **le harcèlement sexuel est strictement interdit au sein de l'Etat de Vaud.**

La politique de l'employeur repose sur la prévention, la gestion des situations et la sanction du harcèlement sexuel.

4. Définition

Le harcèlement sexuel constitue un comportement discriminatoire au sens de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne, porte atteinte à sa dignité et crée un environnement hostile. Le harcèlement sexuel peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées dans le cadre professionnel. Il peut être le fait de collègues, de

supérieur-e-s hiérarchiques, de subordonné-e-s, de membres d'entreprises prestataires ou d'usagers ou d'usagères.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, d'écrits, de gestes ou d'actes. Sont notamment constitutifs de harcèlement sexuel les agissements suivants :

- les remarques importunes concernant l'aspect physique ou le comportement sexuel ;
- les propos et les plaisanteries obscènes ;
- les remarques sexistes ;
- la présentation, l'affichage, la distribution, l'envoi de matériel sexiste ou pornographique ;
- des regards insistants ;
- les invitations pressantes non désirées dans le cadre du travail et en dehors ;
- les contacts physiques et attouchements importuns ;
- les tentatives de rapprochement et pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent associées à la promesse d'avantages ou à la menace de préjudices ;
- les agressions sexuelles.

Ce n'est pas l'intention de l'auteur-e qui est déterminante, mais la façon dont le comportement est vécu et ressenti par la personne concernée, eu égard à l'ensemble des circonstances.

5. La prévention

La prévention du harcèlement sexuel est l'affaire de toutes et de tous.

L'autorité d'engagement instaure une culture d'entreprise respectueuse de la dignité et de la personnalité des collaboratrices et des collaborateurs, exempte de harcèlement sexuel.

Les personnes exerçant une fonction d'encadrement se positionnent contre le harcèlement sexuel et ont un comportement exemplaire.

Le groupe Impact, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après : BEFH) et le Service du personnel (ci-après : SPEV) coordonnent les actions de prévention du harcèlement sexuel dans les relations de travail. A ce titre, et selon leurs compétences respectives, ils sont en charge :

- de mener régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation ;
- de mettre à disposition des services du matériel informatique ;
- de développer des formations à l'intention des personnes exerçant une fonction d'encadrement et de l'ensemble du personnel ;
- d'intervenir ponctuellement auprès des services qui en font la demande.

Ces mesures sont portées à la connaissance de l'ensemble du personnel.

En collaboration avec le SPEV, le CHUV poursuit sa propre politique de prévention.

6. Rôles et compétences

La victime

La collaboratrice ou le collaborateur qui se considère victime de harcèlement sexuel est encouragée à signaler les agissements hostiles dont elle fait l'objet à sa hiérarchie, à son autorité d'engagement, ou au-à la responsable RH de son service ou de son département.

La personne concernée peut s'adresser au Groupe Impact dans le cadre d'une démarche informelle au sens des art. 8 ss du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement du 9 décembre 2002 (ci-après : RCTH) afin d'obtenir des conseils sur les moyens d'action à sa disposition. Elle/il peut aussi requérir l'ouverture d'une procédure d'investigation au sens des art. 14 ss RCTH. Le BEFH peut également donner des informations et des conseils généraux.

Les témoins

Toute personne qui observe des agissements portant atteinte à la personnalité d'une collaboratrice ou d'un collaborateur est vivement encouragée à se positionner en manifestant clairement à leur auteur-e qu'elle désapprouve les comportements ou paroles dont elle est témoin.

Elle est par ailleurs incitée à rapporter à sa hiérarchie les faits constitutifs de harcèlement sexuels dont elle est témoin. Est réservée la situation dans laquelle la victime s'opposerait à cette démarche.

Elle peut par ailleurs soutenir la victime et l'accompagner dans ses démarches.

Le ou la supérieur-e hiérarchique et le ou la responsable RH

Le ou la supérieur-e hiérarchique ainsi que le ou la responsable RH sont tenu-e-s :

- d'écouter avec bienveillance la personne qui signale une situation de harcèlement sexuel ;
- de conseiller et de soutenir la personne concernée dans ses démarches ;
- d'intervenir spontanément auprès de la victime et de l'auteur-e présumé-e en cas de soupçon d'une situation de harcèlement sexuel ;
- de prendre les mesures organisationnelles propres et nécessaires à protéger la victime ;
- d'informer l'autorité d'engagement de la situation dont elle ou il a connaissance ;
- d'assurer le suivi des situations de manière à rétablir une collaboration respectueuse.

L'autorité d'engagement

Lorsque l'autorité d'engagement a connaissance de faits susceptibles de constituer du harcèlement sexuel, il lui incombe d'entendre séparément la victime et la personne mise en cause.

Si l'audition des parties ne permet pas de constater ou d'exclure des agissements constitutifs de harcèlement sexuel, l'autorité d'engagement sollicite l'intervention du groupe Impact. Le cas échéant, ce dernier conduit une procédure d'investigation au sens des art.14 ss RCTH.

Lorsqu'il est établi que la personne plaignante est victime de harcèlement sexuel, l'autorité d'engagement prend sans tarder les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements hostiles. A l'égard de l'auteur-e, elle prend les sanctions prévues au ch. 8.

Le groupe Impact

Le groupe Impact est une instance neutre qui agit en toute indépendance. Il exerce les compétences que lui confère le RCTH.

Tout collaborateur ou toute collaboratrice, qui dans sa relation de travail estime être victime de harcèlement sexuel, peut s'adresser librement au groupe Impact. Elle ou il peut solliciter des conseils, requérir qu'il soit mené une démarche informelle (art. 8 ss RCTH) ou une procédure d'investigation (art. 14 ss RCTH).

Le personnel du CHUV dispose, en plus du groupe Impact et selon les circonstances, de l'Espace Collaborateur ainsi que d'un ou d'une intervenant-e externe et indépendant-e.

Le BEFH

Le BEFH encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte (art. 4 al. 1 de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes).

A ce titre, il est compétent pour renseigner et orienter tout collaborateur et toute collaboratrice qui s'adresse à lui sur la thématique du harcèlement sexuel.

7. Procédures

Indépendamment des démarches internes, des procédures informelle et formelle prévues par la RCTH, la personne victime de harcèlement sexuel peut engager les procédures judiciaires suivantes :

- procédure selon la loi sur l'égalité ;
- action civile ;
- procédure pénale.

8. Sanctions

A l'égard du collaborateur ou de la collaboratrice auteur-e du harcèlement

Le harcèlement sexuel constitue une violation des obligations découlant de l'art. 50 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers). Selon les circonstances et la gravité des agissements, le collaborateur ou la collaboratrice s'expose à un avertissement au sens de l'art. 135 du Règlement d'application de la LPers (ci-après: RLPers), voire à une résiliation ordinaire ou immédiate de son contrat (art. 59, art. 61 LPers). Le service respecte le principe de proportionnalité.

Demeurent réservées les procédures judiciaires engagées par la personne victime de harcèlement contre l'auteur-e du harcèlement.

A l'égard de mandataires ou du personnel d'entreprises partenaires

Lorsque l'auteur-e du harcèlement est un-e mandataire, un-e intérimaire ou l'employé-e d'une entreprise partenaire, l'autorité d'engagement prend les mesures nécessaires pour mettre un terme à son activité au sein du service. Elle prend les mêmes dispositions à l'égard de la personne qui accuse de manière infondée et dans l'intention de nuire un collaborateur ou une collaboratrice de l'Etat de Vaud d'être l'auteur-e de harcèlement sexuel.

A l'égard de l'usager ou de l'usagère

Lorsque l'auteur-e du harcèlement est un usager ou une usagère, l'autorité d'engagement lui signifie le caractère non toléré et répréhensible de ses agissements. Elle prend en outre les mesures organisationnelles propres et nécessaires à protéger la victime.

Lorsque le service peut, sur la base de dispositions spécifiques, réprimer directement ces comportements notamment par des sanctions disciplinaires, il est tenu de le faire.

Dénonciations infondées dans l'intention de nuire

Le collaborateur ou la collaboratrice qui, de manière infondée et dans l'intention de nuire, accuse une personne d'être l'auteur-e de harcèlement sexuel, s'expose à un avertissement au sens de l'art. 135 RLPers, voire à une résiliation ordinaire ou immédiate de son contrat (art. 59, art. 61 LPers).

Demeurent réservées les procédures judiciaires engagées par la personne soupçonnée injustement de harcèlement contre l'auteur-e de la dénonciation.

En cas de doute sur les mesures à prendre, les services peuvent solliciter l'appréciation du SPEV.