

BULLETIN DES SEANCES DU GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

Nº 124

Séance du mardi 6 octobre 2020

Présidence de Mme Sonya Butera, présidente

Sommaire

Sommaire	1
Dépôts du 6 octobre 2020	
Communications du 6 octobre 2020	é
Recommandations sanitaires	
Réponses du Conseil d'Etat aux simples questions, résolutions, déterminations et pétitions	
Démission de M. Hugues Gander, député et membre de la Commission de gestion	6
Démission de Mme Myriam Romano-Malagrifa, députée	8
nterpellation Denis Rubattel – Combien la nouvelle loi sur le CO2 va-t-elle coûter aux vaudois et aux collectivités publiques ? (20_INT_17)	10
Texte déposé	10
Développement	11
Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Jean-Marie Surer – M. Chiffelle : son état canté serait-il assez bon pour être municipal et ainsi ne plus toucher de pensions ? (16_INT_489)	
REP_560261)	11
Débat	11

nous fait monter les tours d'AÏ ! (19_INT_348) (REP_680199)	
Débat	
Interpellation Marc-Olivier Buffat – Lavaux patrimoine mondial : Le soutien pérenne n'était-il que provisoire ? (20_INT_18)	12
Texte déposé	12
Développement	13
Interpellation Philippe Jobin et consorts au nom des groupes UDC et PLR – Meurtre de Morges : le DES a pris la mesure de la dangerosité du prévenu ? (20_INT_19)	14
Texte déposé	
Développement	14
Interpellation Jessica Jaccoud et consorts – « SOS Communes » aux frais des contribuables ? (20_INT_20) 15
Texte déposé	15
Développement	
Interpellation Muriel Thalmann et consorts – Pour un vote éclairé : étoffons la brochure officielle d'une recommandation de vote rédigée par un panel représentatif de citoyen·ne·s « ordinaires » afin d'encour la participation de chaque citoyen·ne à la vie politique (20_INT_21)	_
Texte déposé	16
Développement	17
Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le postulat Denis Rubattel et consorts – Respecter la Constitution fédérale et montrer l'exemple en matière d'embauche au sein de l'administration cantonal (121) (RAP_664069)	18
Rapport de la commission	
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	21
Motion Jean-Michel Dolivo et consorts – Pour une protection efficace des lanceurs d'alerte dans l'administration cantonale vaudoise (19 MOT_071)	21
Rapport de la commission	
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	
Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Manuel Donzé – L'attractivité de l'Etat employeur : quels avantages pour les collaborateurs ? (17_INT_656) (REP_629136)	26
Débat	26
Motion Yvan Luccarini et consorts – Vers une réduction du temps de travail pour le personnel de l'Etat d Vaud (19_MOT_107)	
Rapport de la commission	26
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission – Motion transformée en postulat	26
Postulat Rebecca Joly et consorts – Le travail c'est bon pour la santé ?! Et à l'Etat de Vaud ? (19_POS_11	5) 31
Rapport de la Commission thématique de la santé publique	31
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	35

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Alexandre Berthoud et consorts – Charte des entreprises parapubliques pour l'égalité salariale ; pourquoi le Conseil d'Etat ne passe pas de la parole aux actes ? (19_INT_432) (REP_683845)	
Débat	
Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le Postulat Muriel Thalmann et consorts – Promouvoir les postes à temps partiel (80% - 95%) au sein de l'Administration cantonale vaudoise - Pour une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée – Pour davantage de femmes aux postes clés. (142) (RAP_669765)	. 39
Rapport de la commission	39
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	42
Initiative Jean-Michel Dolivo et consort – Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (17_INI_001)	
Rapport de la majorité de la commission	
Rapport de la minorité de la commission	
Décision du Grand Conseil après rapports de la commission	45
Heure des questions du mois d'octobre 2020	. 54
Initiative Cédric Weissert et consorts – Rendre le port du casque obligatoire à tous les cyclistes (20_INI_2)	. 58
Texte déposé	
Développement	58
Motion Grégory Devaud et consorts – Du sport et des directives sanitaires, oui, mais pas à n'importe quel prix ! (20_MOT_4)	. 59
Texte déposé	. 59
Développement	60
Postulat Muriel Thalmann et consorts – Pour un congé maternité, allaitement, parental, adoption serein	et
une administration exemplaire et efficace (19_POS_107)	
Rapport de la commission	62
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission — Postulat retiré	66
Exposé des motifs et projet de loi modifiant l'article 35 al. 1 lit. c de la loi du 12 novembre 2001 sur le	
personnel de l'État de Vaud - Allongement de la durée du congé de paternité (175) (LEG_677756)	
Rapport de la commission	
Premier débat	67
Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 18 décembre 2012 sur l'éducation physique et le spor (LEPS), la loi du 24 novembre 2003 sur l'organisation et le financement de la politique sociale (LOF) et la lo du 1er juillet 2014 sur l'aide aux études et à la formation (LAEF) (67) (LEG_647449)	i
Rapport de la Commission thématique des institutions et des droits politiques	
Premier débat	
Deuxième débat	
Postulat Sébastien Cala et consorts - Accorder plus d'importance à l'éducation physique et sportive afin de favoriser le développement moteur de l'enfant (19 POS 178)	

Rapport de la commission	82
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	84
Motion Jean Tschopp et consorts – Une journée hebdomadaire végétarienne dans la restauration collection (19_MOT_098)	
Reporté à une séance ultérieure	86
Postulat Sarah Neumann et consorts – Accès à la culture : des activités artistiques pour tous les enfants, pendant les vacances aussi ! (19_POS_127)	
Rapport de la Commission thématique de la politique familiale	
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	90
Postulat Josephine Byrne Garelli et consorts - Faciliter la formation de personnel encadrant local pour l'accueil parascolaire (19_POS_131)	
Rapport de la Commission thématique de la politique familiale	92
Décision du Grand Conseil après rapport de la commission	96
Exposé des motifs et projet de décret sur le Plan d'intentions cantonal 2021-2024 des Hautes écoles vaudoises de type HES (212) (LEG_683947)	98
Deuxième débat	98
La séance est ouverte à 9 h 30.	
Séance du matin	
Sont présent-e-s : (La liste sera ajoutée ultérieurement.)	
Sont absent-e-s:	

Dont excusé-e-s:

Séance de l'après-midi

Sont présent-e-s :

Sont absent-e-s:

Dont excusé-e-s .

Dépôts du 6 octobre 2020

- 1. Interpellation Alexandre Rydlo et consorts « Scandale de l'arbitrage/dépouillement des dividendes CumCum et CumEx (CumEx-Files) : Quelle est l'implication de la BCV dans cette fraude fiscale et quelles sont les pertes fiscales exactes qu'a subies le Canton de Vaud ? » (20_INT_33)
- 2. Interpellation Céline Baux Que voit-on à l'Horizon Europe ? (20_INT_25)

- 3. Motion Arnaud Bouverat et consorts Pour une mise en œuvre de la CDPH dans le Canton de Vaud et pour une loi sur l'intégration des personnes handicapées qui porte bien son nom. (20_MOT_9)
- 4. Interpellation Séverine Evéquoz Quelles interventions cantonales relatives à la loi fédérale sur les résidences secondaires ? (20_INT_24)
- 5. Motion Julien Cuérel et consorts Pour une loi cantonale relative aux droits des personnes en situation de handicap. (20_MOT_8)
- 6. Postulat Céline Baux et consorts Cures vaudoises à louer et à entretenir. (20_POS_13)
- 7. Simple question Cloé Pointet La collection du musée de l'Elysée restera-t-elle dans l'ombre ? (20_QUE_8)
- 8. Motion Marc Vuilleumier et consorts Rétroactifs dans les poches de l'État, pas très moral ! (20_MOT_7)
- 9. Interpellation Monique Ryf et consorts au nom du groupe socialiste Drame du camp de Moria : Le Canton de Vaud est-il prêt à accueillir plus de réfugié.e.s, en particulier des familles avec enfants et des mineur.e.s non accompagné.e.s ? (20_INT_32)
- 10. Interpellation Aurélien Clerc Quel soutien du canton aux prestataires du secteur des voyages dans le cadre de la Loi COVID-19 ? (20_INT_23)
- 11. Postulat Julien Eggenberger et consorts Randonner sans obstacles ! (20_POS_12)
- 12. Interpellation Nicolas Croci Torti et consorts CFF et ligne du Simplon dans le Chablais : les Vaudois ne veulent pas manquer le train ! (20_INT_31)
- 13. Interpellation Jean Tschopp et consorts Démocratie : renforcer la participation politique des personnes en situation de handicap (20_INT_29)
- 14. Interpellation Carine Carvalho et consorts Quelle prévention et quelle action de la Police cantonale contre le harcèlement sexuel en son sein ? (20_INT_28)
- 15. Interpellation Florence Gross Bradage des vins de la Ville de Lausanne : une concurrence déloyale assumée par l'ensemble des contribuables vaudois ? (20_INT_22)
- 16. Simple question Sergei Aschwanden Les adeptes de Koh-Lanta sont-ils responsables de l'annulation des camps scolaires ? (20_QUE_7)
- 17. Motion Sonya Butera et consorts au nom du Bureau du Grand Conseil Pour l'introduction de l'assermentation de la Médiatrice cantonale / du Médiateur cantonal (20_MOT_6)
- 18. Pétition contre l'obligation pour les étudiants du secondaire II deporter un masque et pour une liberté de choix conforme auxvaleurs à'un pays démocratique (20 PET 3)
- 19. Interpellation Yann Glayre et consorts L'Etat en fait-il assez en matière d'engagement de chômeurs seniors ? (20 INT 27)

Communications du 6 octobre 2020

Recommandations sanitaires

La présidente : — Semaine après semaine, en début de séance, tout en me demandant si l'un ou l'autre d'entre vous m'écoute, je récite des recommandations sanitaires. A cette occasion, je vous rappelle l'importance de l'hygiène des mains et d'éviter les contacts rapprochés. Il en va de la responsabilité de chacune et de chacun d'entre nous de guetter l'apparition de symptômes et de se faire tester cas échéant, etc. Pour tout vous dire, l'un des aspects les moins avenants de cette présidence est d'avoir, séance après séance, à assumer la tâche assez ingrate consistant à vous rappeler de remettre votre masque à la fin d'une prise de parole, voire de le mettre tout court. Oui, les séances se suivent et nous voici soudainement arrivés à la veille des vacances d'octobre.

Mesdames et Messieurs, je me réjouis que, jusqu'ici, le plan de protection du Parlement se soit avéré efficace. En effet, malgré la positivité de certains de nos collègues survenue courant septembre, aucune contamination n'a eu lieu ou n'est à déplorer sur les bancs du Parlement ou lors d'une séance de commission. Le quorum a toujours été atteint; nous avons pu siéger, débattre, faire notre travail de parlementaire, malgré la circulation du virus dans nos rangs. Nos institutions politiques fonctionnent sans encombre. Certes, notre plan de protection a été réfléchi et a composé nos besoins politiques avec des impératifs sanitaires, notamment les connaissances en prévention et en contrôle des infections, mais je sais également que la force d'un plan de protection en est également sa faiblesse. Tout repose sur l'adhésion des personnes au plan. C'est grâce aux utilisateurs du Parlement, à commencer par la députation, que le Grand Conseil a réussi à passer ce premier cap. Petit hasard de l'actualité qui nous a récemment donné un bon exemple des risques de contamination encourus au sein d'un groupe de personnes ou de personnalités politiques qui se rassemblent et qui multiplient les contacts par le biais de permutation et de combinaisons diverses en sous-groupes.

Réponses du Conseil d'Etat aux simples questions, résolutions, déterminations et pétitions

Durant la semaine écoulée, le Conseil d'Etat a transmis au Grand Conseil la réponse suivante :

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à la simple question Alexandre Rydlo - Quelles sont les dispositions prises au niveau cantonal pour assurer une bonne introduction du nouveau système de paiement par QR-factures auprès des personnes peu ou pas numérisées ? (20_QUE_100)

Démission de M. Hugues Gander, député et membre de la Commission de gestion

La présidente : — Comme le veut l'usage, après lecture de sa lettre de démission, je prendrai quelques instants pour rendre hommage à notre collègue de Sainte-Croix.

« Madame la présidente du Grand Conseil vaudois,

Après quarante-trois ans de politique active dans ce canton, la passion pour cette thématique ne m'a pas lâché; mais détecté voici maintenant près de deux ans, le « crabe » lui non plus ne m'a pas lâché. Aussi, je me vois contraint de quitter mon mandat de député de l'arrondissement Jura-Nord vaudois / Yverdon et conséquemment, d'abandonner celui de président de la Commission de gestion.

A l'heure de quitter la scène politique — terme employé à dessein, car le Grand Conseil est, avouonsle, souvent une forme de théâtre oscillant entre le classique et le boulevard — permettez-moi en quelques lignes de tirer un petit bilan sous forme d'appréciations tout à fait subjectives.

J'ai aimé les trajets, avec les levers de soleil rasant la mer de brouillard lorsque le train débouchait des Gorges de Covatannaz au-dessus des Papilles de Baulmes ; j'ai moins aimé la cohue matinale du M2, sur le trajet Gare-Riponne! J'ai aimé le tutoiement de rigueur, témoignant d'un certain respect et considération mutuels ; j'ai moins aimé les bras de fer stériles, disons gauche/droite, allant s'amplifiant au cours de la législature. J'ai aimé investir les locaux du nouveau Parlement, j'ai moins aimé les problèmes de régulation de l'air liés à des défauts de jeunesse. J'ai aimé la sérénité des travaux de commission ; j'ai moins aimé les prises de parole électoralistes, en plénum, le dernier exemple étant la pétition sur les marais de la Grande Cariçaie. J'ai aimé les présidences de commissions, sans doute par déformation professionnelle ; j'ai moins aimé les discussions du législatif lorsqu'elles deviennent redondantes, l'exemple qui m'a marqué étant le débat sur la Loi sur les

auberges et débits de boissons (LADB) d'une durée de quatorze heures — pour osciller entre 20 h et 21 heures pour l'autorisation de la vente d'alcool à l'emporter. J'ai aimé les consensus sans cesse recherchés à la Commission de gestion ; j'ai moins aimé les clivages apparus entre ville et campagne, entre élus d'un exécutif local et ceux représentant tout le peuple vaudois, entre agriculture et écologie. J'ai aimé la relation de confiance établie entre le Conseil d'Etat et le Bureau de la Commission de gestion ; j'ai moins aimé lorsque les membres de l'exécutif tiennent des propos dépréciatifs envers des députés contradicteurs. J'ai aimé et apprécié le soutien de toute l'équipe du Secrétariat général du Grand Conseil et celle du Secrétariat des commissions parlementaires ; j'ai moins aimé les non-réponses à un postulat déposé en 2014 sur les échanges linguistiques en 12^e année et une motion qui devait déployer ses effets sur les années préolympiques et olympiques des Jeux olympiques de la jeunesse (JOJ). Enfin, j'ai aimé le Noël du Grand Conseil, auquel j'espère quand même pouvoir assister, depuis la tribune, si ma santé et la pandémie me le permettent.

Madame la présidente, par la présente missive et par votre intermédiaire, j'adresse d'abord à vousmême, au Bureau du Grand Conseil, au Conseil d'Etat et à toute l'administration, ma reconnaissance pour la gestion et les mesures prises pour faire face à cette période pandémique. Je souhaite à cette noble assemblée qu'est le Grand Conseil tous mes vœux pour une fin de législature sereine, empreinte de lucidité et d'humilité, appropriée en ces temps de COVID-19 dont la durée devient pesante. Meilleurs messages à toutes et tous. » Signé Hugues Gander. (Applaudissements.)

La présidente : — Monsieur le député, très cher Hugues,

Au nom du Grand Conseil, permettez-moi de vous remercier pour votre engagement parlementaire, qui a débuté en 2012. Vous aviez alors décroché le quatrième siège de la liste socialiste du sous-arrondissement d'Yverdon, aux côtés de vos incontournables camarades du Nord Vaudois : Ginette Duvoisin, Denis-Oliver Maillefer et Olivier Kernen, en vous distinguant, tous partis confondus, comme le mieux élu de tous les Sainte-Crix ! De « petit nouveau » en 2012, vous avez été réélu avec aisance, en 2017, deuxième sur la liste socialiste de votre sous-arrondissement, derrière une certaine Cesla Amarelle. Vous avez à nouveau été plébiscité à Sainte-Croix, dont les habitantes et habitants vous ont classé *primo loco*, bien loin devant d'autres stars locales.

Après huit ans et trois mois de députation, voici qu'un hôte indésirable vous contraint de nous quitter. Votre ténacité face à votre maladie est des plus admirables. J'espère, nous espérons toutes et tous, cher Hugues, que vous vous débarrasserez de cet intrus et que vous assisterez au Noël du Grand Conseil bien au-delà de cette étrange année 2020.

Voyons de plus près comment vous avez passé votre temps sur les bancs du Grand Conseil. Car même s'ils paraissent dérisoires en regard de vos quarante-trois années d'engagement politique, dont dix-sept passées à la Municipalité de Sainte-Croix, ces huit ans et trois mois méritent qu'on s'y arrête, non seulement parce qu'ils ont été bien remplis, mais aussi parce qu'ils révèlent de nombreuses facettes de votre personnalité. Avec trois postulats, deux questions orales, une interpellation, une motion et une simple question, c'est-à-dire une intervention parlementaire par année, en moyenne, il est clair que vous êtes un député qui a le sens de la mesure. Ai-je besoin de mentionner que les thèmes de vos interventions parlementaires sont du pur Hugues Gander ? Le sport, la jeunesse, la deuxième année de scolarité, l'école de transition, les éoliennes... Vous vous centrez sur vos domaines d'expertise et avez de la suite dans les idées.

Le député Hugues Gander, c'est aussi près de septante commissions ad hoc dont douze en tant que président, et des rapports de commission toujours rendus dans les délais. Certains pourraient d'ailleurs en prendre de la graine ! (Remous.) En bref, un bosseur ! Dans votre lettre de démission, vous dites avoir apprécié la sérénité des travaux de commission. Sachez, monsieur le député, que cette sérénité a sans doute beaucoup à voir avec vous. Les retours de nos collègues sont formels : en commission, vous avez été unanimement apprécié pour votre volonté de trouver des consensus. Le député Hugues Gander, c'est également une implication stakhanoviste au sein de la Commission de gestion, où vous avez d'abord formé un duo de choc avec notre collègue Philippe Jobin qui ne tarit pas d'éloges à votre sujet, puis un tandem de grands inquisiteurs du Département de l'intérieur et de la sécurité avec le député Claude Matter, avant d'accéder en 2018 à la présidence de cette commission lorsque votre collègue de parti, Fabienne Freymond Cantone, appelée à d'autres responsabilités, a quitté le Grand

Conseil. S'il est de notoriété publique que vous avez succédé à Mme Freymond Cantone à la présidence de la Commission de gestion, bien peu de personnes de cette assemblée savent qu'en début de législature, lors de l'attribution des présidences de commission au sein de votre groupe politique, vous avez spontanément retiré votre candidature à la présidence de cette commission de surveillance en faveur de celle de Mme Freymond Cantone. Monsieur le député, on ne peut qu'apprécier l'élégance du geste. En vous retirant au profit de cette candidature féminine, certes solide, vous avez mis en pratique le slogan « des actes, pas de blabla » sous lequel vous veniez de faire campagne pour votre réélection au Grand Conseil, preuve ultime s'il en fallait une que votre engagement politique va bien au-delà du simple discours, ce qui pour moi explique vraisemblablement la popularité dont vous jouissez dans votre région et l'estime que de nombreux collègues m'ont priée de vous relayer aujourd'hui.

Monsieur le député, cher Hugues, c'est donc avec beaucoup d'émotion, de reconnaissance et d'admiration, qu'au nom du Grand Conseil, je prends congé du député mesuré, constant, diligent, consensuel et agréable que vous avez été au cours des 99 mois durant lesquels vous avez siégé au sein de cette assemblée. Monsieur le député, merci de votre engagement. Pour nous toutes et nous tous, ce fut un réel plaisir de siéger avec vous. Tous nos bons vœux vous accompagnent.

Démission de Mme Myriam Romano-Malagrifa, députée

La présidente : — Je vous donne lecture de la lettre de démission de notre collègue, Mme Myriam Romano-Malagrifa, qui est appelée à exercer d'autres responsabilités, à partir du début de l'année prochaine. Avant de commencer, j'en appelle à votre indulgence si d'aventure la lecture officialisant son départ venait à me susciter un trop-plein d'émotions :

« Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les députés, chères et chers collègues,

Par la présente, je souhaite vous informer de mon désir de mettre un terme à mon mandat de députée pour le 6 octobre prochain. En effet, ma récente nomination en tant que cheffe de service de la petite enfance à Lausanne, dès le 1^{er} janvier prochain, ne me permet pas de poursuivre mes mandats politiques. J'anticipe quelque peu mon départ du Grand Conseil de manière à pouvoir dégager du temps afin de m'offrir les meilleures conditions possibles pour cette entrée en fonction.

J'avoue que mettre un terme à ma carrière politique n'est ni anodin ni dénué d'émotion. J'avais à peine plus de 20 ans quand j'ai été élue conseillère communale dans ma commune, avec la ferme volonté de participer aux décisions politiques au lieu de les subir. Moins de vingt ans plus tard, on me propose de me présenter comme municipale, défi que j'accepte avec le soutien inconditionnel de ma famille. A ce moment, s'est très vite posée la question de renoncer à ma carrière professionnelle afin de me concentrer entièrement à mon mandat de municipale. Je l'ai fait avec toute la motivation à vouloir me dédier entièrement à la cause publique. Quelques années plus tard, c'est le Grand Conseil qui m'ouvre ses portes. Il n'y a jamais eu de plan de carrière ; les opportunités sont arrivées et il a fallu faire le choix de les saisir. Après, ce sont les électrices et les électeurs qui ont choisi à leur tour.

Ainsi, durant ces quatorze ans, quand on me demande quel est mon travail, je réponds politicienne et j'entends souvent rétorquer : « mais c'est un métier ça ? ». En tout cas, en ce qui me concerne, il occupe toutes mes journées, quelques nuits aussi, et je ne dois pas être la seule dans ce cas.

Aujourd'hui se présente à moi le choix de m'engager dans un nouveau défi professionnel, toujours au service de la collectivité et en faveur d'une politique publique que j'ai défendue et que j'aurai la chance de pouvoir développer. La politique de la petite enfance, nous en avons débattu ici longuement lors de la modification de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE), est maintenant reconnue comme un sujet transversal qui doit répondre à des enjeux éducatifs, sociaux et préventifs. L'égalité des chances en fait partie, celle qui m'a permis moi secunda naturalisée de me retrouver ici, assise parmi vous.

C'est bien sûr avec une pincée au cœur que je vous dis au revoir. Je vous remercie pour ces huit ans passés avec vous. C'est à travers vous que j'ai aussi appris à mieux connaître notre canton, ses diversités, sa beauté et ses caractéristiques. Je regretterai les séances de commissions, en particulier les

commissions thématiques où nous nous retrouvions avec intérêt autour de sujets complexes, mais aussi les visites du Groupe culture que j'aimais organiser et qui avaient trouvé une quinzaine d'habitués, amateurs d'art et de culture. Ce sont des remerciements nourris que j'aimerais adresser à l'équipe du secrétariat pour toute la bienveillance et le support qu'elle nous apporte. Aux membres du Conseil d'Etat, je souhaite d'être toujours justes et équitables, conscients des réalités des Vaudoises et des Vaudois, attentifs à leurs besoins véritables et à leur qualité de vie. Je leur souhaite beaucoup de courage et d'énergie, car il en faut une cargaison pour affronter encore et encore cette période de pandémie dont on ne voit toujours pas la fin.

Un mot à vous, Madame la présidente, chère Sonya: quelle période! Une présidence qui aura vraiment tout vu, tout subi. Rien que l'intronisation à la présidence, un moment surréaliste sans flonflons, sans Conseil d'Etat *in corpore*. Adieu le protocole, fanfare et cotillons. Il n'empêche, un grand bravo d'assumer tout cela avec sourire, tact et diplomatie. J'espère que, le moment venu, tout le monde pourra s'en souvenir. En tout cas, en ce qui me concerne, je vous dis merci, ma chère Sonya, de permettre à notre institution de fonctionner dans le respect des lois.

J'aimerais conclure par ces quelques mots du philosophe André Comte-Sponville : « L'égalité des chances, c'est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance ni de la malchance. C'est le droit égal, pour chacun, de faire ses preuves, d'exploiter ses talents, de surmonter, au moins partiellement, ses faiblesses. C'est le droit de réussir, autant qu'on le peut et qu'on le mérite. C'est le droit de ne pas rester prisonnier de son origine, de son milieu, de son statut. C'est l'égalité, mais actuelle, face à l'avenir. C'est le droit d'être libre, en se donnant les moyens de le devenir. C'est comme une justice anticipée, et anticipatrice : c'est protéger l'avenir, autant que faire se peut, contre les injustices du passé, et même du présent. » Vous l'aurez compris, chères et chers collègues, je compte sur vous pour que vous gardiez à l'esprit la nécessité de garantir l'égalité des chances. C'est ainsi que nous pourrons contribuer à une société plus juste et plus équitable entre toutes et tous. Encore merci à vous toutes et tous pour avoir fait partie de cette si belle page de ma vie. »

La présidente: — Madame la députée, je vous adresse, très chère Myriam, les plus chaleureux remerciements du Grand Conseil pour votre engagement politique cantonal qui, à l'instar de votre codémissionnaire du jour, aura duré huit ans et trois mois, à la différence près que vous l'avez mené de front avec votre engagement au sein de la municipalité de Renens. Elue conseillère communale en 1989, puis municipale en 2006, après un tour de piste des plus honorables lors des cantonales de 2007, vous avez décroché, en 2012, l'un des cinq sièges socialistes de l'Ouest lausannois, devançant d'une poignée de voix une colistière domiciliée dans une commune voisine. En 2007, à l'issue d'un aprèsmidi de dépouillement traînant en longueur, dont les rebondissements et l'ambiance générale rappelaient parfois le scénario du dessin animé de notre enfance « Les fous du volant » — vous savez, Satanas et Diabolo — vous êtes arrivée dans le trio de tête du district de l'Ouest lausannois, au côté d'un Pierre-Yves Maillard et de cette même mystérieuse camarade mentionnée précédemment.

Pendant les huit ans et trois mois que vous aurez siégé au Grand Conseil, vous avez vous aussi été tout à fait raisonnable dans votre utilisation de vos prérogatives de députée. Nous vous devons six interpellations, une question orale, une résolution déposée le 11 décembre 2019, développée et soutenue en plénum à la quasi-unanimité, le 17 décembre. A ce propos, la Loi sur le Grand Conseil prévoit que le Conseil d'Etat a trois mois pour nous informer quant à la suite à donner à un tel dépôt. Je vous laisse faire le calcul : ce délai est échu au 17 mars 2020, date qui, pour d'autres raisons, restera gravée à jamais dans l'histoire de la Suisse. Ceci n'excuse toutefois pas cela. Ainsi, Madame la députée, en tant que présidente du Grand Conseil, il est de mon devoir de vous informer que si vous désirez qu'un rappel soit envoyé au Conseil d'Etat, il vous reste très exactement quatre minutes pour saisir le Bureau — un courriel à M. Santucci suffira.

Au cours de ces 99 mois, vous avez siégé dans une trentaine de commissions ad hoc, assumé une présidence et vous avez surtout été très présente au sein des organes permanents du Grand Conseil à propos desquels vous nous avez fait part de votre plaisir à vous retrouver à travailler avec d'autres collègues sur des sujets complexes. Lors de votre première législature, vous avez siégé à la Commission thématique de la modernisation du Parlement. De 2012 à début 2020, vous avez été membres de la Commission thématique de la politique familiale. Vous avez également siégé pendant

une cinquantaine de mois à la Commission thématique des infrastructures liées aux transports et à la mobilité, avant de devenir membre de la Commission thématique des affaires extérieures que vous avez quittée au mois de février dernier pour remplacer cette mystérieuse camarade de l'Ouest lausannois à la Commission thématique de santé publique. A tout ceci s'ajoute la coprésidence du Groupe culture — Que de belles visites! Vous nous avez gâtés — ainsi que de la délégation vaudoise à l'Assemblée parlementaire de la francophonie, ce qui vous a amené à vous rendre à Abidjan, avec M. Cornamusaz entre autres, en juillet 2019, à l'occasion d'une session mondiale des parlementaires de la francophonie. Et puis, il y a eu les voyages du Forum interparlementaire romand (FIR): Paris, Berlin, le Canada. Ces voyages pendant lesquels vous avez concilié plusieurs de vos passions: culture et politique, par exemple, en visitant une exposition de Jeff Koons, en compagnie de députés du mouvement citoyen d'un canton voisin ou entraîné d'autres élus dans de fructueuses séances de thérapie de magasinage, comme on dit au Québec, pour se remettre des réunions politiques particulièrement intenses.

Vous nous quittez aujourd'hui, trois mois avant de reprendre la tête d'un important service de la Ville de Lausanne, afin de vous donner le temps de vous préparer à cette nouvelle fonction. Dans ce souci d'être bien préparée, madame la députée, nul doute que de nombreux collègues reconnaîtront votre éthique de travail. Je ne peux que féliciter la Ville de Lausanne de nous avoir « piqué » une sacrée bosseuse.

Avant de conclure, il me faut avouer que l'ordre du jour de cette dernière journée au sein du plénum n'est pas tout à fait le fruit du hasard. Il a été construit autour de vos centres d'intérêt : l'égalité, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle — qui peut très bien être politique — le parascolaire ou encore l'accès à la culture. Voyez-y, en quelque sorte, une extension de cet hommage de départ.

Chère Madame Romano-Malagrifa, au nom de tous mes collègues, je vous remercie pour votre travail durant ces huit années et je vous souhaite tout le meilleur pour la suite. (*Applaudissements*.)

Interpellation Denis Rubattel – Combien la nouvelle loi sur le CO2 va-t-elle coûter aux vaudois et aux collectivités publiques ? (20_INT_17)

Texte déposé

Après trois ans de débats, le vote final concernant la révision totale de la loi sur le CO2 a eu lieu le 25 septembre 2020 à Berne. Dès le départ, les principes libéraux régissant notre économie ont été ignorés par cette loi. Pourtant, le succès de la Suisse a notamment été fondé sur deux vertus : la liberté et la responsabilité individuelle. Aujourd'hui encore, les progrès, y compris en matière de protection de l'environnement, sont réalisés grâce aux investissements des entreprises de taille moyenne dans les nouvelles technologies et les produits innovants.

La Suisse a accompli énormément d'efforts et a réduit ses émissions par habitant, de sorte que les objectifs climatiques de Paris pourraient être atteints d'ici 2030 sans lois supplémentaires, interdictions et autres mesures bureaucratiques qui nuisent à notre compétitivité. On le sait, le facteur principal de la hausse des émissions de CO2 et de la moindre perception des efforts déjà accomplis est l'immigration qui amplifie les émissions de CO2. Une problématique que méconnaît la nouvelle loi sur le CO2.

Les coûts de cette nouvelle loi sont estimés pour la Suisse entre 30 à 40 milliards de francs : 12 centimes de plus à la pompe pour l'essence et le diesel, ce qui peut coûter à une famille 400 francs par an, le doublement de la taxe sur le CO2 sur le mazout et le gaz, qui peut coûter à 800 CHF supplémentaires par an à une famille, la taxe sur les billets d'avion, qui peut coûter 500 CHF supplémentaires par an à une famille, etc.

Ces nouvelles taxes frappent une fois de plus les classes moyennes qui travaillent durement et, par ailleurs, impacteront également les finances des communes et des cantons.

Dans ce contexte, je prie le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes concernant l'application de la nouvelle loi fédérale sur le CO2 :

- 1. Combien coûtera (estimation) au canton de Vaud l'application de cette nouvelle loi fédérale sur le CO2 ?
- 2. Notre canton dispose-t-il d'une estimation du coût de l'application de la nouvelle loi sur le CO2 pour les communes vaudoises ?
- 3. Et pour les entreprises vaudoises (estimation) installées sur territoire vaudois ?
- 4. Et pour une famille vaudoise (estimation), deux adultes et deux enfants?

Je remercie le Conseil d'Etat pour ses réponses.

(Signé) Denis Rubattel

Développement

L'auteur n'ayant pas souhaité développer son interpellation en plénum, celle-ci est renvoyée au Conseil d'Etat qui y répondra dans un délai de trois mois.

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Jean-Marie Surer – M. Chiffelle : son état de santé serait-il assez bon pour être municipal et ainsi ne plus toucher de pensions ? (16_INT_489) (REP_560261)

Débat

La présidente : — Etant donné que M. Jean-Marie Surer n'est plus député de notre assemblée, ce point de l'ordre du jour et le prochain seront traités par M. Grégory Devaud.

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Grégory Devaud – Un ex conseiller d'Etat qui nous fait monter les tours... d'AÏ! (19_INT_348) (REP_680199)

Débat

M. Grégory Devaud (PLR): — D'entente avec vous-même et la conseillère d'Etat, il est opportun de traiter simultanément ces deux points de l'ordre du jour. Bien que M. Jean-Marie Surer ne soit plus député — il a bien œuvré pendant plusieurs années — il doit sûrement être en pensée avec nous ou nous suivre pendant ses activités au sein d'écurie ou de son cabinet vétérinaire. Je serai extrêmement concis, l'ordre du jour étant relativement important, et il n'est dès lors pas utile de perdre du temps sur un cas qui nous préoccupe tous ou qui nous rend particulièrement mécontents d'une certaine situation. Je remercie le Conseil d'Etat pour ses réponses. Celles-ci sont correctes et dans la ligne de ce qui a déjà été écrit à plusieurs reprises durant ces dernières années. On fait état d'une certaine incohérence, voire même d'une certaine indécence, en particulier par rapport au principal intéressé. Selon les vœux du législateur — la modification de la loi est intervenue précisément suite à ce cas malheureux — la loi actuelle prévoit des dispositions pour des révisions de la situation, en cas de retour à meilleure santé. Par dépit, nous en sommes réduits à accepter cette situation. On peut seulement souhaiter que le principal intéressé fasse preuve de bon sens et de décence, voire même d'un certain respect des institutions qui le nourrissent encore.

La discussion est ouverte.

M. Jérôme Christen (LIBRE): — Ne vous réjouissez pas : je n'interviendrai pas sur la question du fond mais sur la forme. Cette interpellation date de 2016. Suite à plusieurs discussions, nous avions souhaité que le Conseil d'Etat indique dans ses réponses les dates de dépôt des interpellations, mais il ne le fait toujours pas et c'est dommage. Etant donné que cette interpellation a été déposée il y a plusieurs années, cela donne l'impression que le Conseil d'Etat traine dans ses réponses. Or, nous savons que ce n'est pas le cas. Vu le nombre de dépôts — postulats, motions, interpellations et autres questions — qu'il doit traiter, cela doit être compliqué pour ses services. L'indication de la date du dépôt de l'objet est toutefois utile pour nous, car cela nous évite de faire une recherche pour savoir de quand date celui-ci. Il est intéressant de constater que cette interpellation est relativement ancienne. Dans d'autres cas, il peut aussi être utile de connaître la date de dépôt et je ne vois pas ce qui s'y oppose, la date figurant dans le texte de l'interpellation. Il suffirait donc de ne pas la retirer dans la reproduction du texte.

La discussion est close.

Ces points de l'ordre du jour sont traités.

Interpellation Marc-Olivier Buffat – Lavaux patrimoine mondial : Le soutien pérenne n'était-il que provisoire ? (20 INT 18)

Texte déposé

En date du 30 septembre 2016, un grand quotidien vaudois titrait : « Le patrimoine de Lavaux obtient le soutien pérenne de l'Etat de Vaud ».

Le ministre responsable de l'économie rappelait à juste titre que : « Nous avons un seul patrimoine inscrit. Cela justifie un traitement spécifique ».

De fait, un montant de CHF 400'000.- sur 5 ans (CHF 801000.- par année) a été accordé à Lavaux patrimoine mondial et ce, conformément aux engagements qui avaient été pris à l'époque lors de l'élaboration et de la ratification de la charte de l'Unesco.

Ou'en est- il à l'échéance de ces montants ?

A en croire un article publié dans le même quotidien mardi 7 septembre dernier, la pérennité dans le soutien ne paraît être que provisoire et Lavaux patrimoine mondial risque de se trouver dans la même situation que précédemment.

Or, Lavaux patrimoine mondial concerne manifestement un patrimoine culturel important qui mérite déjà un soutien à ce titre ; il incorpore également des éléments de sauvegarde du patrimoine bâti, d'ailleurs intégré dans le PAC Lavaux ; il impacte également aux infrastructures du territoire concerné de même que les principes de préservations du site (murs de soutènement, types de construction et d'exploitation).

A priori donc Lavaux patrimoine mondial nécessite une réponse transdépartementale, soit une réponse du Conseil d'Etat. Dès lors, nous souhaitons poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- 1. Le Conseil d'Etat peut-il confirmer le soutien pérenne qu'il a annoncé à Lavaux patrimoine mondial en 2016 ?
- 2. Dans l'affirmative, quelles sont les mesures de soutien et financement que le Conseil d'Etat entend accorder à Lavaux patrimoine mondial pour le financement de divers projets à caractère à la fois culturel, économique et patrimonial ?
- 3. Afin d'éviter de se retrouver régulièrement dans la situation déjà exposée ci-dessus, ne serait-il pas cohérent de prévoir un système de contribution véritablement pérenne cette fois ?

On remercie le Conseil d' Etat de ses réponses.

(Signé) Marc-Olivier Buffat

Développement

M. Marc-Olivier Buffat (PLR): — En préambule, je souhaite procéder à une brève déclaration de non-intérêt. Comme vous le savez, je ne suis pas député de l'arrondissement Lavaux-Oron. En outre, je ne suis pas actif dans la viniviticulture, si ce n'est en tant qu'amateur éclairé du produit fini. Je ne suis pas non plus membre de Lavaux Patrimoine mondial. Un peu d'histoire pour vous rappeler qu'en novembre 2015, votre serviteur avait déposé une interpellation qui s'intitulait « Quelle politique entend suivre le Conseil d'Etat pour soutenir les activités liées à la valorisation de Lavaux Patrimoine mondial ? ». Vous retrouverez ce texte sur le site du Grand Conseil, je ne vous en donnerai donc pas une relecture.

Le 30 septembre 2016, suite à cette intervention, le Conseil d'Etat annonçait — et un grand quotidien romand s'en est fait l'écho — un soutien pérenne à Lavaux Patrimoine mondial. Ironie du sort — je me permets de le dire à l'attention de Mme la présidente du Conseil d'Etat — en faisant mes recherches, j'ai trouvé cet article sur le site nuriagorrite.ch. L'informatique et les moteurs de recherche nous réservent parfois quelques surprises. Le 30 septembre 2016, on annonçait donc un soutien pérenne du Conseil d'Etat, avec un petit encart du conseiller d'Etat M. Philippe Leuba qui indiquait « Nous n'avons qu'un seul patrimoine mondial, il mérite dès lors un traitement particulier. »

En janvier 2018, notre Grand Conseil a soutenu une détermination de votre serviteur demandant que l'on fasse le nécessaire pour avoir un soutien pérenne en faveur de Lavaux Patrimoine mondial puisque, comme vous le savez, le Conseil d'Etat avait finalement décidé d'octroyer une première aide d'urgence de cinq fois 80'000 francs, soit 400'000 francs au total. Cinq ans plus tard, nous nous retrouvons malheureusement à la case départ, soit un peu près dans la même situation qu'en novembre 2015. Je n'ai pas besoin de vous faire un dessin pour vous expliquer que les cinq paiements de 80'000 francs versés annuellement sont désormais épuisés et que Lavaux Patrimoine mondial se trouve très inquiet face aux obligations qu'il doit remplir.

Je rappelle brièvement que les communes partenaires font leur travail, que l'Office fédéral de la culture chapeaute l'ensemble, puisqu'il s'agit d'un patrimoine mondial et que cela implique le niveau fédéral. Par contre, dans le canton de Vaud, on se montre relativement peu actif ou proactif s'agissant d'un problème qui avait déjà été décelé en 2015. Lavaux Patrimoine mondial a été reconnu par l'UNESCO, mais cela concerne tous les départements de notre canton : la culture, les patrimoines immatériel, historique, économique, le Plan d'affectation cantonal (PAC) Lavaux, les infrastructures, soit cinq ou six départements, et enfin certainement le Département de la santé, car quand vous levez un verre de bon chasselas vaudois, vous criez sans doute « Santé! ». (Rires.) Tous les départements sont donc concernés et il faut désormais trouver une solution durable, comme avait d'ailleurs promis de le faire le Conseil d'Etat.

Nous sommes dès lors surpris que la lettre qui a été adressée au Conseil d'Etat par Lavaux Patrimoine mondial au mois de juin n'ait pas obtenu de réponse — ni sur le fond ni sur la forme — ou un accusé de réception. Nous déposons donc une nouvelle interpellation à l'attention du Conseil d'Etat qui pose les questions suivantes :

- 1. Le Conseil d'Etat peut-il confirmer le soutien pérenne qu'il a annoncé à Lavaux Patrimoine mondial en 2016 ?
- 2. Dans l'affirmative, quelles sont les mesures de soutien et financement que le Conseil d'Etat entend accorder à Lavaux Patrimoine mondial pour le financement de divers projets à caractère à la fois culturel, économique et patrimonial ?
- 3. Afin d'éviter de se retrouver régulièrement dans la situation déjà exposée ci-dessus, ne serait-il pas cohérent de prévoir un système de contribution véritablement pérenne cette fois ?

Suite à l'annonce du dépôt de cette interpellation, j'ai pris note du fait que le Conseil d'Etat envisageait un soutien qui reste relativement modeste même en cette période de COVID, puisqu'il s'agit d'une somme de 100'000 francs par année. Ce soutien devrait se régulariser. Je reste

exceptionnellement très optimiste quant à la possibilité de recevoir une réponse à mon interpellation dans le délai légal de trois mois.

La présidente : — Je constate que la brièveté est une notion à géométrie variable. Compte tenu de l'ambitieux ordre du jour que nous avons aujourd'hui, j'espère que vos « postopinants » auront une définition qui sera plus proche de la mienne.

L'interpellation est renvoyée au Conseil d'Etat qui y répondra dans un délai de trois mois.

Interpellation Philippe Jobin et consorts au nom des groupes UDC et PLR – Meurtre de Morges : le DES a-t-il pris la mesure de la dangerosité du prévenu ? (20 INT 19)

Texte déposé

Le 12 septembre dernier, à Morges, un jeune homme a été mortellement poignardé par un ressortissant Turco-Suisse de 26 ans. L'auteur des coups de couteau a été rapidement appréhendé par la Police vaudoise.

L'auteur de ce meurtre était déjà impliqué en tant que prévenu dans une procédure pénale menée par le ministère public et connu du Service de renseignement de la Confédération depuis 2017 « en raison de consommation et de diffusion de propagande djihadiste ». En détention préventive depuis avril 2019 pour un incendie intentionnel d'une station-service à Prilly, le jeune Turco-Suisse a été libéré en juillet 2020, à la demande du Ministère Public de la Confédération, sur la base d'une expertise psychiatrique.

En outre le MPC fait mention de mesures de surveillance de substitution ordonnées et aurait, selon certaines sources, demandé que le prévenu soit interné dans un établissement psychiatrique, estimant que sa santé psychique se dégradait rapidement et qu'il se montrait peu coopératif aux mesures ordonnées soit : couvre-feu, obligation de s'annoncer et interdiction de port d'arme.

Le département de l'environnement et de la Sécurité (DES) vaudois a démenti dans un communiqué avoir été saisi de l'information du MPC préconisant l'internement psychiatrique du prévenu dès sa relaxation au mois de juillet.

Il nous parait à ce jour nécessaire d'avoir des éclaircissements sur ces informations contradictoires et interrogeons le Conseil d'Etat sur les points suivants :

- Les autorités vaudoises ont-elles été informées par le MPC ou toute autre instance fédérale de l'instabilité psychique et la dangerosité du jeune Turco-Suisse ?
- Les mesures de surveillances ordonnées : couvre-feu, obligation de s'annoncer et interdiction de port d'arme ont-elles été régulièrement vérifiées, et le cas échéant, pourquoi d'autres mesures n'ont-elles pas été immédiatement prises ?
- En résumé, pourquoi cette personne n'a-t-elle pas été immédiatement admise dans un milieu psychiatrique fermé à la place d'être placée dans un hôtel en milieu ouvert.
- Le Conseil d'Etat a-t-il été mis au courant de la dangerosité du prévenu et du risque avéré d'acte terroriste?

D'avance, nous remercions le Conseil d'Etat de ses réponses.

(Signé) Philippe Jobin et 1 cosignataire

Développement

M. Philippe Jobin (UDC): — Madame la présidente, vu que vous nous l'intimez, je vais essayer d'être bref. Cette interpellation a pour but ultime d'apporter des éclaircissements sur diverses informations contradictoires. Comme vous avez pu le constater, ce sont les groupes UDC et PLR qui

ont déposé cette importante interpellation. En outre, dans le fil des informations que nous avions reçues, le Ministère public central (MPC) aurait fait mention de mesures de surveillance de substitution ordonnées et aurait, selon certaines sources, demandé que le prévenu soit interné dans un établissement psychiatrique, estimant que sa santé psychique se dégradait fortement. Or, au vu des informations que nous avons obtenues, le Département de l'environnement et de la sécurité a démenti, dans un communiqué de presse, avoir été saisi de l'information du MPC, préconisant l'internement psychiatrique du prévenu dès sa relaxation, au mois de juillet 2021. Il nous paraît *sine qua non* d'obtenir des éclaircissements sur ces informations contradictoires. Il est extrêmement important d'avoir une réponse rapide. Nous restons en eaux troubles — c'est le moins que l'on puisse dire — sur une triste histoire que nous n'aimerions pas voir se reproduire sur sol vaudois. On demande au Conseil d'Etat une réponse rapide, ce qui pourrait tordre le cou à la bonne question que notre collègue Christen a posée : est-ce vraiment raisonnable de répondre trois, quatre, voire cinq ans, après à des interpellations urgentes ?

L'interpellation est renvoyée au Conseil d'Etat qui y répondra dans un délai de trois mois.

Interpellation Jessica Jaccoud et consorts – « SOS Communes » aux frais des contribuables ? (20 INT 20)

Texte déposé

Par courrier du 25 septembre 2020, les deux auteurs de l'initiative « SOS Communes », également député.e.s PLR au Grand conseil, ont communiqué le texte final de leur initiative aux communes vaudoises.

Les précités ont également sollicité les Municipalités de notre Canton afin d'obtenir :

- Un soutien formel à l'initiative ;
- Un soutien à la récolte des signatures par la diffusion des feuilles de signatures au Conseil communal :
- Un soutien financier par une contribution fixe ou par un montant par habitant.

Cette sollicitation de la part des auteurs d'une initiative populaire cantonale soulève de nombreuses questions dont les réponses pourraient orienter, pour l'avenir, de nombreux acteurs politiques et de la vie citoyenne.

En effet, il est peu commun, pour ne pas dire franchement inhabituel, qu'une initiative populaire cantonale soit financée, même partiellement, par l'argent du contribuable.

Il est également peu commun, pour ne pas dire franchement inhabituel, que des Municipalités s'engagement dans le cadre d'une campagne populaire. En effet, en principe, les collectivités publiques ne doivent pas s'engager dans une campagne de votation. Les cas dans lesquelles des Municipalités ont été empêchées, par exemple, de mener campagne contre des référendums sur leur propre territoire sont nombreux.

Au vu de ce qui précède, les député-e-s soussigné-e-s adressent les questions suivantes au Conseil d'Etat et le remercient d'ores et déjà pour ses réponses :

- 1. Une Municipalité possède-t-elle les compétences légales formelles et matérielles afin d'apporter son soutien à une initiative populaire cantonale ?
- 2. Une Municipalité possède-t-elle les compétences financières hors budget afin d'accorder un montant fixe ou par habitant en faveur d'une initiative populaire cantonal et si oui, quelles sont les limites financières à un tel soutien ?

- 3. Un.e contribuable communal.e a-t-elle/il des moyens institutionnels, cas échéant, afin de s'opposer au financement d'une initiative cantonale populaire par sa Municipalité ?
- 4. Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat s'agissant de l'engagement d'argent du contribuable dans une campagne de récolte de signatures en vue d'une initiative populaire cantonale ?
- 5. S'agissant de l'analyse de la marge de manoeuvre d'une Municipalité dans le cadre d'une campagne de récolte de signatures, serait-elle par exemple autorisée à inviter ses citoyen.e.s, par une communication officielle, à signer une initiative populaire cantonale ou la soutenir financièrement?
- 6. Une Municipalité ou le Bureau du Conseil communal seraient-ils autorisés à distribuer des fiches de signatures d'une initiative populaire cantonale aux membres du Conseil communal ?
- 7. Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat s'agissant d'un processus qui amènerait la Municipalité à récolter les fiches de signatures et à contrôler la présence (ou l'absence) de la signature de tel.le. ou tel.le conseiller.ère communal.e ?

(Signé) Jessica Jaccoud et 33 cosignataires

Annexe: Correspondance du 25 septembre 2020 de Mme Byrne Garelli et M. Romanens aux Communes vaudoises. (*Voir annexe en fin de séance*.)

Développement

Mme Jessica Jaccoud (SOC): — Selon une récente jurisprudence du Tribunal fédéral, l'intervention d'une commune dans un scrutin cantonal — que cela soit par le biais d'un référendum ou d'une initiative — n'est admissible qu'à certaines conditions. L'autorité doit donner une information objective aux citoyens; elle doit également être dans le cas d'un redressement d'informations manifestement erronées de la part de la campagne adverse; et elle doit avoir un intérêt direct et spécifique dans le scrutin qui dépasse largement celui des autres communes du canton. Si la commune ne respecte pas ces conditions, la campagne peut être affectée d'un vice qui lui-même peut entrainer l'annulation du scrutin.

Dans le cas qui nous occupe, les initiants de l'initiative appelée « SOS Communes » ont requis auprès de l'ensemble des communes du canton un soutien de principe, un soutien financier et un soutien à la récolte de signatures par la distribution de feuilles de signature dans les Conseils communaux. Le groupe socialiste émet les plus strictes et grandes réserves s'agissant de la légalité de ces pratiques. La commune de Coppet a d'ores et déjà fait voter son Conseil communal afin qu'un franc par habitant soit octroyé à ce comité d'initiative. Nous posons dès lors un certain nombre de questions au Conseil d'Etat. Ses réponses, attendues rapidement, permettront d'y voir plus clair et, cas échéant, de faire cesser des pratiques en cours qui seraient contraires au droit.

L'interpellation est renvoyée au Conseil d'Etat qui y répondra dans un délai de trois mois.

Interpellation Muriel Thalmann et consorts – Pour un vote éclairé : étoffons la brochure officielle d'une recommandation de vote rédigée par un panel représentatif de citoyen·ne·s « ordinaires » afin d'encourager la participation de chaque citoyen·ne à la vie politique (20_INT_21)

Texte déposé

Dans le cadre des votations fédérales du 9 février 2020, la Commune de Sion a joint à la brochure officielle envoyée à chaque citoyen ne une recommandation de vote rédigée par des citoyen ne se « ordinaires » concernant l'un des objets soumis au vote : l'initiative populaire « Davantage de logements abordables ».

Cette expérience a été réalisée dans le cadre d'une recherche du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) qui a pour objectif « L'innovation de la démocratie directe et l'encouragement de la participation de chaque citoyen·ne dans la vie politique ». C'est donc un panel de citoyen·ne·s tiré.e.s au sort et reflétant les diverses catégories de la population (en termes d'âge, de formation, de genre) qui a été réuni à quatre reprises afin d'analyser les enjeux liés à cette votation ; ils ont eu l'occasion d'entendre les promoteurs et les opposants à l'initiative ainsi que des experts indépendants avant de rédiger un bref rapport portant un regard critique sur les arguments avancés par les deux camps ; ce dernier a été envoyé à l'ensemble des votant·e·s afin de les aider à se forger leur opinion sur cet objet de votation. Ce feuillet se résumait à une page A4 : il contenait, au recto, une liste de huit informations générales concernant l'initiative populaire « Davantage de logements abordables » et, au verso, trois arguments en sa faveur et trois en sa défaveur ; il ne comportait aucune recommandation de vote.

Les premiers résultats ont été présentés le 23 septembre 2020 et montrent que :

- les personnes qui ont lu le Rapport citoyen avaient une intention de participer à la votation sur l'objet en question plus élevée et qu'elles avaient acquis une meilleure connaissance de l'objet soumis à votation;
- les citoyens font davantage confiance au rapport du panel de citoyens qu'à celui du Conseil fédéral et;
- près de la moitié des citoyens ont utilisé le rapport du panel pour s'informer (45%) même si la brochure du Conseil fédéral demeure leur source préférée (57%) alors que toutes les autres sources d'information (partis politiques ; médias ; campagnes pour/contre) ont obtenu un score plus faible.

Les chercheurs ont enfin relevé que le taux de participation à Sion a été un peu plus élevé que la moyenne valaisanne alors qu'il est habituellement plus bas.

Dans l'intervalle, Genève, Argovie et Bienne ont annoncé leur intention de mener une expérience démocratique similaire.

Cette expérience innovante et prometteuse permettant d'améliorer l'information au citoyen et d'augmenter le taux de participationn, nous posons dès lors au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- 1. le Conseil d'Etat envisage-t-il de mettre en place une expérience similaire au niveau cantonal ?
 - a. si oui comment?
 - b. si non, pourquoi?

Nous remercions par avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.

Pully, le 29 septembre 2020.

(Signé) Muriel Thalmann et 33 cosignataires

Développement

Mme Muriel Thalmann (SOC): — Nous venons de le voir encore une fois dans le cadre de ces dernières votations, il n'est pas évident pour le simple citoyen de voter. En effet, les titres des objets sont souvent compliqués et ne reflètent pas vraiment l'objet de la votation. La matière est souvent complexe et il faut prendre beaucoup de temps pour s'informer correctement. Une expérience réalisée à Sion montre qu'il est possible de transmettre à la population une information neutre, rédigée par d'autres citoyennes et citoyens. Cette information a l'avantage de tenir sur une feuille A4 recto verso, et elle aide les citoyens à se forger une opinion en lisant un texte facile à comprendre. Il s'agit de l'objet de mon interpellation.

Cette expérience participative concernait un des objets soumis au vote du scrutin fédéral du 9 février 2020, soit l'initiative populaire pour davantage de logements abordables. Le panel a réuni des citoyens tirés au sort. Cette méthode permet de former un groupe reflétant les diverses catégories de la population. Ces personnes se sont réunies à quatre reprises et elles ont eu l'occasion d'entendre les

promoteurs de l'initiative ainsi que ses opposants. Elles ont ensuite discuté avec des experts indépendants et posé des questions. Enfin, elles ont rédigé un bref rapport en portant un regard critique sur les arguments avancés par les deux camps. Rédigé sur une page, il contenait, au recto, une liste de huit informations générales concernant l'initiative populaire et, au verso, trois arguments en sa faveur et trois autres en sa défaveur. Il ne contenait aucune recommandation de vote. La commune de Sion a joint ce rapport rédigé par des citoyens ordinaires à la brochure officielle envoyée à chaque citoyen. Cette expérience avait pour objectif d'innover en matière de démocratie directe et d'encourager la participation à la vie politique. Elle a porté ses fruits.

Cette expérience est donc prometteuse. L'étude du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) montre qu'elle permet d'améliorer l'information aux citoyens et qu'elle a pour effet d'augmenter le taux de participation. Depuis, d'autres cantons et villes ont annoncé leur intention de mener une expérience similaire. Il s'agit de Genève, Argovie et Bienne. Dans mon interpellation, je demande donc au Conseil d'Etat s'il envisage de mettre en place une expérience similaire au niveau cantonal.

L'interpellation est renvoyée au Conseil d'Etat qui y répondra dans un délai de trois mois.

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le postulat Denis Rubattel et consorts – Respecter la Constitution fédérale et montrer l'exemple en matière d'embauche au sein de l'administration cantonale (121) (RAP_664069)

Rapport de la commission

1. PREAMBULE

La commission nommée pour étudier ce rapport du Conseil d'Etat s'est réunie le lundi 8 avril 2019, de 09h10 à 09h45 à la Salle Cité, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Elle était composée de Madame la Députée Nathalie Jaccard ainsi que de Messieurs les Députés Jean-Claude Glardon, Gérard Mojon, Yvan Pahud, Denis Rubattel, Claude Schwab et du soussigné, confirmé dans le rôle de président-rapporteur.

Ont également assisté à la séance : Madame la Présidente du Conseil d'Etat Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des relations humaines (DIRH) et Monsieur Filip Grund, chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

Les notes de séances ont été prises par Monsieur Fabrice Lambelet, secrétaire de commissions parlementaires au Secrétariat général du Grand Conseil (SGC), ce dont nous le remercions.

2. POSITION DU POSTULANT

La situation a bien évolué depuis le dépôt de sa motion :

- février 2014 avec l'acceptation de l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse » ;
- décembre 2016 avec le dépôt de son objet ;
- juillet 2018 avec l'application de la mesure dite de préférence indigène.

Il se déclare satisfait que le Conseil d'Etat soit sensible à la problématique de l'engagement de personnel indigène, que des mesures aient été prises dans le domaine numérique où il y a des carences et de la concertation avec les acteurs économiques.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Le gouvernement souhaite valoriser les étrangers, quelle que soit leur nationalité, résidant en Suisse qui y travaillent et y paient des impôts. L'Etat de Vaud a une responsabilité d'engager des gens pour éviter la situation de chômage. Sur la base de ces constats, il a tenté d'articuler les exigences de qualité avec la recherche prioritaire sur le marché local. Trois domaines étaient concernés par une pénurie de personnel qualifié :

- 1. le domaine des soins : la situation s'est améliorée pour le personnel infirmier. Demeure la question du personnel infirmier avec de l'expérience et des compétences particulières. Le temps permettra une amélioration du système. Il y a actuellement une formation suffisante de personnes, même si la croissance démographique et le vieillissement de la population restent des problématiques face auxquelles l'Etat devra mettre en place des stratégies pour toujours avoir en suffisance du personnel indigène qualifié ;
- 2. le domaine de l'enseignement : un dialogue doit perdurer avec la Haute Ecole pédagogique (HEP), afin de disposer des compétences nécessaires dans le canton. La loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) a été modifiée pour permettre aux enseignants de pouvoir travailler jusqu'à septante ans, afin de contrecarrer la pénurie de ces dernières années ;
- 3. le domaine de l'informatique : il demeure tendu bien qu'une vague de licenciements soit survenue dans des grandes entreprises à la suite de délocalisations de leurs moyens de production informatique à l'étranger ; des compétences se sont retrouvées sur le marché.

Un monitoring a été mis en place pour déterminer le nombre de frontaliers engagés à l'Etat. De temps en temps, il est fait le point avec la *Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO)* lorsqu'un frontalier est engagé dans un établissement vaudois, afin de savoir pourquoi et pour sensibiliser les gens à cette problématique.

4. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire décrit un cas sensible à partir duquel il pose une question générale. L'appel aux compagnies privées de sécurité peut déboucher sur l'engagement de personnes domiciliées en France ; il existe un problème de sécurité quant à l'échange des données entre ce pays et la Suisse notamment par rapport aux casiers judiciaires. Il demande si, pour les autres collaborateurs de l'administration, il existe des moyens de connaître leur passé judiciaire et si, pour les candidats, un casier judiciaire est demandé lors de postulation à l'Etat de Vaud.

Le département indique qu'il a reçu récemment les syndicats de police et du personnel pénitentiaire à ce propos. Il s'agit de quatre personnes au Service pénitentiaire (SPEN), employées par la société « Securitas » et actives dans le transfert de prisonniers. Ce recours s'explique par une pénurie de personnel indigène formé dans ce domaine. Demeure la question de l'échange d'informations entre les pays qui sera résolue prochainement. Pour le moment, il est demandé aux collaborateurs sur le point d'être engagés à l'Etat une simple déclaration certifiant qu'ils n'ont subi aucune condamnation ou qu'ils n'ont aucune procédure judiciaire en cours. Pour des métiers où les personnes travaillent avec des enfants, le casier judiciaire est requis. Néanmoins, cette question remontera prochainement au Conseil d'Etat, car le système est en train d'être revu, afin d'avoir une granularité plus fine entre la simple déclaration et le casier judiciaire.

Deux questions sont posées par le postulant :

- 1) les compétences, dans certaines professions, ne sont pas toujours identiques entre du personnel indigène et du personnel allogène; ce qui pose le problème de l'équivalence et de la reconnaissance des diplômes;
- 2) L'influence de l'Etat sur les associations, entreprises ou fondations subventionnées pour les sensibiliser à cette problématique d'embauche de personnel indigène.

La cheffe de département déclare qu'un dialogue s'est instauré avec ces entités subventionnées, mais aucune suspension de subvention n'est possible même si du personnel indigène n'est pas embauché. Le canton de Genève recourt à une telle pratique avec un succès limité, même si sa situation

géographique est différente. Elle n'est pas favorable à une telle pratique, car cela pénaliserait des personnes travaillant déjà dans le canton. Toutes les associations, entreprises ou fondations sont concernées par cette problématique comme les Transports publics de la région lausannoise (TL) qui se préoccupent d'employer des conducteurs du canton.

Le président informe qu'il existe une directive claire dans le renouvellement des postes de travail où il faut prouver aux Offices Régionaux de Placement (ORP) que du personnel indigène n'a pu être trouvé avant d'envisager d'engager du personnel allogène. En outre, il existe une vérification des acquis pour les professions diplômées. Par exemple, un collaborateur ne peut pas être engagé s'il n'a pas ses diplômes selon le standard suisse et il se doit de parler, d'écrire et de comprendre le français.

Un commissaire témoigne, comme ancien responsable pédagogique dans une institution privée d'enseignement spécialisé, qu'il s'agit d'un problème que de trouver du personnel formé et indigène. Il y a un autre problème dans ce domaine d'activité : un enseignement spécialisé privé peut gagner jusqu'à CHF 1'000.- de moins par mois selon l'institution où il est engagé.

Le département dit qu'il y a deux domaines confrontés à cela : les soins et l'enseignement. Pour ce dernier, il existe une commission d'équivalence jugeant des équivalences. Quand il s'agit d'un brevet fédéral, c'est la Confédération qui délivre les équivalences.

Une commissaire affirme qu'un employé venant de l'étranger n'est souvent pas disponible et peu souple par rapport aux horaires de travail ; il n'y a donc pas d'intérêt particulier à l'engager. Pour avoir travaillé dans une association, les employés venaient généralement de Suisse et s'il y avait un candidat français, il lui était demandé dans quelle mesure il aurait consenti à s'installer en Suisse. Quant aux travailleurs français engagés dans des entreprises de sécurité, ils doivent fournir l'équivalent du casier judiciaire et justifier qu'ils ne sont frappés d'aucun interdit bancaire.

Un autre commissaire avait déposé un postulat, renvoyé au Conseil d'Etat, concernant la garantie pour les infirmières d'avoir un emploi à l'Etat après leur formation dans une école vaudoise. Un article de presse récent mentionne le cas d'une infirmière genevoise ayant suivi son cursus dans le canton de Vaud sans pouvoir trouver d'emploi. Il attend du département qu'il mette en place des mesures.

5. ETUDE DU RAPPORT

A la lecture du point suivant en page 4 du rapport : « Il veille à l'insertion professionnelle, économique et sociale de la population notamment en proposant aux plus grands employeurs du canton une réflexion en vue de favoriser l'engagement de chômeurs et chômeuses de longue durée... », le postulant souhaite savoir comment sera lancée cette réflexion. De manière générale, il indique que l'avantage de ce rapport est de pouvoir apporter des chiffres concrets démontrant que l'Etat employeur n'engage pas majoritairement des non-résidents.

Il faut s'adresser au Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS), car c'est lui qui est en charge de la sensibilisation aux grands employeurs, même si elle rencontre régulièrement les faitières, dont le Centre Patronal (CP) ou la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI). Trois domaines font l'objet d'un dialogue entre l'Etat et le secteur privé : le recrutement de personnel indigène, l'engagement de personnes de cinquante ans et plus et l'élargissement du nombre de places d'apprentissage.

6. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat à l'unanimité des membres présents.

Saint-Légier, le 5 janvier 2020.

Le président-rapporteur : (Signé) Alain Bovay

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

M. Alain Bovay (PLR), rapporteur: — En regard de la longue attente du postulant pour obtenir une réponse à cet objet, je serai inversement court — qu'il m'en excuse. Le postulat de notre collègue Denis Rubattel et consorts a été traité à la satisfaction de ce dernier. Pour rappel, suite à la transformation de la motion en postulat, le Conseil d'Etat, d'entente avec la commission ad hoc, s'est engagé à répondre en présentant l'état de la situation au sein du personnel de l'Administration cantonale vaudoise. Des mesures ont été entreprises et des solutions ont été proposées pour répondre aux demandes de préférence nationale. A la lecture du rapport du Conseil d'Etat, le postulant est satisfait de constater que notre autorité est sensible à la problématique de l'engagement de personnel indigène; que des mesures ont été prises dans le domaine numérique, lequel présentait des carences; et qu'une concertation avec les acteurs économiques a eu lieu. Au vu de l'accueil très favorable et étant donné que le Conseil d'Etat a répondu à la demande du postulant, la discussion en commission a peu duré. Je profite encore une fois de m'excuser auprès du postulant pour avoir contribué involontairement au retard du dépôt de notre rapport. Je remercie en outre le secrétaire de commission pour son appui rédactionnel. Logiquement et à l'unanimité des membres présents, la commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat.

La discussion est ouverte.

M. Denis Rubattel (UDC): — Monsieur le président de la commission, j'accepte vos excuses de bon cœur. Quant au rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur mon postulat intitulé « Respecter la Constitution fédérale et montrer l'exemple en matière d'embauche au sein de l'administration cantonale », faisant suite à un long et pénible chemin de croix, il a accouché à grande peine. En effet, il est le fruit de ma motion déposée en novembre 2016. Je me déclare fort satisfait par le rapport fourni et bien étayé du gouvernement. Je suis surtout satisfait de savoir que le Conseil d'Etat est sensible à cette problématique de l'engagement du personnel indigène et qu'il s'efforce, tant bien que mal, de rechercher son personnel prioritairement sur le marché local.

Cependant, je regrette que cela ne soit pas inscrit dans la loi, comme je me l'étais imaginé au départ dans ma motion. J'ai bien pris note également que notre gouvernement a mis en place un dispositif de concert avec tous les acteurs — ils sont nombreux — pour rechercher prioritairement sur le marché local. Dont acte, même si de nombreux témoignages du front semblent parfois avoir des relents de dissonance entre les intentions de l'Etat et la réalité. Enfin, la maudite COVID est venue nous frapper et va sans doute être présente encore longtemps. De plein fouet, le sujet est redevenu pleinement d'actualité et remis sous la lumière des soucis des Vaudoises et Vaudois, à savoir l'emploi et surtout l'emploi avec une préférence cantonale et nationale.

La discussion est close.

Le rapport du Conseil d'Etat est approuvé à l'unanimité.

Motion Jean-Michel Dolivo et consorts – Pour une protection efficace des lanceurs d'alerte dans l'administration cantonale vaudoise (19 MOT 071)

Rapport de la commission

1. PREAMBULE

La commission ad hoc s'est réunie le lundi 25 mars 2019 de 10h00 à 10h30 à la Salle Cité, rue Cité-Devant 13, Lausanne. Elle était composée de Mmes Florence Bettschart-Narbel, Circé Fuchs et Valérie Schwaar et de MM. Jean-Rémy Chevalley, Jean-Michel Dolivo, Pierre-François Mottier, Alexandre Rydlo et Cédric Weissert. La soussignée a été confirmée dans son rôle de présidente et de rapportrice. Mme Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), et M. Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), ont participé à la

séance. Mme Marie Poncet Schmid, secrétaire de commission au Secrétariat général du Grand Conseil, a rédigé les notes de séances et en est vivement remerciée.

2. POSITION DU MOTIONNAIRE

Le motionnaire rappelle l'objectif de sa motion : introduire la protection des lanceurs d'alerte (*whistleblowers*) dans la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) ou dans une loi spéciale. En effet, il n'est toujours pas répondu à l'exigence de protection des lanceurs d'alerte dans la LPers-VD, exigence que posait le député Jean Christophe Schwaab dans sa motion transformée en postulat, en 2011.

Le motionnaire se fonde sur les alinéas 1 et 4 de l'article 22a de la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers), « Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection », en vigueur depuis 2011 et qui déploie ses effets maintenant.

Il cite également le résumé de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral (TAF) du 19 octobre 2017 (voir *Annexe*), qui décrit le fonctionnement et le type de protection introduits par les nouvelles dispositions de la LPers. Les infractions, crimes et délits vont de soi. Mais pour les autres faits susceptibles d'être dénoncés, non constitutifs d'infractions pénales poursuivies d'office, l'art. 22a prévoit la possibilité, sans obligation pour l'employé de l'Etat, de les communiquer au Contrôle fédéral des finances (CDF), instance indépendante de l'administration fédérale. « Le CDF vérifie ces informations à l'occasion de ses révisions et les examine de plus près lorsqu'elles semblent plausibles, et, le cas échéant, il dénonce le cas à l'autorité de poursuite pénale. Par principe, l'origine de ces informations sera traitée confidentiellement. Une telle procédure présente l'avantage de rendre superflue la question de la protection des dénonciateurs (« informateurs ») contre des représailles. Les éclaircissements concernant l'existence d'infractions ainsi que d'autres mesures n'autorisent pas la publicité de la procédure (entrave à la mesure/à la poursuite pénale). C'est pourquoi le CDF n'informe pas le dénonciateur des mesures prises, qu'il s'agisse ou non d'une infraction pénale. Cependant, dans certains cas, le CDF peut estimer devoir demander des informations complémentaires au dénonciateur, pour autant que la personne révèle son identité. »

Le TAF expose ensuite le champ d'application et quels employés sont concernés par la disposition. Il conclut en mentionnant l'art. 34c al. 1 let. a de la LPers, qui « consacre un véritable droit de l'employé à sa réintégration au poste, ou son affectation à un emploi " pouvant raisonnablement être exigé de lui ", en cas de licenciement en raison de la dénonciation de bonne foi d'une irrégularité au sens de l'art. 22a LPers. S'agissant de la bonne foi requise, elle ne signifie pas nécessairement que le *whistleblower* (ou lanceur d'alerte) de la fonction publique soit tenu, pour être autorisé à agir, d'être motivé par des considérations purement altruistes. Il faut et il suffit que la dénonciation serve objectivement un intérêt public. »

Le motionnaire indique finalement que des projets sont en cours dans plusieurs cantons, dont celui de Genève.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

La Cheffe du DIRH se déclare favorable à la prise en considération de cette motion, celle-ci rejoignant les travaux menés par le SPEV à la suite du renvoi du postulat Schwaab au Conseil d'Etat. Le projet législatif pourrait être prêt d'ici à la fin de l'année. La conseillère d'Etat indique toutefois que la proposition de modification de la LPers-VD doit encore être discutée avec les syndicats de la fonction publique. Compte tenu des débats en cours sur le Code des obligations (CO), de l'introduction des dispositions dans la LPers, dont le canton de Vaud s'inspirera, et des débats menés dans d'autres cantons, le moment est venu en effet d'adapter la législation vaudoise. Comme sur le plan fédéral, il sera fait une distinction entre les faits pénalement répréhensibles que les employés doivent dénoncer et les irrégularités que les employés ont le droit de signifier à l'instance indépendante. Sur le plan vaudois, il s'agit maintenant de définir les procédures, la durée de traitement et la recevabilité de la dénonciation, car il convient de protéger non seulement les collaboratrices et collaborateurs qui dénoncent les faits, mais également celles et ceux qui feraient l'objet d'une dénonciation abusive. Il reste de plus à déterminer l'instance à laquelle les lanceurs d'alerte feront appel. Par symétrie avec le

choix de la Confédération, le canton pourrait désigner le Contrôle cantonal des finances (CCF) qui jouit d'une grande indépendance.

4. DISCUSSION GENERALE

La Cheffe du DIRH précise que la modification de la LPers-VD lui paraît préférable à la création d'une loi spéciale en en relevant la cohérence avec des dispositions sur l'acceptation d'avantages qui doivent aussi être introduites dans cette loi.

Cela étant, un des enjeux de la motion et de la problématique est de déterminer l'instance qui recevra et traitera les demandes et dénonciations et dont l'indépendance doit être garantie.

A cet égard, une députée se demande si le groupe Impact pourrait constituer le « groupe de confiance indépendant » demandé par le motionnaire.

Le groupe Impact paraît inadéquat tant pour le motionnaire que la Cheffe du DIRH. Il gère, en effet, des conflits et traite des situations de *mobbing* et n'a pas de missions dans les domaines de la dénonciation et de la lutte contre la corruption, et ce même si ces affaires peuvent déboucher sur des difficultés dans les relations de travail. De plus, la problématique relève de la lutte contre la corruption et cela nécessite des compétences en gestion financière dont le groupe Impact ne dispose pas, raison pour laquelle, d'ailleurs, la Confédération a choisi le CDF.

Le CCF est-il pour autant l'instance adéquate ? D'aucun en doute considérant que l'organe choisi devra être au fait de tous les éléments, tout en étant totalement indépendant, ce que le CCF n'est pas. De plus, comparaison n'est pas raison, car les missions de l'organe fédéral (CDF) et cantonal (CCF) diffèrent.

Le motionnaire ne s'opposerait pas au choix du CCF, ses missions devant alors toutefois être modifiées. Pour lui, le plus important est que l'organe choisi dispose de moyens d'investigation, qu'il puisse interroger les employés en levant leur secret de fonction, sinon l'enquête s'arrêterait rapidement, et que son indépendance soit garantie.

La Cheffe du DIRH précise à ce stade que soit on définit dans la LPers-VD un organe neutre, ses missions et les règles de traitement des dénonciations, soit on modifie les missions d'un organe existant. Elle considère que s'appuyer sur un organe existant déjà installé et qui dispose d'une organisation administrative est pertinent au regard de l'économicité des moyens, tout en relevant, par ailleurs, que le nombre de dénonciations ne justifierait pas forcément la création d'un nouvel organe.

En tout état de cause, l'EMPL qui sera proposé nécessitera de modifier plusieurs lois.

Plusieurs députés, considérant l'importance du chantier législatif à venir, souhaiteraient qu'une consultation préalable sur le projet de loi puisse avoir lieu, notamment auprès des partis politiques.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La situation qui prévaut maintenant est insatisfaisante, car la personne qui soupçonne quelqu'un doit actuellement suivre la voie hiérarchique et les liens hiérarchiques rendent difficiles les dénonciations. De plus, les instances ne sont pas clarifiées. Il faut dès lors prévoir une instance neutre qui garantira le traitement de la dénonciation et préservera la collaboratrice ou le collaborateur d'éventuelles représailles.

Les commissaires sont ainsi convaincus de la nécessité de légiférer et c'est à l'unanimité qu'ils recommandent au Grand Conseil de prendre en considération cette motion et de la renvoyer au Conseil d'Etat.

Riex, 5 avril 2019

La rapportrice : (Signé) Anne Baehler Bech

Annexe:

Extrait de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid.5.2.

Fonction publique et whistleblowing (Confédération)

A teneur de l'art. 22a al. 1 de loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances tous les crimes ou délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction. Aux termes de l'art. 22a al. 4 LPers, les employés ont le droit de signaler au Contrôle fédéral des finances les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le Contrôle fédéral des finances établit les faits et prend les mesures nécessaires. A teneur de l'art. 22a al. 5 LPers, nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir de bonne foi dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

Le whistleblowing (ou alerte professionnelle) peut se définir comme l'acte par lequel une personne active auprès d'une entité publique ou privée, souvent un travailleur, révèle, à l'interne ou à l'externe, certains comportements et/ou omissions illicites ou contraires aux mœurs, ou formule des soupçons qualifiés par rapport à leur existence. Avec l'adoption de l'article 22a LPers, introduit par le chiffre 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales (LOAP, RS 173.71), la Confédération s'est dotée d'une disposition portant « obligation d'annoncer, droit de dénoncer et protection » du dénonciateur.

Rédigé en termes très larges, le devoir de dénonciation couvre donc non seulement les cas de crimes et délits commis par les administrés, mais concerne aussi les actes de même nature constatés à l'intérieur de l'administration (quel que soit le service impliqué, la hiérarchie, etc.).

A l'inverse, la LPers ne prévoit pas d'obligation d'annoncer les actes moins graves tels que les faits non poursuivis d'office ou les faits non constitutifs d'infractions pénales. Elle évite ainsi de transformer chaque collaborateur de la Confédération en un délateur systématique, ce qui créerait immanquablement un climat de suspicion généralisé particulièrement néfaste.

La LPers n'impose pas d'annonce « en cascade » au sein de l'administration, mais laisse le choix au collaborateur entre le supérieur hiérarchique, le Contrôle des finances ou l'autorité pénale.

Il n'est en revanche pas question d'annonce à l'extérieur des organes de l'Etat, telles que des communications publiques, des annonces aux médias, une information à des associations privées défendant des buts d'intérêt général, du fait que les infractions poursuivies d'office sont par définition de la compétence d'au moins une autorité : celle de l'action pénale. Par conséquent, si sous l'angle du devoir de fidélité, la dénonciation d'abus ou de soupçons d'abus à l'interne ne soulève guère de problèmes particuliers, il en va différemment de la dénonciation externe, qui est en conflit direct avec le devoir de confidentialité du travailleur.

S'agissant d'autres faits susceptibles d'être dénoncés, mais non constitutifs d'infractions pénales poursuivies d'office (« les autres irrégularités »), l'art. 22a al. 4 LPers prévoit la faculté sans obligation pour l'employé de l'Etat de les communiquer au Contrôle fédéral des finances.

Le CDF vérifie ces informations à l'occasion de ses révisions et les examine de plus près lorsqu'elles semblent plausibles, et, le cas échéant, il dénonce le cas à l'autorité de poursuite pénale. Par principe, l'origine de ces informations sera traitée confidentiellement. Une telle procédure présente l'avantage de rendre superflue la question de la protection des dénonciateurs (« informateurs ») contre des représailles. Les éclaircissements concernant l'existence d'infractions ainsi que d'autres mesures n'autorisent pas la publicité de la procédure (entrave à la mesure/à la poursuite pénale). C'est pourquoi le CDF n'informe pas le dénonciateur des mesures prises, qu'il s'agisse ou non d'une infraction pénale. Cependant, dans certains cas, le CDF peut estimer devoir demander des informations complémentaires au dénonciateur, pour autant que la personne révèle son identité.

L'art. 22a al. 5 LPers étend aux employés ayant saisi le CDF de bonne foi la protection contre tout désavantage professionnel. L'art. 34c al. 1 let. A LPers consacre un véritable droit de l'employé à sa réintégration au poste, ou son affectation à un emploi « pouvant raisonnablement être exigé de lui », en cas de licenciement en raison de la dénonciation de bonne foi d'une irrégularité au sens de l'art. 22a LPers. S'agissant de la bonne foi requise, elle ne signifie pas nécessairement que le *whistleblower* (ou lanceur d'alerte) de la fonction publique soit tenu, pour être autorisé à agir, d'être motivé par des

considérations purement altruistes. Il faut et il suffit que la dénonciation serve objectivement un intérêt public.

(Tiré de : arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 5.2)

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

Mme Anne Baehler Bech (VER), rapportrice: — La motion déposée par notre ancien collègue Dolivo vise à introduire une protection pour les lanceurs d'alerte soit dans la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), soit dans une loi spéciale. Les membres de la commission sont convaincus de la nécessité de légiférer, car la situation qui prévaut actuellement est insatisfaisante. En effet, le dénonciateur doit suivre la voie hiérarchique et, on le sait, les liens hiérarchiques rendent difficile ce type d'actions. Il faut donc prévoir une instance neutre qui garantira le traitement de la dénonciation et préservera le collaborateur ou la collaboratrice de représailles. Au cours des discussions, nous avons parlé de l'instance la plus adéquate qui pourrait traiter ces dénonciations et le Contrôle cantonal des finances (CCF) a notamment été mentionné.

A l'unanimité, les membres de la commission ont accepté de prendre en considération cette motion et de la renvoyer au Conseil d'Etat. Cela étant, lors de l'examen de cette dernière, en mars 2019, Mme la cheffe du département l'avait accueillie favorablement et annonçait qu'un projet de loi pourrait être prêt fin 2019. Dix-huit mois se sont écoulés depuis et, à ma connaissance, aucun projet n'a été déposé. Je me permets donc d'interpeller Mme la conseillère d'Etat pour savoir quelles sont les intentions du Conseil d'Etat et si/quand un projet de loi sera déposé.

La discussion est ouverte.

M. Hadrien Buclin (EP): — Le groupe Ensemble à Gauche et POP vous invite à soutenir ce texte rédigé par notre ancien collègue de groupe, Jean-Michel Dolivo. Nous nous réjouissons du bon accueil qui lui a été fait en commission. La protection des lanceuses et lanceurs d'alerte au sein de l'administration cantonale est actuellement insuffisante. En cas de dénonciation d'irrégularités, la LPers ne prévoit en effet pas de disposition pour les protéger d'éventuelles représailles de leur hiérarchie. Ces représailles peuvent prendre de multiples formes, qu'elles soient directes ou indirectes. Les formes les plus directes peuvent consister en un licenciement ou une suspension. Elles peuvent aussi prendre la forme d'un obstacle à une promotion, d'une mutation forcée, de retenues sur salaire ou encore de formes de mobbing ou d'autres traitements discriminatoires.

Il y a quelques mois, le licenciement d'un médecin par l'Hôpital cantonal de Zurich est venu rappeler les risques d'une protection insuffisante des lanceurs d'alerte. Ce cas a eu un grand écho dans les médias, y compris en Suisse romande, et concernait un médecin licencié après avoir dénoncé des fraudes pourtant avérées. On peut donc constater que la problématique n'est pas que vaudoise. Compte tenu du caractère brûlant de ce problème, nous regrettons qu'un Conseil d'Etat — je rebondis sur les propos de Mme Baehler Bech concernant la lenteur du processus — à majorité progressiste n'ait pas encore donné suite au postulat Schwaab qui avait pourtant été voté par le Grand Conseil, il y a de cela neuf ans. Nous espérons donc que la prise en considération de cette motion accélérera le travail des autorités dans cet important dossier.

M. Alexandre Rydlo (SOC): — C'est à l'unanimité que le groupe socialiste vous invite à accepter cette motion. Un tel dispositif est nécessaire et on se réjouit qu'il soit mis en place le plus vite possible. Protéger les lanceurs d'alerte est d'intérêt public. Sans protection, c'est l'assurance que certains mauvais agissements ne soient pas dénoncés et que le service public soit prétérité. Il en va ainsi de l'intérêt général. A l'unanimité, nous vous invitons à accepter cette motion.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Dans la Loi sur la santé publique (LSP) — ce n'est pas tout à fait ce que demandait mon ancien collègue — nous étions parvenus à introduire une disposition sur les médecins responsables d'EMS, suite à ce qui s'était passé à Genève où une consœur avait vainement lancé l'alerte sur les avatars que subissaient certains pensionnaires d'EMS d'utilité publique. Parmi ces EMS, il y en avait un où les pensionnaires étaient très mal nourris depuis des mois. Elle avait donc lancé l'alerte et elle avait été chassée. De façon concomitante, nous rédigions à l'époque la LSP et j'avais fait inscrire — le Grand Conseil m'avait suivi — dans une disposition le fait qu'on ne pouvait pas licencier un médecin responsable d'EMS, sans qu'un courrier justificatif n'ait été adressé au

département pour expliquer les véritables raisons de ce licenciement. Nous sommes bien d'accord, il ne s'agit pas tout à fait du lanceur d'alerte tel qu'on le connaît. Toutefois, il s'agit d'une forme possible et nous pourrions nous en inspirer dans une future loi.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Je vous remercie pour vos différentes interventions qui plaident toutes en direction d'une modification prochaine de la LPers, afin d'introduire une procédure et la codifier en ce qui concerne la protection des lanceurs d'alerte. Ainsi que nous l'avions indiqué, nous attendions la disposition fédérale qui doit modifier le Code des obligations pour apporter des précisions sur la procédure à suivre pour qu'un signalement soit considéré comme licite. Il y a donc lieu de codifier la pratique, d'instruire la plainte ou le signalement pour établir les faits et rendre l'ensemble de la procédure licite. Le Conseil d'Etat s'est doté d'un groupe de travail intégrant différents acteurs afin de modifier la Lpers dans ce sens. Ce groupe réuni des représentants du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), du Service juridique et législatif (SJL), du Ministère public — qui doit être associé à notre réflexion et à nos travaux — du Contrôle cantonal des finances (CCF), du Groupe Impact et, bien entendu, du domaine de la protection des données personnelles.

Comme vous l'imaginez, ce groupe de travail a subi quelques retards en 2020. Néanmoins, le Conseil d'Etat peut vous rassurer : il a indiqué, lors de sa rencontre avec le Bureau du Grand Conseil de la semaine dernière, qu'il entendait apporter une modification à la LPers qui vous sera vraisemblablement soumise au début de l'année prochaine, lorsque ce groupe aura finalisé ses réflexions qui, pour certaines d'entre elles, sont relativement trapues. Vous aurez ainsi tout loisir de vous saisir de cette question, puisqu'il nous semble aujourd'hui, à l'instar du motionnaire, qu'une modification de la Lpers est incontournable, si l'on souhaite se doter de ce type d'instrument pour rendre plausibles les plaintes qui arrivent et pour protéger les personnes susceptibles de devoir signaler des faits qui seraient, cas échéant, répréhensibles au sein de l'administration. Voilà ce que j'avais à vous dire au niveau de la démarche et du *timing*. Je vous invite donc à donner suite à cette motion pour valider les intentions du Conseil d'Etat en la matière.

La discussion est close.

T ~	$C_{max} = 1$	7~~~~!1			a a maid á matia	4 man (A mai	11 -	t 5 abstentions
	t-rana t	MNSEIL	nrena ia	mailan eu	-consideration	n nar ny voi	v contre 44 e	u 5 ancientiane

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Manuel Donzé – L'attractivité de l'Etat employeur : quels avantages pour les collaborateurs ? (17_INT_656) (REP_629136)

Débat

La discussion n'est pas utilisée.

Ce point de l'ordre du jour est traité.

Motion Yvan Luccarini et consorts – Vers une réduction du temps de travail pour le personnel de l'Etat de Vaud (19_MOT_107)

Rapport de la commission

(Le rapport de la commission sera inséré ultérieurement.)*

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission – Motion transformée en postulat

M. Stéphane Rezso (PLR), rapporteur : — La motion Yvan Luccarini et consorts « Vers une réduction du temps de travail pour le personnel de l'Etat de Vaud » propose de réduire le temps de

travail de 41h30 à 40h00, pour tous les collaborateurs de l'Etat de Vaud et sans diminution de salaire naturellement, d'après le motionnaire. Actuellement, le Règlement de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers) fixe la durée du temps de travail. Ce règlement a été modifié en 2001 pour abaisser le temps de travail d'une heure hebdomadaire, soit de 42h30 à 41h30. Par rapport à d'autres administrations, la durée du temps de travail pour l'Administration cantonale vaudoise se situe dans la moyenne. Les cantons de Berne, Tessin et Fribourg se situent en effet à 42 heures hebdomadaires ; Neuchâtel à 41h00 ; Genève et le Jura à 40h00.

Concernant l'impact financier de la mesure demandée par la motion, il faut être conscient que, dans certains secteurs, la réduction du taux de travail devrait être compensée par des remplacements, pour que le travail soit effectué. On peut donc estimer que le coût représenterait au minimum 30 millions par année, environ 6,7 millions pour l'Administration cantonale et 23,5 millions pour le CHUV. Cette réduction impacte donc de manière très importante la subvention allouée au CHUV, dans une période où les finances de ce dernier tendent à être maitrisées.

Concernant la conciliation vie professionnelle, familiale et sociale, le nombre d'heures travaillées n'est pas l'unique point de comparaison intéressant. En comparaison avec d'autres administrations, l'Administration cantonale vaudoise a, depuis quelques années, apporté beaucoup de nouveautés à l'avantage des collaboratrices et collaborateurs, dont notamment :

- l'introduction d'un congé pour proches aidants de douze jours ouvrables par année et la prise en charge d'enfants malades durant cinq jours ouvrables par année;
- l'introduction d'un congé paternité que le Conseil d'Etat souhaite élever à vingt jours ;
- la modification du règlement concernant le congé maternité, le congé commençant désormais le jour de l'accouchement et pas d'amputation en cas de maladie pendant la grossesse;
- et introduction d'un congé d'allaitement d'un mois supplémentaire.

Ainsi, le Conseil d'Etat a considérablement adapté la LPers et son règlement d'application, en offrant des conditions de travail assouplies pour faire face à certaines situations de vie nécessitant que les collaborateurs et collaboratrices puissent consacrer un peu plus de temps à leur vie personnelle.

S'agissant des différents congés octroyés et de la conciliation vie professionnelle et privée, nous pouvons considérer que l'Etat de Vaud est un employeur exemplaire. Pour plusieurs députés, la mesure proposée sera difficilement applicable dans les petits services où la réduction du temps de travail ne correspond pas en termes d'heures à la création d'un poste. Il est aussi relevé que les difficultés actuelles pour trouver des personnes compétentes ainsi que les conséquences sur les personnes en place en termes de stress et d'heures supplémentaires — en attendant d'avoir trouvé et formé les personnes nécessaires pour compenser la mesure — pourraient avoir un impact négatif. Au final, par 7 voix contre 1 et 1 abstention, la commission recommande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération cette motion.

La discussion est ouverte.

M. Yvan Luccarini (EP): — Comme vous le savez, la tendance actuelle est plutôt à une hausse du temps de travail, si on prend par exemple toutes les discussions politiques autour de la prolongation de l'âge de la retraite des femmes. Cette motion est raisonnable, puisqu'elle propose de passer de 41h30 à 40h00 de travail, soit moins de 4% de diminution. Si on met cette donnée en perspective avec ce qui s'est passé dans notre société depuis plus d'un siècle — ce qu'on appelle aujourd'hui le progrès d'une productivité multipliée par vingt — on se rend compte que cette diminution n'est pas très importante. Sommes-nous en effet actuellement vingt fois plus heureux et heureuses ou travaillons-nous vingt fois moins, je ne le crois pas. Comme cela a été dit par le président de commission, cette mesure se veut redistributive, c'est-à-dire qu'elle n'impliquerait pas de baisse de salaire. Pour maintenir le service public, il y aurait évidemment des compensations par des engagements de personnel supplémentaires.

Les perspectives de cette mesure sont triples. La première est solidaire et contribue à une meilleure répartition du travail, laquelle est de plus en plus importante surtout à l'heure où un certain nombre de personnes perdent leur travail suite à la crise que nous traversons. L'Etat a aussi un rôle à jouer pour

recréer de l'emploi, notamment au sein de ses services. C'est également une mesure ayant une perspective écologique et qui vise à libérer du temps de travail pour d'autres dimensions de la vie que celles liées au monde professionnel. On pensera notamment à la culture, l'art, la politique, aux milieux associatifs ou encore à la vie familiale. Cette mesure a une visée féministe, puisqu'elle va en direction d'une meilleure répartition du travail de reproduction sociale, de l'éducation, des soins aux proches ou encore des tâches ménagères. L'aménagement de cette mesure ne doit pas être vu comme une diminution de 18 minutes par jour de temps de travail. On pourrait imaginer une compensation d'une semaine supplémentaire de vacances par année, idée séduisante qui va bien dans la direction d'une répartition du travail au sein du cercle familial ou d'engagement dans d'autres domaines.

Lors des débats en commission, j'avais indiqué que les coûts, soit près de 30 millions, étaient moins importants que ce j'avais imaginé et cela a fait sourire plusieurs députés. Je le redis aujourd'hui : quand on voit toutes les mesures que l'on n'avait pas les moyens de financer avant la crise que l'on connaît, on se rend désormais compte que l'on a quelques réserves. Par rapport à toutes les perspectives mentionnées auparavant, ces 30 millions les valent bien. Enfin, pour conclure, cette proposition ne remet pas en question toutes les autres mesures visant à une meilleure conciliation vie familiale, vie professionnelle ou vie associative qui sont déjà mises en place par le Conseil d'Etat — on l'a entendu avant, il s'agit du congé pour proches aidants, du congé paternité dont nous aurons l'occasion de discuter dans un petit moment, du congé pour allaitement ou encore de la directive sur le bénévolat — mais elle se veut plutôt complémentaire. Pour toutes ces raisons, le groupe Ensemble à Gauche et POP vous invite à renvoyer cette motion au Conseil d'Etat.

Mme Valérie Induni (SOC): — Ayant participé à la séance de commission, je me permets de prendre la parole. Quand le motionnaire nous parle d'une diminution du temps de travail, on pourrait naturellement se dire qu'il s'agit d'une bonne idée et qu'il faut la soutenir. Lorsque nous avons discuté en commission, il a été clair que prendre simplement cette réduction en tant que telle et l'appliquer poserait d'immenses problèmes. Par exemple, pour beaucoup de services, il n'est pas évident d'avoir des petits bouts de travail d'1h30 par semaine qui disparaissent. En outre, s'il s'agit uniquement de demander aux employés de faire tout ce qu'ils faisaient auparavant en 41h30 en désormais 40h, le mieux est l'ennemi du mal et il n'y a pas de véritable progrès pour ces derniers.

Il nous est donc apparu que plusieurs pistes ont déjà été réalisées dans le canton pour améliorer les conditions de travail du personnel. Il y a notamment la question de la revalorisation des salaires les plus bas de l'administration cantonale. Plusieurs solutions peuvent également être mises en place pour améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle. Une simple réduction linéaire d'1h30 de temps de travail n'est pas la seule piste à devoir être étudiée, raison pour laquelle nous avons demandé au motionnaire d'ouvrir le champ de ses questionnements et de transformer cette motion en postulat. Or, comme vous pouvez le lire dans le rapport de commission, cette alternative a été catégoriquement refusée par le motionnaire. Dès lors, pour ma part, je n'ai pas soutenu cette motion, non pas parce que je pense qu'il n'y a rien à faire en matière de conditions de travail dans le canton — on peut constater que notre Conseil d'Etat est déjà très actif à ce sujet — mais bien parce que la question univoque telle que figurant dans la motion m'apparaissait trop précise et ne laissait aucune place à une réflexion autour d'autres pistes. Ces éléments expliquent le vote de la commission et je laisse nos membres de groupe se déterminer par rapport à ce qu'ils viennent d'entendre.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — A titre personnel, je ne soutiendrai pas la motion telle que présentée, mais je pourrai appuyer un postulat. Depuis 40 ans, j'ai toujours milité pour les 40h00. Quand j'engage du personnel dans mon cabinet médical, c'est 40h00, point à la ligne. Je reste surpris de constater qu'un tel débat sur les 40h00 continue d'exister en 2020. C'est en effet un débat qui s'est instauré il y a déjà plusieurs années et on se demande pourquoi il n'a pas été mené à terme. Par contre, lier systématiquement la diminution à 40h00 à une augmentation forcée des postes ne me convient pas. On doit appliquer les 40h00 et il faut réfléchir s'il est vraiment nécessaire d'augmenter les postes ou si la tâche peut être poursuivie dans le cadre de ce laps de temps. Cela nécessite de s'interroger si, à chaque fois que l'on engage quelqu'un dans le cadre de l'Etat, cela est utile ou pas. Lorsque nous avons dû faire le ménage — c'est un peu brusque — parce que l'Etat n'avait plus d'argent, la Commission de gestion avait dû reconnaître que certains doublons auraient pu passer inaperçus, si on

ne s'était pas donné les moyens de les débusquer. Je pourrais vous citer un exemple au Service de l'économie — et qui était à la limite drôle.

Nous devons absolument tendre aux 40h00. Ce n'est tout de même pas compliqué. Toutefois, il faut privilégier la forme du postulat, car nous devons désormais intégrer la notion de télétravail. *In fine*, le citoyen vaudois, qui paie ses serviteurs de l'Etat à travers ses impôts, a le droit à des prestations restant élevées. Ces prestations peuvent être réalisées durant ces 40h00, et ce sans forcément tout de suite penser à une augmentation de personnel. Dès lors, le postulat me convient bien, ce qui n'est pas le cas de la motion.

La présidente : — Est-ce que vous soumettez une demande de transformation de cette motion en postulat à l'assemblée ?

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Oui, madame la présidente. C'est probablement plus facile pour un PLR que pour un socialiste.

La présidente : — Je n'ai pas compris vos propos.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Je demande la transformation de cette motion en postulat et j'ai méchamment indiqué que c'était plus facile pour un PLR que pour une socialiste.

La présidente : — De transformer une motion en un postulat ? Je n'étais pas sûre que Mme Induni n'ait pas proposé une telle transformation tout à l'heure...

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Peu importe dès lors, je la soutiens.

M. Jean Tschopp (SOC): — N'ayant pas été membre de la commission, je prends connaissance de ce texte. J'ai écouté attentivement les propos de M. Luccarini et j'ai pris connaissance du rapport de la commission. Le montant tel qu'il est chiffré de cette baisse d'1h30 de temps de travail hebdomadaire est plus faible que ce que j'imaginais. Nous devons être sensibles à ce type de proposition. Dans le secteur privé, certains employeurs — même s'il s'agit d'une minorité — prévoient déjà la semaine à 40h00. Le rapport de la commission nous apprend que c'est également le cas d'autres cantons, notamment à Genève et dans le Jura. On sait aussi que les gains de productivité sont importants et que ce n'est pas forcément entre la quarantième heure et la quarante-et-unième heure trente qu'on est le plus efficace.

A l'inverse, pour les parents, une heure et demie en moins peut avoir une incidence. Cela peut aussi être l'occasion d'aller chercher ses enfants à la garderie ou, comme l'a dit M. Luccarini, de plus s'investir dans les loisirs, la vie associative et familiale. Connaissant le gymkhana compliqué pour les parents à jongler entre une vie familiale et une vie professionnelle, cette heure et demie en moins peut avoir une incidence et une conséquence. A titre personnel, je pourrais soutenir ce texte sous la forme d'une motion, car celle-ci permet au Conseil d'Etat de venir avec un contre-projet pour voir quels seraient les aménagements — éventuellement les dérogations — qui devraient être mis en place. Il faut saluer, accompagner et soutenir ce type de proposition, même si elle n'a pas, je le regrette, obtenu plus de faveurs au stade de la discussion en commission.

La présidente : — Nous avons deux discussions qui sont menées actuellement de façon parallèle, sur le fond du texte lui-même ainsi que sur la transformation en postulat.

M. Yvan Luccarini (EP): — Je souhaite intervenir sur la question de la transformation de la motion en postulat. J'ai peut-être été un peu naïf de penser que, quand on souhaite modifier la loi, il faut déposer une motion ou une initiative ; et, lorsqu'on est dans un champ de compétence qui n'est pas le nôtre, mais celui du Conseil d'Etat, il faut lui demander d'étudier l'opportunité de prendre des mesures par le biais d'un postulat. En gage de paix et si les partis gouvernementaux ont une préférence à ce que des postulats soient renvoyés au Conseil d'Etat, je veux bien prioriser la nécessité du débat sur ces mesures, notamment à la lumière de ce qui a été dit par M. Vuillemin. Je me rallie donc volontiers à la transformation de cet objet en postulat, si cela peut permettre d'étudier cette question un peu plus sérieusement au sein de l'administration.

La présidente : — Je prends note du fait que, lorsque nous voterons tout à l'heure entre le maintien de la motion ou la transformation en postulat, vous voterez en faveur de cette dernière alternative.

Mme Valérie Induni (SOC): — Je remercie le motionnaire de faire ce pas dans la direction d'une transformation en postulat. Dans cette perspective, j'invite le groupe socialiste à soutenir ce dernier. Cette transformation change vraiment les choses; elle donne l'impulsion et montre notre volonté d'aller de l'avant dans ce domaine.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Je souhaite d'emblée vous dire qu'un soutien à un postulat me semble être la bonne manière de procéder. Quand on prend les points isolément, il y a en effet toujours un biais méthodologique à vouloir comparer ce qui se fait à l'intercantonal. Or, une politique du personnel est une politique générale qui inclut un niveau de rémunération, des dispositions à une caisse de pensions, ainsi que toute une série d'avantages et d'aménagements offerts aux collaboratrices et aux collaborateurs dans deux objectifs principaux. Le premier, vous l'avez dit, est de viser une qualité de vie qui permet aux collaborateurs et collaboratrices de concilier leur travail avec des objectifs de vie, dont on sait notamment que les nouvelles générations sont très attachées à ce qu'ils soient qualitatifs. Pour l'Etat de Vaud, le renouvellement des cadres et la capacité d'attirer des jeunes dans un certain nombre de postes, mais aussi la pénurie dans plusieurs professions, font que nous sommes attachés à développer des prestations en faveur de nos employés et de l'administration, afin que cette dernière puisse répondre aux attentes des nouvelles générations souhaitant concilier le travail et leur vie personnelle.

Dans ce sens, le Conseil d'Etat a depuis longtemps développé un certain nombre d'outils. Certains ont déjà été cités tels que l'amélioration du congé maternité, l'introduction d'un congé adoption, et j'espère que tout à l'heure nous adopterons aussi un congé paternité qui est très attendu par nos collaborateurs de l'Etat de Vaud. Depuis quelques mois, nous expérimentons la capacité de nos services informatiques à offrir des solutions beaucoup plus souples en matière de télétravail. Là aussi, une annualisation du temps de travail a favorisé une souplesse d'organisation du temps de travail. J'entends bien la préoccupation de M. Tschopp qui indiquait que celles et ceux qui doivent aller chercher un enfant à la crèche, etc. C'est précisément ce que nous avons visé par l'annualisation du temps de travail. Nous avons introduit des congés larges pour enfant malade. Il en a été de même pour les proches aidants avec une réserve de douze jours. Il y a donc toute une palette de possibilités pour nos collaboratrices et collaborateurs d'aménager leur travail à l'Etat de Vaud.

Il y a un autre domaine que j'aimerais citer. Lorsque nous procédons à des enquêtes de satisfaction auprès de nos collaboratrices et collaborateurs, il y a un domaine qui sort beaucoup dans les points positifs qu'offre l'Etat de Vaud, il s'agit du très bon niveau des palettes de formation proposées dans une carrière professionnelle. Un des enjeux de la transformation du monde de l'emploi réside dans la capacité que les hommes et les femmes ont dans ce canton, dans ce pays et dans le monde, à actualiser leurs connaissances et à transformer leur avenir professionnel pour être en adéquation avec l'évolution, notamment liée au monde numérique.

Je l'ai dit aussi, nous avons réévalué beaucoup de salaires, notamment les plus bas, en offrant une augmentation nette pour les classes 1 à 5. En outre, nous avons une caisse de pensions basée sur la primauté de prestations qui a été recapitalisée et qui offre des conditions de retraite dignes pour l'ensemble du personnel de la fonction publique. Vous avez cité Genève. En ce qui concerne le temps de travail, le canton de Vaud se situe dans la moyenne suisse. Il y a des cantons qui offrent moins d'heures de travail hebdomadaires et il y en a d'autres qui en proposent plus. Le canton de Vaud se situe dans la moyenne. Toutefois, Genève est actuellement le mauvais exemple, dès lors que la fonction publique genevoise va connaître une baisse de salaire de 4% linéaire et une modification de la caisse de pensions qui va passer à une primauté de cotisations et non plus de prestations. Comme vous pouvez le constater, lorsqu'on commence à comparer les éléments, il faut voir l'ensemble des avantages.

Dans ce sens, la voie du postulat est la bonne approche pour obtenir un état des lieux sur ce qu'offre l'Etat employeur en termes de qualité de vie et de conciliation — la fameuse balance entre la vie personnelle et professionnelle — mais aussi sur la dimension d'efficience des postes, car je ne crois pas que, en proposant une baisse du nombre d'heures de travail, la volonté de M. Luccarini était de mettre une surcharge de travail sur le dos de ceux qui restent employés de l'Etat. La dimension de la recherche d'efficience peut dès lors se faire également à travers d'autres moyens. Toutefois, à ce jour,

j'imagine qu'il n'est pas question ni pour le motionnaire ni pour l'Etat employeur de considérer que la baisse du temps de travail doit être assumée par les personnes restant en place. Une telle mesure ne pourrait pas s'appliquer dans certaines professions. Dans le coût que nous avons tenté d'élaborer, la plus grosse charge est représentée par le CHUV, car ce sont bien dans les professions liées au monde médical et à la présence auprès des malades que l'on ne peut pas optimiser le rapport de travail sans faire des remplacements. C'est aussi le cas pour les enseignantes et enseignants. Voilà ce que le Conseil d'Etat avait à dire en ce qui concerne cette motion. En revanche, un postulat nous permettrait de procéder à une évaluation du dispositif RH et de voir comment on se situe plus globalement au niveau des autres employeurs publics de ce pays.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Madame la présidente du Conseil d'Etat, il y a une quinzaine d'années, nous nous étions beaucoup bagarrés pour que chaque poste de travail dispose d'un cahier des charges, ce qui permettait de mieux jauger l'importance de le renforcer, de le maintenir tel quel ou encore de le supprimer. Est-ce qu'un cahier des charges existe actuellement pour les multiples fonctions ou est-ce qu'on en est toujours aux vœux pieux des commissions de gestion des années 2000 à 2007 ?

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Je vous le confirme : toutes les fonctions ont un descriptif des fonctions et un cahier des charges. C'est même plus large que cela. Nous obligeons également les collaborateurs à bénéficier d'une évaluation annuelle du travail pour que l'on puisse, entre employeur et employé, faire un point de situation, un bilan de l'activité. C'est l'occasion de pointer les améliorations possibles, les dysfonctionnements, cas échéant, pour documenter le dossier du collaborateur ou de la collaboratrice. Mais c'est surtout l'occasion de fixer des objectifs en termes de formation. J'insistais sur ce point : l'évaluation annuelle est aussi là pour documenter les lacunes en matière de formation, les métiers évoluant. Dans cette perspective, il est important que l'on maintienne un bon niveau de connaissances professionnelles. Ainsi, ces entretiens annuels d'évaluation ont bien lieu et sont très utiles à la conduite RH de l'ensemble de l'Etat.

La discussion est close.

Le Grand Conseil accepte la transformation en postulat par 95 voix contre 32 et 7 abstentions.

Le Grand Conseil refuse la prise en considération du postulat par 69 voix contre 65.

M. Jean Tschopp (SOC) demande un vote nominal.

Cette demande est appuyée par au moins 20 députés.

La présidente : — Que celles et ceux qui souhaitent classer ce postulat votent oui et que celles et ceux qui préfèrent le renvoyer au Conseil d'Etat votent non. Les abstentions sont possibles.

Au vote nominal, le Grand Conseil refuse la prise en considération du postulat par 70 voix contre 65.

	/	r .			1 1.1	•	1 4
1	(Le vote	nominal	sera insei	e ulter	rieurement	14

Postulat Rebecca Joly et consorts – Le travail c'est bon pour la santé ?! Et à l'Etat de Vaud ? (19_POS_115)

Rapport de la Commission thématique de la santé publique

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le 13 septembre 2019.

Présent-e-s: Mmes Sonya Butera, Jessica Jaccoud, Rebecca Joly (en remplacement d'Andreas Wüthrich), Léonore Porchet, Anne-Lise Rime (en remplacement de Carole Dubois), Graziella Schaller, Valérie Schwaar (en remplacement de Claire Attinger Doepper), Marion Wahlen (en

remplacement de Florence Gross). MM. Jean-Luc Chollet, Thierry Dubois, Olivier Petermann, Vassilis Venizelos (présidence), Philippe Vuillemin, Marc Vuilleumier. Excusé-e-s: Mmes Claire Attinger Doepper, Carole Dubois, Florence Gross, Christelle Luisier Bordard. M. Andreas Wüthrich.

Représentantes de l'Etat : Mmes Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), Annick Wulf, Responsable du Centre de compétences Recrutement et marketing du personnel, Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), Hanna Gaggini, Spécialiste réinsertion, Centre de compétences Santé et sécurité en entreprise, SPEV.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

Le travail constitue un aspect important de la vie de la plupart des citoyennes et citoyens du canton. En principe source d'épanouissement, le travail représente aussi un risque (accidents ; atteintes à la santé, soudaines ou graduelles). Le coût des conséquences sur la santé se montre important. A titre d'exemple, une étude disponible sur le site internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) chiffre le mal de dos à 1'500 millions de francs, une moitié correspondant à des frais effectifs de santé (traitements) et l'autre moitié à des pertes de productivité.

Les mesures de santé et de sécurité au travail (MSST) visent à prévenir les accidents et les maladies liés à l'activité professionnelle, et d'établir un environnement de travail propice à la santé et à la sécurité des travailleures et travailleures. En tant que premier employeur dans le canton, l'Etat de Vaud met déjà en place de telles mesures.

Le postulat vise à obtenir un rapport décrivant les MSST mise en place par l'Etat de Vaud ainsi que les processus de mise en œuvre tant au sein de l'administration centrale que des diverses entités de l'Etat. En effet, à l'Etat de Vaud, des métiers très variés sont exercés, avec des problématiques de santé et de sécurité très différentes.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

La cheffe du DIRH livre les informations suivantes :

Obligation légale

Les MSST relèvent d'une **obligation légale fédérale** touchant tant les employeurs publics que privés. A ce titre, les employeurs doivent appliquer un certain nombre de directives émanant notamment de la coordination de commissions fédérales en matière de sécurité au travail.

Développement du Centre de santé au travail

En 2009, le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) s'est doté d'un processus d'accompagnement des employés souffrant de maladies de longue durée (*case management*). En 2012, une convention a été signée avec la Policlinique médicale universitaire (PMU) en vue du développement du **Centre de santé au travail (CST)**, assurant aux collaboratrices et collaborateurs de l'ACV l'accès aux médecins et prestations spécialisées en matière de santé et sécurité au travail.

Transfert au SPEV

Au 1er janvier 2017, le dossier des MSST, y compris la gestion de la prestation de médecine au travail, a été entièrement transféré du Service de la santé publique (Département de la santé et de l'action sociale) au SPEV (Département des infrastructures et des ressources humaines) qui collabore à ce titre avec l'ensemble des acteurs de la santé publique. Ce **transfert au SPEV** se justifie pleinement du point de vue du respect de la logique de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. A la même date est entré en vigueur le règlement relatif à la sécurité et à la protection de la santé des collaboratrices et collaborateurs de l'ACV.

Plan d'actions 2018-2022

La Commission santé et sécurité au travail (Commission SST) a défini courant 2017 les objectifs 2018-2022 et a validé en mars 2018 le plan d'actions découlant des objectifs fixés.

Composition et fonctionnement de la commission SST

La Commission SST est composée du chef du SPEV, du médecin cantonal, du chef de la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) qui comprend beaucoup d'employés, d'un représentant de chaque syndicat et association faîtière reconnus par le Conseil d'Etat, d'un représentant des commissions du personnel, du médecin responsable du Centre de santé au travail-Unisanté, du représentant d'un service de l'Etat présentant des dangers particuliers (la Police cantonale en ce moment) et du représentant d'un service de plus de 500 collaboratrices et collaborateurs (la Direction générale de l'enseignement obligatoire - DGEO, en ce moment). La Commission SST se réunit deux fois l'an. Elle pilote l'atteinte des objectifs stratégiques définis, le suivi du plan d'actions et, cas échéant, décide de mesures complémentaires. Dans ce cadre, la Commission SST s'appuie sur les compétences existantes des services, en particulier ceux qui présentent des problématiques spécifiques (exposition particulière aux risques), comme la Police cantonal ou la Direction générale de la mobilité et des routes (cantonnières et cantonniers). La Commission SST doit s'assurer que l'ensemble des services appliquent les mêmes règles, imposées par le droit fédéral, tout en identifiant et en tenant compte de l'exposition aux risques sanitaires propres à chaque service (mise en place d'actions spécifiques). Dans ce processus, l'idée consiste d'abord à identifier les plus gros risques (priorisation) et de mettre en œuvre des plans d'urgence (premiers secours, sécurité incendie...). Chaque service de l'ACV a l'obligation de désigner un responsable SST, dénommé correspondant SST, ainsi que son suppléant. Aussi, 63 correspondants SST ont été nommés. Ils se réunissent deux fois par année, notamment pour se former, coordonner la mise en œuvre des mesures décidées par la Commission SST, et échanger les bonnes pratiques. Les personnes ressources au sein des services officient comme intervenants en cas d'incendie, d'évacuation, etc. Elles bénéficient d'une formation continue, à travers des journées de formation/information, mais aussi des exercices pratiques, sur des thèmes relatifs au plan d'urgence, à l'ergonomie de la place de travail, à la promotion de l'activité physique par le travail, etc. En ce sens, les correspondants SST sont formés en particulier à la procédure de demande des bilans ergonomiques personnels que chaque collaboratrice et collaborateur peut solliciter.

Centre de compétences au sein du SPEV

Le SPEV a créé en son sein, toujours en 2017, un centre de compétences dédié spécifiquement à la SST et qui comprend une unité SST, un secteur de réinsertion professionnelle ainsi que la prestation de médecin-conseil. Ce centre présente ainsi l'avantage de regrouper l'ensemble de la chaîne de prestations, de la prévention à la réinsertion. Le centre a aussi la charge de coordonner les projets menés avec les partenaires externes à l'ACV, notamment la SUVA et les autres cantons ayant adopté la solution dite « par branche ».

Autres actions menées par le canton

- Un manuel de SST a été élaboré, adopté en novembre 2018 puis diffusé au sein de l'ensemble des services de l'ACV. Ce guide aide les services à transposer en mesures concrètes le plan d'actions défini par la Commission SST.
- Un projet-pilote d'identification des risques tant physiques que psychosociaux est en cours de finalisation. Ont participé la Direction générale de l'environnement (DGE), la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI), la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Direction générale de la santé (DGS) et l'Office de la consommation (OFCO). Les résultats ont été consolidés et présentés au début de l'été 2019 aux chefs de services ainsi qu'aux correspondants SST. Chaque entité doit maintenant définir un plan d'actions et des mesures spécifique liés aux risques identifiés. Les premières actions concrètes sont attendues en 2020.
- En parallèle, l'Etat de Vaud s'est doté d'un plan canicule ainsi que d'une semaine d'actions SST avec un programme riche comprenant des conférences, ateliers, démonstrations portant sur un vaste éventail de problématiques (stress professionnel, burnout, alimentation, troubles de l'audition, chutes, etc.).
- Un thème tient particulièrement à cœur : les maladies de longue durée (cancer...) et les accidents (cantonnier percuté par un véhicule...) empêchant la collaboratrice ou le collaborateur de revenir au travail ou d'occuper son poste précédent. Une collaboration entre le responsable hiérarchique, le chef de service et le SPEV s'engage afin

d'accompagner la personne concernée sur le chemin d'une reprise d'activités, reprise le plus souvent progressive, dans un poste adapté à des capacités physiques et psychiques généralement altérées. Dans le cas spécifique du cancer, la collaboration avec la Ligue vaudoise contre le cancer a été renforcée.

• Enfin, un site wiki a été créé, permettant aux correspondants SST d'échanger sur leurs difficultés, les bonnes pratiques, etc.

En conclusion, le Conseil d'Etat est particulièrement actif en matière de SST et ne se montre pas opposé à l'idée de détailler toutes ces actions dans un rapport si ce postulat venait à lui être transmis.

4. DISCUSSION GENERALE

Quel suivi des mesures mises en place ?

La nature et l'intensité du suivi dépend de cas en cas. Un problème d'ergonomie ne nécessite pas véritablement de suivi au-delà du bilan ergonomique et de l'éventuel changement de mobilier (requête, mise à disposition du budget nécessaire). A contrario, le suivi d'un cantonnier percuté par un véhicule se montre massif, à tous les échelons de l'administration (accompagnement de la victime et de ses proches lors de l'hospitalisation, débriefing psychologique des collègues de la victime, règlement des questions d'assurance par le SPEV, interventions de la responsable RH du département en collaboration avec le responsable hiérarchique de l'accidenté en vue notamment de la réintégration de ce dernier, appui du médecin conseil, etc.).

Par ailleurs, il ne s'avère pas plus aisé d'identifier les dangers encourus par les travailleurs en « col bleu », les risques psychosociaux des métiers de ces derniers étant souvent gommés. Les cas annoncés, qui relèvent de la maladie ou de l'accident, font l'objet, dans le cadre de l'accompagnement et du soutien apportés en vue du retour au travail, d'une coordination des acteurs impliqués, parfois nombreux. L'accompagnement, qui doit donc être compris dans un sens large, peut viser le recours à l'assurance invalidité, lorsque le retour au travail n'est pas possible.

Quelles mesures de prévention ?

Il convient, à ce titre, de différencier les aspects collectifs de la prévention qui s'adressent à tout le monde (plan d'actions de la Commission SST, guide SST, correspondants SST chargés du suivi des mesures) et les situations individuelles nécessitant une prise en charge personnalisée dont la responsabilité revient à la hiérarchie de la personne considérée. Le guide SST pourra être fourni à la commission.

Conflits interpersonnels

Pour la cheffe du DIRH, la problématique des conflits et des situations de mobbing relève non pas de la SST, mais du Groupe Impact. Un travail permanent s'effectue de prévention et de formation à la détection précoce des situations de conflit ou de harcèlement. Le cadre des interventions du Groupe Impact a été clarifié, le périmètre d'exercice du groupe prenant de l'importance (ACV et domaine parapublic).

Travail de nuit

Le travail de nuit est en recrudescence, en particulier sur demande des collaborateurs eux-mêmes en circonstance caniculaire. Poser du bitume alors qu'il fait déjà 40 degrés se révèle en effet problématique. En parallèle des actions préventives spécifiques (distribution de crème solaire et d'eau...), des mesures organisationnelles particulières sont mises en place : aménagement des temps de récupération en lien avec le travail de nuit, augmentation des indemnités pour travail de nuit. Par ailleurs, un projet est en cours, visant à déterminer quels sont les collaborateurs qui peuvent travailler de nuit et ceux qui ne le peuvent pas, en tenant compte des risques pour la santé. Au demeurant, un rapport sur la SST ne peut être qu'une image à un moment donné, alors que l'adaptation du dispositif aux circonstances est permanente. La responsable du Centre de compétences Recrutement et marketing du personnel souligne en particulier les aptitudes en matière de détection précoce du Centre de compétences Santé et sécurité en entreprise du SPEV, constitué en 2017. La prévention s'exerce ainsi à trois niveaux : la prévention primaire, avant que les atteintes à la santé ou les accidents ne surviennent (campagnes de vaccination, examens médicaux, évaluation des risques spécifiques au

moment de l'intégration des nouveaux collaborateurs...), la prévention secondaire, une fois un problème de santé avéré (évaluation médicale, prise en charge psychologique en situation post-traumatique, mesures de maintien en emploi...) et la prévention tertiaire (débriefing des accidents de travail, accompagnement en cas d'absence, soutien au retour à l'activité...). Dans ce cadre, des formations ont été développées spécifiquement pour équiper les correspondants SST ou intégrées au catalogue du Centre d'éducation permanente (CEP).

Conclusions

Plusieurs commissaires jugent important que les actions mises en œuvre par l'Etat en matière de SST soient valorisées et que le Grand Conseil soit pleinement informé. Dans le même ordre d'idées, la postulante met en avant l'exemplarité du Canton pour les entreprises du domaine privé et plaide dès lors en faveur de la publicité des actions de l'Etat en matière de SST. Elle relève en outre la pertinence que le SPEV soit en charge du dossier (responsabilité de l'employeur plus encore que thématique de santé publique).

Pour éviter au DIRH le gros travail que représente l'élaboration du rapport en réponse au postulat, une commissaire suggère plutôt la mise à disposition du grand public, sur internet, de l'ensemble du catalogue des mesures définies et mises en œuvre par l'Etat. Le président rappelle à ce titre que les rapports du Conseil d'Etat sont publics. Pour la cheffe du DIRH, verser l'ensemble du corpus sur internet engendrerait un trop-plein d'information. A tout le moins, un travail de synthèse et de vulgarisation devrait alors être envisagé. Pour l'instant et compte tenu des ressources à disposition, priorité est donnée à une information des services de l'Etat qui se montre directement utile aux métiers de l'ACV.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat par 10 voix pour, 1 contre et 3 abstentions, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Yverdon-les-Bains, le 26 janvier 2020.

Le président : (Signé) Vassilis Venizelos

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

M. Vassilis Venizelos (VER), rapporteur: — La Commission thématique de la santé publique s'est réunie en septembre 2019 pour traiter de ce postulat, en présence de Mme Nuria Gorrite, cheffe du département en charge des ressources humaines, le dossier des mesures de santé et de sécurité au travail étant désormais en mains de ce département et non plus de celui de la santé publique. La postulante rappelle que le travail constitue un aspect important de la vie de la plupart des citoyennes et citoyens de ce canton. Bien que source d'épanouissement, le travail représente aussi un risque en matière d'accident et d'atteinte à la santé, soudaine ou graduelle. Tout en reconnaissant l'excellent travail fourni par le département sur les questions de santé et de sécurité au travail, la postulante demande par le biais de son postulat un rapport décrivant les différentes mesures mises en place par le département, le Conseil d'Etat et l'administration cantonale en général, notamment pour inspirer et donner des exemples aux entreprises privées.

En commission, il a été rappelé que les mesures de santé et de sécurité au travail relèvent d'une obligation fédérale qui touche tant les employeurs publics et privés, avec bien évidemment une nuance dans la mise en œuvre et des mesures parfois ambitieuses dans le public, mais aussi dans le privé. Il faut toutefois admettre que la mise en œuvre de cette obligation légale fédérale est très nuancée sur le marché du travail. Au niveau de l'administration cantonale, il est rappelé qu'en 2009 le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEN) s'est doté d'un processus d'accompagnement des employés souffrant de maladie de longue durée. Cette procédure a débouché en 2012 sur le développement d'un Centre de santé au travail, lequel a offert aux collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale un accès aux médecins et prestations spécialisées en matière de santé et sécurité au travail.

Un plan d'actions a été établi et doté de plusieurs objectifs. L'élaboration de ce plan d'action a associé de près les différents collaborateurs de l'administration cantonale. Il existe en outre une Commission santé et sécurité au travail. Celle-ci est composée du chef du SPEV, du médecin cantonal, du chef de la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) qui comprend beaucoup d'employés, d'un représentant de chaque syndicat et association faîtière reconnus par le Conseil d'Etat, d'un représentant des commissions du personnel, du médecin responsable du Centre de santé au travail-Unisanté, du représentant d'un service de l'Etat présentant des dangers particuliers et du représentant d'un service de plus de 500 collaboratrices et collaborateurs. La Commission s'est réunie deux fois l'an. Elle pilote les différents objectifs stratégiques définis dans le plan d'action et elle assure la mise en œuvre de ces différentes actions. La Commission doit s'assurer que l'ensemble des services applique les mêmes règles imposées par le droit fédéral, tout en identifiant et en tenant compte des spécificités que l'on pourrait observer dans un service ou un autre.

Parallèlement à ce que je viens d'évoquer, il est rappelé que d'autres actions sont menées par le canton :

- Un manuel de santé et de sécurité au travail a été élaboré et adopté en novembre 2018.
- Un projet-pilote d'identification des risques tant physiques que psychosociaux est en cours de finalisation, voire doit être terminé aujourd'hui. Chaque entité doit désormais définir un plan d'action et des mesures spécifiques liés aux risques identifiés dans le cadre de ce projet-pilote.
- Un plan canicule prévoit également un programme riche comprenant des conférences, ateliers, ainsi que des démonstrations illustrant un vaste éventail de problématiques et des mesures à mettre en place pour garantir la santé et la sécurité des collaboratrices et des collaborateurs de l'administration.
- Un thème tient particulièrement à cœur la cheffe du département, il s'agit du retour au travail des personnes souffrant de maladies chroniques et d'accidents empêchant la collaboratrice ou le collaborateur de revenir au travail ou d'occuper son poste précédent. Une collaboration très forte a été mise en place entre les responsables hiérarchiques de chaque service, et le SPEV s'engage afin d'accompagner les personnes concernées par ces situations de retour au travail dans des conditions souvent difficiles sur le chemin d'une reprise d'activités, reprise le plus souvent progressive.

Dans le cadre des discussions en commission, nous avons abordé les mesures de prévention. Il a été rappelé que la prévention s'exerce à trois niveaux : la prévention primaire, avant que les atteintes à la santé ou les accidents ne surviennent — campagnes de vaccination, examens médicaux, évaluation des risques spécifiques au moment de l'intégration des nouveaux collaborateurs ; la prévention secondaire, une fois un problème de santé avéré — évaluation médicale, prise en charge psychologique en situation post-traumatique, mesures de maintien en emploi...; et la prévention tertiaire, soit le débriefing des accidents de travail, accompagnement en cas d'absence ou le soutien au retour à l'activité. Dans ce cadre, des formations ont été développées et proposées aux cadres de l'administration. Ces formations sont également intégrées au catalogue du Centre d'éducation permanente (CEP).

En conclusion, par 10 voix contre 1 et 3 abstentions, la commission vous invite à renvoyer ce postulat au Conseil d'Etat. Plusieurs commissaires ont mis en avant la nécessaire exemplarité du canton en la matière. Je le disais en introduction, ces mesures pourraient éventuellement inspirer les milieux privés, même si la commission reconnaît que ces derniers appliquent également des mesures intéressantes qui pourraient à leur tour influencer le travail de l'administration cantonale. De plus, ce texte a été déposé et débattu avant la crise sanitaire qui a fait perdre leur emploi à beaucoup de personnes. Il s'agit de l'une de nos priorités ; nous devons faire en sorte que ces personnes retrouvent un emploi et que les autres gardent le leur, compte tenu de la crise économique qui nous attend. La crise sanitaire liée au COVID a provoqué des chamboulements relativement importants dans les ambiances de travail et dans la façon de travailler, avec probablement des impacts déjà identifiés pour certains en matière de harcèlement, mais aussi au niveau de la santé et de la sécurité au travail. Le rapport du Conseil d'Etat en réponse à ce postulat pourrait dès lors étendre ses réflexions à cette problématique en lien avec la crise sanitaire.

La discussion est ouverte.

Mme Rebecca Joly (VER): — Je remercie la commission pour l'accueil qu'elle a réservé à mon postulat. Je vous invite dès lors à la suivre et à renvoyer ce postulat au Conseil d'Etat. Je rebondis sur les dernières paroles du rapporteur de commission. Il y a des textes qui ont une vie parfois particulière. Ce texte a été déposé en février 2019, il a été traité en commission en septembre de la même année et présenté à notre plénum presque une année après, ce sont les aléas de notre ordre du jour perturbé par une pandémie mondiale. Toutefois, pour ce texte, il est pertinent d'avoir attendu, puisqu'entre temps et comme l'a rappelé le rapporteur de commission, de nouveaux enjeux et défis en matière de santé et de sécurité au travail se sont présentés et l'administration cantonale a dû y répondre ; je ne doute pas qu'elle l'ait fait de manière brillante.

Dans la réponse à ce postulat, il serait pertinent de traiter ces nouveaux enjeux et défis de santé et sécurité au travail. Comment protéger les plus vulnérables, lorsqu'une telle pandémie se déclenche ou encore dans d'autres circonstances — chaque année, il y a une épidémie de grippe avec des personnes également vulnérables à cette maladie. Comment gérer de tels cas de figure? Toutes ces questions trouveraient réponse dans le rapport à mon postulat. Ce sont des questions intéressantes également pour nous, députées et députés au Grand Conseil, afin de mieux comprendre les mécanismes de santé et de sécurité au travail et la manière dont les collaborateurs de l'Etat sont protégés. Je vous remercie de renvoyer ce postulat au Conseil d'Etat.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Comme vous le savez, je fais partie de la Commission thématique de la santé publique. Faisant également partie du comité central d'Alzheimer Suisse, je souhaite demander à Mme la conseillère d'Etat si on prend en compte ce qui commence à se faire très tranquillement — je suis d'accord que ce n'est pas facile, mais j'ai un exemple dans le canton de Soleure, dans l'enseignement — en matière de gestion d'un état prédémentiel chez un « jeune » adulte, soit qui a environ 45 ans ? Nous sommes en effet en train de nous rendre compte que l'on ne peut pas tout simplement avoir peur de la maladie démentielle et proposer immédiatement l'assurance-invalidité (AI) ou d'autres mesures. Actuellement, nous essayons de maintenir ces personnes dans le monde professionnel, en aménageant certaines de leurs conditions de travail pour un temps, certes limité. Je serais satisfait d'apprendre que le canton de Vaud étudie avec Alzheimer Vaud cet aspect, car il s'agit d'une question d'humanité.

Par ailleurs, j'ai également une remarque à formuler. Je partage forcément le lyrisme du rapport du président de la Commission thématique de la santé publique. Quand ce dernier cite tous ces « messieurs-dames » qui siègent dans des commissions avec un air sérieux — ils sont sérieux — je me demande s'ils vont parfois regarder dans un bureau pour observer si le chef a la même compréhension de l'ergonomie d'une place de travail, par exemple. Chaque métier a des outils qu'il essaie de rendre le plus efficace possible et le moins fatigant à utiliser, que l'on soit bûcheron, vendeuse, etc. En règle générale — ce n'est pas valable pour tous les métiers — quels sont les deux outils de travail du fonctionnaire ? Il s'agit de son fauteuil et de son écran. A cet égard, je suis particulièrement bien placé ; à ceux qui viendraient me le demander, je pourrais dire ce que j'ai constaté : soit le fait qu'on a très peu d'ergonomie du fauteuil de travail et on a une ergonomie très moyenne de l'écran devant lequel on travaille des heures durant. Pour l'une de mes patientes — je ne trahis rien de spécial — j'avais dû fortement m'engager pour qu'on lui fournisse le fauteuil adéquat pour travailler. Cela ne semblait pas forcément être dans les us et coutumes de sa hiérarchie de proximité.

Sachant qu'en Suisse nous avons de très gros retards en matière d'ergonomie au travail, que ce soit dans le secteur privé ou public, je ne peux que vous encourager à vous poser les vraies questions au niveau de la hiérarchie de proximité, pour savoir si effectivement l'ergonomie au travail est bien le souci de chacun et pas seulement de différents comités qui se donnent sûrement beaucoup de peine, mais dont je ne suis pas absolument certain qu'ils visitent leur propre service jusque dans ses ramifications les plus profondes...

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Je remercie Mme Joly d'avoir permis, grâce à son intervention, de mettre en avant un point qui fait peu l'objet de discussions et de débat, alors même qu'il s'agit d'un sujet important. Nous parlions tout à l'heure de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle; nous sommes désormais au cœur de la qualité au sein du travail de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, que ce soit dans leur travail quotidien ou au travers

des épisodes de vie pouvant les confronter à des difficultés de santé liées à un accident ou à une maladie de longue durée. Comme vous avez pu le voir, le Conseil d'Etat s'est doté d'outils, d'instances et d'une stratégie pour tenter d'intervenir à chaque niveau et à chaque étape des besoins des collaboratrices et collaborateurs dans l'exercice de leur fonction.

Dans le cadre du rapport lié à la prise en considération de ce postulat, vous avez la possibilité d'avoir une idée de l'intégralité du dispositif. Si vous renvoyez le postulat au Conseil d'Etat, il sera évidemment complété. A ce stade, je peux vous donner deux indications. La première a pour objectif de répondre aux deux questions que m'a adressées le député Vuillemin. Elle concerne la maladie, que ce soit Alzheimer ou d'autres. Dans cette perspective, nous nous sommes dotés de tout le secteur de la réinsertion où nous accompagnons les collaboratrices et collaborateurs à chaque étape du processus de leur maladie, soit pour un maintien dans la fonction existante, soit pour une adaptation des conditions d'exercice de la profession, ou encore pour une orientation vers d'autres types de fonctions ou professions lorsque cela est encore possible. In fine, nous nous sommes aussi dotés d'instances qui accompagnent les employés vers l'AI, lorsque cela devient nécessaire. Comme l'a évoqué M. Venizelos, c'est également le cas lorsque des collaborateurs sont frappés par un accident — il a évoqué le cas qui nous est cher des cantonniers victimes d'accident et qui ne peuvent plus exercer dans cette profession. Il y a donc toute la phase d'accompagnement durant le rétablissement, mais aussi l'accompagnement administratif — les assurances, etc. — et on vise toujours une réintégration dans un poste qui puisse correspondre à une nature de travail que le collaborateur est susceptible de pouvoir endosser.

Quant au deuxième point, vous parlez d'ergonomie. Il s'agit d'un point central qui prend de plus en plus d'importance, raison pour laquelle le Conseil d'Etat s'est doté d'une directive sur l'ergonomie. Comme chaque service a ses correspondants santé-sécurité au travail, ils constituent des relais de l'existence de cette directive. De plus, nos collaborateurs ont la capacité d'alimenter ce domaine avec des pratiques nouvelles ainsi que des conseils apportés aux gens. La question du télétravail est, à ce stade, centrale. En effet, si le poste de travail sur place est souvent bien équipé ergonomiquement, il est important de donner des conseils aux gens qui télétravaillent, qui restent assis de nombreuses heures, pour qu'il n'oublient pas cette dimension. Mme Joly a évoqué la question de la pandémie. Il est clair que la COVID a aussi fait réfléchir l'administration aux conditions de travail et au plan de protection du personnel de l'administration cantonale. Dans ce sens, je suis heureuse de vous informer que le travail réalisé avec le SPEV a inspiré de nombreuses communes et cantons ainsi que les CFF qui ont repris les directives que nous avions élaborées au sein de l'Etat de Vaud en vue de la protection du personnel au plus fort de la pandémie. C'est encore un secteur crucial, soit la qualité de vie au travail de nos collaboratrices et collaborateurs qui est l'une des conditions de l'attractivité de l'Etat employeur.

La discussion est close.

Le Grand Conseil prend le postulat en considération avec de nombreuses abstentions.

Réponse du Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Alexandre Berthoud et consorts – Charte des entreprises parapubliques pour l'égalité salariale ; pourquoi le Conseil d'Etat ne passe pas de la parole aux actes ? (19 INT 432) (REP 683845)

Débat

M. Alexandre Berthoud (PLR): — Je remercie le Conseil d'Etat pour les réponses aux questions posées dans le cadre de mon interpellation en lien avec la signature de la charte des entreprises parapubliques pour l'égalité salariale. Je prends bonne note que le Conseil d'Etat ne peut pas se prononcer sur les raisons pour lesquelles les entités parapubliques vaudoises telles que les Retraites Populaires ou l'Etablissement d'assurance contre l'incendie et les éléments naturels (ECA) ne l'ont pas signée. Il est également indiqué que ces entreprises ont été informées lors du lancement de cette

charte. En qualité de service de l'état, je prends aussi bonne note que le CHUV est signataire de la charte, au même titre que le reste de l'administration vaudoise. L'action réalisée par le Conseil d'Etat dans le but d'inviter les entreprises, par courrier, à considérer l'opportunité de signer la charte pour l'égalité est une bonne réponse à mes yeux. D'autant plus que le retour a été concret, puisque peu après l'envoi de la correspondance, plusieurs entités ont fait savoir qu'elles avaient signé la charte ou qu'elles avaient l'intention de le faire rapidement. Il s'agit notamment de l'Association vaudoise d'aide et de soins à domicile (AVASAD), de l'Ecole de soins et santé communautaire ou encore la Fondation Mérine. Une mise à jour du site internet du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes avec une information à l'intention des organisations proches du secteur public a également constitué une action concrète. Cette nouvelle charte sera invoquée par le Bureau de l'égalité lors des ateliers de formation à l'analyse de l'égalité salariale.

La discussion est ouverte.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Je remercie M. Berthoud de mettre en avant un point essentiel, à savoir la signature la plus large possible par des organismes privés et parapublics de cette charte de l'égalité salariale. Il est vrai qu'il est actuellement difficile d'indiquer les raisons ayant prévalu à l'époque pour qu'un certain nombre d'acteurs ne s'engagent pas immédiatement à la signer. Toutefois et vous l'avez dit, un certain nombre d'entités basées sur terres vaudoises a signé la charte dès son lancement. Nous avons souhaité apporter une publicité supplémentaire à cette charte, raison pour laquelle nous avons écrit aux directions des principales entités subventionnées par l'Etat, afin de les inviter à considérer l'opportunité de signer cette charte. Je suis heureuse de vous informer que, depuis l'envoi de ce courrier, douze nouvelles entités vaudoises l'ont signée.

Suite à son engagement, le canton de Vaud compte désormais le plus de signataires, devant Bâle, de toute la Suisse. L'effort doit se poursuivre et je partage votre appréciation, monsieur Berthoud. Les mesures incitatives que nous avons mises en place pour favoriser la signature de la charte pour l'égalité salariale entre hommes et femmes ont porté leurs fruits. Nous allons poursuivre cet effort et nous allons également continuer à mettre à jour notre site internet pour présenter cette charte, informer aussi des modalités de ratification par les entités et poursuivre également tout le travail que vous avez mentionné consistant à organiser des ateliers de formation, sur l'analyse de l'égalité de salariale et aussi mettre en avant le rôle de veille et de guichet que joue quotidiennement le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Beaucoup d'employeurs contactent ce dernier, lequel conseille et appuie, cas échéant, ceux qui souhaiteraient pouvoir signer cette charte de l'égalité. Ces précisions me semblent aller dans le bon sens et dans celui souhaité par l'interpellateur.

La discussion est close.

Ce point de l'ordre du jour est traité.

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le Postulat Muriel Thalmann et consorts – Promouvoir les postes à temps partiel (80% - 95%) au sein de l'Administration cantonale vaudoise - Pour une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée – Pour davantage de

femmes aux postes clés. (142) (RAP_669765)

Rapport de la commission

1. PREAMBULE

La commission nommée pour traiter de l'objet cité en titre s'est réunie le 28 juin 2019 à Lausanne.

Elle était composée de Mesdames les Députées Delphine Probst, Muriel Thalmann, Céline Baux, Graziella Schaller, de Messieurs les Députés Daniel Ruch, Nicolas Suter et Yves Ferrari, ainsi que de la soussignée, confirmée dans son rôle de présidente et rapportrice. Monsieur Sergei Aschwanden était excusé.

Ont également participé à cette séance, Madame la Conseillère d'Etat Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) et Me Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud.

Le Secrétariat de la commission était assuré par Madame Fanny Krug, Secrétaire de commissions parlementaires.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

La postulante se dit enchantée de la réponse donnée et constate que la mesure demandée a été mise en place de manière généralisée au sein de l'Administration. Elle est consciente que cela fait partie d'un ensemble de mesures à mettre en place. Elle relève que cela incite de nombreux jeunes gens et jeunes femmes à postuler à des postes à responsabilités qu'ils n'envisageraient pas si le taux d'activité était à 100%. Cette mesure permet de recruter de jeunes talents et d'avoir un éventail plus large dans le cadre du recrutement. La postulante salue cette mesure, elle remercie le Conseil d'Etat et remercie la commission d'accepter la réponse du Conseil d'Etat.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat considère que cette mesure est parfaitement légitime aujourd'hui, dans une optique non seulement de conciliation travail/famille, mais aussi d'aspiration de la jeune génération à réduire le taux d'activité.

Les défis ne concernent pas uniquement les mesures d'égalité, mais également d'adapter l'Administration aux aspirations d'une partie des générations Y et Z, qui contrairement à la génération X, souhaitent enrichir leur vie par d'autres activités que le travail. Offrir des postes de cadres à des taux partiels, c'est aussi se laisser la possibilité de recruter des gens intéressants. Il faut savoir que l'Administration vaudoise est vieillissante ; environ 30% de ses cadres devront être renouvelés d'ici une quinzaine d'années. Il convient donc d'adapter la politique du personnel pour être en mesure d'attirer des compétences. A côté d'une politique salariale qui n'est pas très attractive pour les hauts cadres, en comparaison à d'autres entreprises de la place, l'Etat employeur doit offrir d'autres avantages et la conciliation travail/famille fait partie des éléments attendus.

S'agissant des questions d'égalité, un ensemble de mesures est nécessaire pour favoriser une accession des femmes à des postes à responsabilités. Ces mesures se trouvent dans la réponse du Conseil d'Etat. D'autres mesures viennent compléter la mesure demandée par la postulante, notamment :

- La valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants
- Une meilleure valorisation de la relève (identification dans les services des collaboratrices présentant un potentiel professionnel et leur offrir des formations). Au Service du personnel de l'Etat de Vaud, « Objectifs cadres » est un secteur de développement des compétences des cadres qui s'adresse aussi bien aux cadres en place ainsi qu'à celles et ceux qui souhaitent obtenir un poste à responsabilités.
- La présence exigée d'au moins une femme dans tous les comités de recrutement. Cette mesure permet aux candidates d'être plus à l'aise.
- Sensibilisation des cadres en place à la question genre/égalité/mixité.
- Création d'un observatoire de la mixité au SPEV pour déterminer quelles sont les professions non-mixtes, pour essayer de favoriser la mixité.

A noter que parmi le personnel de l'Etat de Vaud, de nombreuses fonctions ne comportent pas de possibilité d'évolution dans un poste de cadre, par exemple celle d'enseignant-e. Il conviendrait donc de faire une analyse pour connaître la véritable proportion du nombre de cadres effectifs parmi les cadres potentiels.

4. DISCUSSION GENERALE

Un député salue les mesures du Conseil d'Etat. Toutefois, il se pose des questions sur la disponibilité des cadres à temps partiel, et la difficulté qu'il y a à joindre ces personnes, de même que sur la problématique des heures supplémentaires.

La Conseillère d'Etat considère qu'il s'agit d'une question d'organisation du travail, qui doit intégrer également le télétravail et le temps de travail annualisé, mais qu'il est effectivement nécessaire qu'un cadre soit présent auprès de son équipe. Toutefois, un certain nombre de tâches, notamment administratives, peuvent être déléguées. Il est à noter que les postes à temps partiel de cadres ne sont proposés qu'à des taux entre 60 et 100 %. Le temps partiel pour les cadres oblige à anticiper et mieux organiser le travail des équipes, mais cela est gérable.

La postulante ajoute que le temps partiel nécessite un autre type d'organisation, peut-être un peu moins conventionnelle. D'autres sources usuelles d'indisponibilités (séances, service militaire) sont désormais bien gérées et le temps partiel doit pouvoir être géré avec différents moyens à disposition.

Une députée s'étonne de la faible représentation des femmes dans les conseils d'administration ou de fondation. La Conseillère d'Etat répond, tout d'abord, que la majorité des sièges ne dépendent souvent pas de l'Etat. Le Canton essaie de trouver des femmes lorsque c'est lui qui nomme, le DIRH a ce souci en permanence (la parité est atteinte dans les entreprises de transport). Mais c'est un effort permanent et c'est pourquoi il est important d'avoir des femmes dans les comités de recrutement. Les règles fédérales pour les sociétés cotées en bourse récemment votées auront notamment des effets pour la Banque Cantonale Vaudoise (BCV) et la Romande Energie qui devront atteindre 20 % de femmes dans la direction et 30 % au sein des Conseils d'administration. C'est un premier pas.

Une députée considère qu'il serait possible d'être plus coercitif en matière de nominations au sein de Conseils d'administration et autres conseils et que c'est au Conseil d'Etat d'être plus exigeant et de ne pas accepter des nominations qui ne correspondent pas.

Il est répondu par la Conseillère d'Etat que la volonté politique est là, mais cet exercice est difficile.

S'agissant de la prévoyance professionnelle pour les temps partiels, l'Etat de Vaud prévoit une primauté de prestations. La cotisation se fait donc dès le premier franc de salaire, mais n'alimente pas un compte personnel, mais général. Le droit à la retraite se calcule selon le salaire des douze dernières années (la prestation est le 60 % des douze dernières années). Néanmoins, en termes de retraite, il faut viser à ce que les femmes finissent leur carrière à 100 %, sinon les conditions de retraite risquent d'être péjorées.

Il est précisé que tout assuré à la Caisse de pension qui diminue son taux d'activité peut demander à rester assuré à son taux d'activité précédent, avec paiement de cotisations personnelles.

De même, les conditions de libre passage en cas de départ de l'Etat de Vaud sont très favorables : le libre passage est alimenté par les deux parties dès le 1^{er} franc de salaire.

Une députée estime qu'il y a un problème avec les temps partiels : la personne est engagée à un taux, par exemple, de 90%. Or, sa charge de travail reste celle d'un 100 %, alors même qu'elle est payée à 90 %. De plus, il faut aussi que cette possibilité soit offerte aux sous-cadres, ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs de l'Etat. La Conseillère d'Etat répond que c'est déjà le cas pour 50 % du personnel de l'Etat de Vaud, et souhaite plutôt augmenter le temps de travail, notamment pour les enseignants, pour prévenir les problèmes de retraite et endiguer la pénurie de personnel.

Concernant les aspirations des Millennials (flexibilité, télétravail, ...), un député demande si l'Etat de Vaud envisage ou fait face à des problèmes de recrutement pour certains postes et s'il récolte déjà les fruits des mesures prises. La Conseillère d'Etat indique que l'Etat est un employeur de référence ; de manière générale, il n'a pas de difficultés à recruter. Par contre, il y a des secteurs d'activités à pénurie, notamment l'informatique (peu de diplômés, forte concurrence du secteur privé qui offre des conditions de travail incomparables à ce que l'Etat peut offrir). Pour autant, l'Etat trouve toujours du personnel, en particulier parce qu'il déploie des projets intéressants (lutte contre la cybercriminalité, projets de développement de la transition numérique) qui attirent de jeunes talents. Sans oublier l'importance de l'accompagnement de la vie (travail à temps partiel notamment). Dans les métiers

d'ingénieur, l'Etat est devenu un employeur intéressant (salaires comparables avec les bureaux d'ingénieurs, nouveaux projets stimulants) et il n'y a aujourd'hui plus de difficultés à recruter des ingénieurs. Le Canton fait une veille sur les métiers à pénurie.

Une députée estime que le travail à temps partiel est aussi un choix. Elle souligne l'importance de favoriser le temps partiel des hommes qui est aussi demandé. La possibilité du temps partiel pour les femmes et pour les hommes est bénéfique pour la vie de famille. Il convient aussi de valoriser l'annualisation du temps de travail et développer la flexibilité qui bénéficie autant aux employeurs qu'aux employé-e-s.

Enfin, un député, favorable à la promotion du temps partiel pour les femmes et pour les hommes, est d'avis que cette mesure permet un bon équilibre au sein de la famille. Il remercie le Conseil d'Etat pour sa réponse au postulat, mais il reste persuadé que l'Etat n'est pas le seul à pouvoir agir. Cette pratique doit aussi se faire au quotidien au niveau des couples, des familles, des soutiens etc.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat à l'unanimité des membres présent-e-s.

Lausanne, le 24 février 2020.

La rapportrice : (Signé) Florence Bettschart-Narbel

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

Mme Florence Bettschart-Narbel (PLR), rapportrice: — Le postulat de notre collègue Thalmann demande d'introduire une certaine flexibilité du travail pour les postes à 100 %, en les mettant, dans la mesure du possible, au concours avec une fourchette comprise entre 80 et 100%, afin d'encourager l'engagement de femmes aux postes de cadre. Lors de la séance de commission et dans son rapport, le Conseil d'Etat nous a expliqué avoir pris déjà plusieurs mesures pour encourager la flexibilité du travail et l'engagement de femmes à des postes de cadre. Il a donc adopté une mesure pour que le taux de travail inscrit dans les offres d'emploi soit en principe publié à taux variable. Une autre mesure est la présence exigée d'au moins une femme dans tous les comités de recrutement. De plus, une meilleure valorisation de la relève est faite par le Conseil d'Etat, avec des programmes dans les différents services et une favorisation de la mixité pour les professions non mixtes est également étudiée afin de développer la présence de femmes dans certaines professions.

Lors de la séance de commission, certains commissaires se sont souciés de la disponibilité des cadres dans des postes à taux partiel. Il a été répondu qu'il s'agit d'une question d'organisation du travail qui est parfaitement gérable et que les cas existants déjà fonctionnent très bien. La question de la mixité des nominations par le Conseil d'Etat au sein de conseils d'administration d'entités parapubliques a également été abordée. Dans ce cas, l'exécutif admet qu'il est parfois difficile de mettre en place une mixité. En effet, bien qu'une volonté politique existe d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration, il est parfois difficile, dans la pratique, de répondre à cette exigence. Enfin, la problématique de la prévoyance professionnelle a également été discutée, tout comme le fait que les employés à temps partiel travaillent souvent plus que le taux auquel ils sont engagés. A l'unanimité, la commission recommande donc au Grand Conseil d'accepter la réponse du Conseil d'Etat au postulat Thalmann.

La discussion est ouverte.

Mme Muriel Thalmann (SOC): — En lisant la réponse du Conseil d'Etat à mon postulat, certains d'entre vous se sont peut-être dit qu'il enfonçait des portes ouvertes. Il faut toutefois savoir qu'il a été déposé le 1^{er} mars 2016, soit avant la mise en place des mesures présentées dans la réponse, et la commission a quant à elle siégé le 28 juin 2019. La réponse à ce postulat me satisfait entièrement ; tout une batterie de mesures a été mise en place pour répondre aux aspirations de la nouvelle génération et surtout pour élargir le choix dans le recrutement des nouveaux talents. En effet, l'expérience montre qu'ouvrir tous les postes à responsabilités aux 80-95 % permet non seulement

d'augmenter de manière importante le nombre de candidatures féminines, mais aussi d'augmenter le nombre total de candidatures, ce qui prouve que tant les jeunes hommes que les jeunes femmes aspirent à une meilleure conciliation de leur vie privée et professionnelle.

La mise au concours généralisée des cadres à 80-100 % est donc une solution « gagnant-gagnant » qui permet d'attirer les jeunes talents qui pourront ensuite augmenter leur taux de travail en fonction de leurs aspirations. Comme l'a dit la présidente du gouvernement, les jeunes « geeks » d'aujourd'hui veulent travailler à 80 % pour pouvoir continuer à *geeker*. Toute une batterie de mesures participe désormais à l'amélioration des conditions de travail à l'Etat afin que ce dernier reste un employeur attractif. Nous allons encore ajouter une pièce à cet édifice en introduisant, je l'espère, un congé paternité, quelle belle perspective! Je remercie donc le Conseil d'Etat pour la réponse apportée, puisque la mesure qui faisait l'objet de mon postulat a été mise en place dans l'intervalle et, comme indiqué dans la conclusion du rapport de commission, je retire mon postulat.

La présidente : — Il s'agit d'un rapport et non d'une réponse à votre postulat. Ce dernier a déjà été traité et renvoyé au Conseil d'Etat. Nous devons désormais voter les conclusions de la commission suite à la lecture du rapport.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Pour faire écho aux préoccupations qui avaient été exprimées dans le cadre de la commission et qui visaient à savoir si ces mesures de promotion commençaient à porter leurs fruits, j'ai le plaisir de vous informer que, selon les données consolidées en 2019, 38,8 % des nouveaux cadres sont des femmes. Lorsqu'on a une action volontariste, celle-ci commence à déployer ses effets, ce chiffre étant en progression. Pour nous, il s'agit du reflet du fait que les décisions que nous prenons commencent à déployer des effets qui vont dans le bon sens.

La discussion est close.

Le rapport du Conseil d'Etat est approuvé avec 1 abstention.

Initiative Jean-Michel Dolivo et consort – Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (17 INI 001)

Rapport de la majorité de la commission

(Voir annexe en fin de séance.)*

Rapport de la minorité de la commission

1. PREAMBULE

La minorité de la commission est composée de Madame Pierrette Roulet-Grin et Messieurs François Cardinaux, Maurice Neyroud, Yvan Pahud, ainsi que du soussigné, rapporteur de minorité.

L'initiative faisant l'objet du présent rapport a été prise en considération par cinq voix contre cinq, grâce à la voix prépondérante du président de la commission. La minorité a ainsi décidé de déposer le présent rapport.

2. POSITION DES COMMISSAIRES DE MINORITE

Pour la minorité de la commission, cette initiative est inutile tant sur la forme que sur le fond; sa prise en considération doit ainsi être refusée.

Sur la forme, il convient de rappeler que le domaine visé par l'initiative est de compétence purement fédérale. Les député-e-s l'ayant signés demandent au canton de Vaud d'exercer son droit d'initiative cantonale auprès de l'Assemblée fédérale, en application de l'article 109 alinéa 2 de la Constitution vaudoise, pour modifier la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à son article 6, dans le sens d'inscrire le harcèlement sexuel dans la liste des discriminations auxquelles s'applique l'allègement du fardeau de la preuve.

En général, on peut constater que le Parlement fédéral accorde malheureusement peu d'attention aux initiatives cantonales. Nos élus fédéraux y consacreront d'autant moins de temps qu'une initiative parlementaire sur le même sujet, avec quasiment les mêmes propositions et la même argumentation, a été déposée le 29 novembre 2017 par le Conseiller national PS Mathias Reynard. La thématique sera donc traitée au Parlement fédéral et l'initiative cantonale est inutile sur la forme, même si elle a été déposée quelques jours avant l'initiative parlementaire fédérale.

Sur le fond, cette initiative est également inutile, dans la mesure où elle ne va rien apporter au justiciable. L'allègement du fardeau de la preuve va surtout inciter des avocats à recommander à leurs clients de lancer une procédure contre leur employeur, donc pénaliser les relations du travail à de nombreux endroits, en touchant surtout des petites structures (PME) qui n'ont pas encore mis en place un règlement du personnel interdisant le harcèlement sexuel. De nombreuses sociétés fonctionnent encore sur la base de relations humaines et sans paperasse inutile.

En droit civil, celui qui allègue un fait doit le prouver (art. 8 CC). Mais certaines formes de discrimination réprimées par la loi fédérale sur l'égalité (LEg) bénéficient d'un allègement du fardeau de la preuve dans la législation actuelle (art. 6 LEg), ce qui n'est pas le cas du harcèlement sexuel.

1 Lorsque l'exigence de preuve est allégée, le demandeur (l'employé) doit rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination par l'apport d'indices objectifs. Ensuite, c'est au défendeur (l'employeur) qu'il appartient d'apporter la preuve stricte du contraire. On ne se trouve ainsi pas dans une procédure entre un harcelé et un harceleur, mais dans une relation employé-employeur.

Comme cela a été rappelé en séance de commission, avec l'allègement du fardeau de la preuve, l'employeur n'est pas tenu de démontrer qu'il y a eu ou qu'il n'y a pas eu harcèlement sexuel. Il est tenu de démontrer qu'il a pris toutes les mesures qui, au sens de la loi, lui incombent. Il s'agit de la mise en place d'un système pour que les personnes lésées puissent en référer à des personnes responsables; de la mise en place et de la diffusion d'une politique interne et que l'entreprise ayant pris connaissance des faits ait effectivement mené une enquête interne.

En résumé, il suffira de vérifier si l'entreprise ne dispose pas d'un règlement interne du personnel, mentionnant l'interdiction du harcèlement sexuel, pour lancer une procédure contre un employeur avec de bonnes chances d'obtenir une indemnité. L'article 5, alinéa 4, prévoit en effet une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire.

Il faut également savoir que, si l'immense majorité des décisions de justice sont défavorables pour la partie employée, c'est qu'il s'agit de cas manifestement excessifs faciles à prouver par les employeurs concernés. Pour la plupart des autres cas litigieux, les procédures se terminent généralement par une indemnité transactionnelle.

Pour l'immense majorité des PME, qui forment l'ossature de notre économie, il serait malsain de stimuler l'appât du gain par cet allègement du fardeau de la preuve.

3. CONCLUSION

La minorité de la commission demande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération cette initiative Dolivo.

Lutry, le 4 juin 2018

Le rapporteur : (Signé) Guy-Philippe Bolay

Décision du Grand Conseil après rapports de la commission

M. Alexandre Démétriadès (SOC), rapporteur de majorité: — La commission qui a siégé il y a deux ans s'est penchée sur l'initiative de notre ancien collègue Jean-Michel Dolivo, qui vise à pousser les entreprises à davantage de responsabilité en matière de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En préambule, il paraît essentiel de clarifier les termes employés dans ce débat. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? Il s'agit d'abord, en simplifiant, de paroles ou de comportements qui peuvent se décliner en des remarques douteuses ou embarrassantes sur le physique d'une personne ou sur son orientation sexuelle. Il peut aussi s'agir de présentation de matériel pornographique ou d'invitation importune dans un but sexuel, de toucher physiquement une personne contre son gré, de la suivre au sein ou au dehors du lieu de travail, de l'approcher en lui promettant des récompenses ou en la menaçant de représailles, d'agression sexuelle, de contrainte sexuelle, de tentative de viol, de viol.

Pour savoir si les comportements et paroles relèvent du flirt ou seraient constitutives de harcèlement sexuel, élément fondamental, on observe non pas l'intention de la personne qui les commet, mais le ressenti de la personne qui les reçoit; en d'autres mots, son consentement. Le cadre légal, et en particulier la Loi sur l'égalité (LEg), à ses articles 4 et 5, décrit et proscrit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il prévoit que la personne qui le subit peut saisir un tribunal ou une autorité administrative pour l'amener à cesser, et s'il persiste, à le constater; en outre, si le trouble créé subsiste, à imposer à l'entreprise d'indemniser la victime de harcèlement. Il est important de noter qu'une indemnisation peut avoir lieu « à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. » Plus concrètement, l'entreprise n'est pas mise en cause si elle a réalisé un travail d'information auprès des employés et des cadres, sur les multiples formes que prend le harcèlement sexuel et qu'elle désigne une personne interne ou externe à qui s'adresser en cas de problèmes. A l'heure actuelle, et contrairement à d'autres discriminations traitées par la LEg, pour qu'une autorité judiciaire ou administrative prenne les décisions susmentionnées, la personne victime de harcèlement sexuel doit apporter une preuve stricte de ce qu'elle avance : des témoignages presque exclusivement directs et/ou écrits, c'est-à-dire des éléments extrêmement difficiles à fournir pour bon nombre de personnes, de situations de harcèlement qui se produisent sur lieu de travail.

C'est sur ce plan que l'initiative entend intervenir. En effet, il s'agirait d'utiliser le mécanisme d'allégement du fardeau de la preuve et de prévoir, qu'au lieu d'une preuve stricte, les faits allégués soient vraisemblables et, juridiquement parlant, de prendre en compte davantage de témoignages, tels que ceux émanant de proches de la victime ou de certificats médicaux. Pour conclure cette présentation technique, il faut rappeler que si l'entreprise a pris des mesures préventives en son sein, elle ne sera tout simplement pas condamnée à payer des indemnités à une victime de harcèlement sexuel. En résumé, l'initiative de M. Dolivo vise finalement non pas à ce que les entreprises soient plus souvent condamnées mais pousse ces dernières à prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel.

Les débats de la commission ont d'abord porté sur la forme et donc sur l'opportunité de déposer une initiative cantonale auprès des Chambres fédérales, dans le cas où un objet similaire est pendant à Berne. La majorité de la commission soutient cette idée. Si un vote est

pendant, alors un vote du Grand Conseil apporterait un soutien ; sinon, si l'objet a été traité et potentiellement refusé, alors cela permettrait au Grand Conseil de relancer un débat qu'il juge important, notamment si la population vaudoise est concernée, ce qui semble largement être le cas.

Sur le fond, la minorité a avancé deux arguments pour refuser l'initiative. Le premier porte sur le fait que les charges administratives seraient trop importantes pour les petites entreprises. Argument contre lequel la majorité s'inscrit en faux. En effet, les mesures que doivent prendre les entreprises pour être dédouanées sont non seulement simples, mais le sont d'autant si l'entreprise est petite. On peut se contenter d'un règlement et d'une simple information aux employés, de la désignation d'une personne. D'ailleurs, le site du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) fournit un dispositif complet « clé en main » pour prendre les mesures nécessaires et lutter contre le harcèlement sexuel, afin d'être dédouané si des cas devaient se présenter. Ensuite, le second argument porte sur l'allégement du fardeau de la preuve qui encouragerait les fausses dénonciations par « appât du gain ». Vous imaginez aisément que la majorité de la commission a refusé cet argument et continue de le rejeter fermement.

En conclusion, la majorité de la commission soutient fermement l'initiative de notre ancien collègue, qui vise à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; d'une part, parce que le Conseil fédéral, lorsqu'il a prévu la LEg, voulait un allégement du fardeau de la preuve. Or, le Parlement, à l'époque, avait refusé cette disposition. D'autre part, parce que le Conseil d'Etat s'est clairement engagé pour soutenir ce texte, et *a fortiori*, parce que les professionnels qui sont le mieux à même de traiter ces questions, à savoir le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et son homologue cantonal soutiennent cette démarche. Par ailleurs, sur le plan humain, le harcèlement sexuel est un fléau aux conséquences dramatiques dans notre canton ou en Suisse. Les entreprises doivent admettre la protection de la santé physique et psychique de leurs employés comme l'un de leurs enjeux cardinaux.

Enfin, même sur le plan économique, il prévaut une logique à affirmer qu'il faut protéger ses employés. En effet, les conséquences du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont particulièrement néfastes pour la productivité des employés et sur l'ambiance régnant au sein de l'entreprise. Ainsi, les entreprises ont un rôle à jouer — comme une série d'autres acteurs dans la société — dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et elles doivent déjà s'y employer. Il s'agit maintenant de les y encourager, d'intervenir en amont pour qu'une prévention efficace s'inscrive au sein des entreprises, le but ne consistant pas à ouvrir des conflits, mais bel et bien à les éviter par une prévention renforcée. C'est au regard de ces éléments que la majorité de la commission, par 5 voix contre 5 et ma voix prépondérante, vous encourage à accepter cette initiative et à l'envoyer à l'assemblée fédérale.

Mme Pierrette Roulet-Grin (PLR), rapportrice de minorité: — (remplaçant M. Guy-Philipe Bolay, ancien député) C'est par l'absence de notre rapporteur de minorité, notre ancien collègue Guy-Philippe Bolay, qui a quitté le Grand Conseil fin 2019 pour entrer à la Cour des comptes, qu'il m'a incombé de faire un peu d'archéologie pour introduire en quelques mots le rapport de minorité. En effet, l'initiative Jean-Michel Dolivo et consorts, signée par une trentaine de députés, a été déposée il y a trois ans, soit en novembre 2017, par notre ancien collègue, qui a lui aussi quitté le Grand Conseil depuis lors, soit à la fin de l'année dernière.

La commission ad hoc a siégé pour traiter cet objet le 13 février 2018. Appuyée par le Conseil d'Etat, la moitié de la commission, soit 5 commissaires, a défendu l'utilité d'une initiative

cantonale acheminée vers la Berne fédérale pour amener l'article 4 de la LEg à évoluer. L'autre moitié, 5 autres commissaires, a estimé que la démarche était inutile, une motion sur un sujet identique ayant été déposée quasi simultanément au Conseil national, le 29 novembre 2017, et devant obligatoirement y être traitée. En finalité, après argument et contre argument, de forme comme de fond — mon préopinant ayant détaillé le sujet, je ne vais pas tout répéter — il a appartenu au président de la commission d'utiliser sa voix prépondérante pour départager les commissaires, créant ainsi une majorité demandant que le Grand Conseil prenne en considération l'initiative et la porte à son ordre du jour, ce qui est le cas, enfin, aujourd'hui. La minorité, quant à elle, demandant son classement. Pour information, sachez qu'entre temps, le Conseil national a refusé la motion citée, en juin 2019, par 133 voix contre 51.

La discussion est ouverte.

M. Hadrien Buclin (EP): — A l'évidence, mon groupe vous appelle à prendre en considération cette initiative. Ces dernières années, la nouvelle vague féministe a encouragé de nombreuses victimes à dénoncer publiquement des situations de harcèlement sexuel au travail, de courageuses dénonciations qui ont permis de révéler l'ampleur du phénomène et, s'agissant de la Suisse, le caractère insuffisant du droit du travail pour protéger les victimes de harcèlement. En l'état actuel de la législation, c'est bien d'une impunité dont bénéficient généralement les harceleurs. Concernant le volet du droit civil sur lequel se situe la présente initiative, la LEg se révèle très difficile à mettre en œuvre dans les dossiers de harcèlement. En effet, comme l'a rappelé M. Démétriadès, rapporteur de majorité, la loi ne prévoit pas d'allégement du fardeau de la preuve pour les cas de harcèlement. En d'autres termes, la partie plaignante est contrainte d'apporter la preuve absolue de ce qu'elle invoque comme faits ; cela est évidemment très difficile, puisque cela se joue souvent entre deux personnes, sans témoins. C'est donc une parole contre une autre, et la preuve absolue est très compliquée à faire valoir.

Ainsi, l'initiative de notre ancien collègue Dolivo demande une intervention du canton auprès des Chambres fédérales afin que l'allégement du fardeau de la preuve soit introduit dans la LEg comme c'est le cas pour d'autres volets de cette loi. Concrètement, cela signifierait que la personne victime d'une discrimination devrait rendre vraisemblable la réalisation d'une discrimination et, dans un tel cas, il appartiendrait à l'employeur de prouver qu'une telle discrimination n'est pas avérée. Pour rendre un fait vraisemblable, une simple allégation ne suffirait bien entendu pas, mais une preuve stricte ne serait pas non plus nécessaire, plutôt un haut degré de probabilité, de vraisemblance par rapport aux faits allégués par la partie plaignante.

Le renvoi de cette initiative aux Chambres fédérales me paraît d'autant plus opportun que le Parlement fédéral a récemment refusé une proposition d'un élu socialiste au Conseil national, qui allait dans le même sens. Les cantons doivent bel et bien maintenir la pression pour que ce dossier essentiel pour l'égalité entre femmes et hommes puisse aller de l'avant. En effet, en matière d'égalité, il faut savoir se montrer persévérant, comme l'illustre malheureusement l'histoire de la politique suisse, puisqu'il a fallu revenir à la charge à de nombreuses reprises pour obtenir les droits politiques pour les femmes, une assurance-maternité. Par conséquent, un refus au Conseil national ne doit pas nous décourager. Au contraire, il faut prendre exemple sur la ténacité des féministes des générations précédentes et revenir à la charge au Parlement fédéral avec le poids non négligeable que donnerait le vote du Parlement cantonal du troisième plus grand canton. Il est important d'envoyer ce signal à l'intention des Chambres fédérales.

Mme Muriel Thalmann (SOC): — Le harcèlement sexuel au travail est une réalité. Il est présent dans tous les métiers et n'est pas anecdotique. Les cas de harcèlement sexuel au sein de la police vaudoise et genevoise en sont l'exemple le plus récent, même si d'autres au niveau cantonal existent, au sein des avocats, par exemple, dont un sondage réalisé en avril et mai 2019, envoyé à quelque 1200 personnes, qui a révélé que 29 % affirment avoir vécu des cas de harcèlement sexuel, en avoir été témoins ou en avoir été informés, et 11 % disent en être des victimes directes. Les victimes sont presque toujours des femmes, principalement des avocates stagiaires âgées de moins de 30 ans, et l'auteur est, dans la majeure partie des cas, un avocat indépendant âgé de plus de 46 ans. Le scénario type est celui d'un supérieur hiérarchique ou d'un maître de stage. La victime, le plus souvent, ne réagit pas, car elle craint les représailles professionnelles, ne pas être prise au sérieux, ou des conséquences sur sa réputation professionnelle. Le harcèlement en milieu hospitalier peut aussi être évoqué, comme dénoncé par l'Association des étudiantes en médecine du collectif Clash! Ce sont encore une fois de jeunes femmes, stagiaires, qui sont principalement touchées; là encore, la victime a souvent honte de dénoncer et craint pour son avenir professionnel.

Contrairement à ce que l'on lit dans le rapport de la commission, les victimes ne dénoncent pas de gaieté de cœur. En effet, elles ont souvent vécu l'enfer et se résolvent à dénoncer lorsqu'elles ont quitté le milieu. Il n'est donc nulle raison de craindre que si le fardeau de la preuve est renversé, les avocats vont pousser les employés à déposer plainte. C'est trop dur, trop long et dévastateur. Croyez-moi, nul ne l'utilisera de gaieté de cœur ! Il est temps d'agir et d'obtenir ce renversement, une avancée dans un domaine où tant est encore à faire. En conclusion, je vous invite à soutenir cette initiative et à maintenir la pression, comme le dit le député Buclin.

Mme Séverine Evéquoz (VER): — Comment répondre à de nombreuses injonctions quotidiennes de collègues qui souhaiteraient venir dormir chez moi, parce qu'ils se déplacent sur Lausanne? Jusqu'au directeur qui veut m'introduire mais pas devant tout le monde? Nombre de remarques qui font partie de la culture d'entreprise, d'endroits où j'ai pu travailler, que j'ai tenté moi-même de dénoncer. Lorsqu'on se retrouve face à ce genre de situations, qui sont constatées par grand nombre de collègues, on ne peut, malgré tout, rien faire, et on se résigne à les accepter en se disant « Finalement, c'est peut-être quand même moi qui suis un peu exigeante... je ne devrais pas me sentir mal à l'aise vis-à-vis de ce genre de situations. » C'est un cas banal, que beaucoup de personnes ont pu vivre, dans ce Parlement ou dans le monde du travail.

Aujourd'hui, les normes évoluent, et c'est bien de cela qu'il s'agit. La façon dont sont abordées ces questions doit simplement changer. Ainsi, l'allégement du fardeau de la preuve obligerait les auteurs de ces injonctions à démentir ou à démontrer qu'elles n'ont pas eu ce genre de comportement.

Cette initiative doit être soutenue. Aujourd'hui, trop de cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui restent sans suite, sont à déplorer : 83 % selon le rapport de la commission. Le problème réside dans le fait que la partie qui demande à être reconnue comme discriminée par l'employeur — et qui doit en apporter la preuve — est déboutée par la justice. En effet, l'instruction repose sur des témoignages dont l'obtention est difficile, tout comme le devient, par conséquent, la preuve du harcèlement sexuel. Cela réside dans le fait qu'un témoignage est souvent rapporté par une tierce personne, comme le médecin, mais qu'il n'est le plus souvent pas suffisant pour être accepté dans une procédure de preuves strictes. De plus, la difficulté supplémentaire apparaît au moment des recours. En effet, les témoignages entendus en première instance ne le sont pas forcément en seconde. Lors du recours, seul le dossier est

jugé, mais les faits ne sont pas revus. En deuxième instance, le tribunal aura tendance à statuer qu'il y a vraisemblance, mais que le harcèlement n'est pas prouvé.

Ainsi, le groupe des Verts déplore le manque de législation concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Nous considérons que les lois en vigueur sont à bien des égards trop floues et mal adaptées à la réalité, tout comme nous regrettons que le fardeau de la preuve ne soit pas allégé de manière plus significative, voire clairement inversé. En outre, la difficulté à apporter la preuve se couple à une définition mal comprise du harcèlement sexuel par toute la chaîne du système judiciaire et bien au-delà. Cela a des conséquences : 83 % des plaintes pour des cas dans le milieu professionnel n'aboutissent pas.

Par ailleurs, les Verts estiment que les tribunaux s'interrogent insuffisamment afin de savoir si, indépendamment des cas concrets qui font l'objet de jugements, les entreprises ont mis en place un dispositif de prévention du harcèlement. En définitive, l'allégement du fardeau de la preuve constituerait une puissante incitation à adopter des mesures préventives contre le harcèlement sexuel au travail. C'est dans ce contexte qu'il serait intéressant de pouvoir travailler. Je vous recommande de soutenir cette initiative.

M. Yvan Pahud (UDC): — La question du harcèlement sexuel est grave et ne doit pas être banalisée. Néanmoins, le sujet qui nous préoccupe aujourd'hui relève de la compétence fédérale. L'initiative déposée par le conseiller national Matthias Reinhart aux Chambres fédérales a été refusée le 5 juin 2019 par 133 voix contre 51. A cela certains rétorqueront peut-être que le Parlement s'est renouvelé, que la majorité a évolué; il n'en demeure pas moins qu'elle a été refusée à une très large majorité, et je peine à croire que cela puisse changer.

En droit civil, celui qui allègue un fait doit le prouver. Cette base de l'article 8 du Code civil est chère à l'UDC et doit être respectée. En outre, cette initiative est également inutile et ne devrait rien apporter aux justiciables.

L'allégement du fardeau de la preuve va surtout inciter les avocats à recommander à leurs clients de lancer une procédure et pénaliser encore les relations de travail à de nombreux endroits en touchant surtout de petites structures, des PME, qui n'ont peut-être pas une base pour régler ce problème. Enfin, si l'immense majorité des décisions — 83% — est défavorable à la partie « employés », cela signifie que ce sont des cas manifestement excessifs, faciles à prouver par les employeurs concernés. Dès lors, le groupe UDC vous demande de ne pas prendre en considération cette initiative.

Mme Anne Sophie Betschart (SOC): — Nous pourrions être en droit de penser qu'au XXI^e siècle, le harcèlement sexuel au travail a progressivement diminué suite à de nombreuses affaires relatées dans la presse. Hélas, trois fois hélas! Nous avons tous pu constater, pas plus tard qu'hier, en lisant cette même presse, qu'il n'en est rien, et que ces pratiques déplacées et honteuses continuent à faire bien du mal. Pour preuve, en 2007, une personne sur deux a vécu un cas de harcèlement. Cette initiative, que d'aucuns qualifient d'inutile, est au contraire un excellent signal à donner à nos concitoyens. Elle permettrait d'inscrire le harcèlement sexuel dans la liste des discriminations auxquelles s'appliquerait l'allégement du fardeau de la preuve. Toutes les entreprises devraient alors se doter d'un système qui enquête sur le harcèlement et l'empêche, en agissant en amont et en prenant des mesures préventives. Le groupe socialiste se rallie à la majorité de la commission et vous propose de prendre cette initiative en considération.

Mme Graziella Schaller (V'L): — Pour une fois, on a plutôt envie de dire qu'on va répéter ce qu'a dit notre préopinant, tellement cela importe, tant cela n'est pas entendu. Et bien que certaines choses aient déjà été dites, il faut les répéter, car la question du harcèlement sexuel

est malheureusement toujours d'actualité; rien n'est réglé, preuve en est l'excellent article publié hier dans *Le Temps* et que je vous invite toutes et tous à lire pour voir comment sont relatées des choses très difficiles à décrire par des gens qui en sont victimes. Je vous invite véritablement à lire le témoignage de ces jeunes femmes policières, dans les cantons de Vaud et de Genève, qui décrivent avec beaucoup de crudité ce qu'on appelle le harcèlement sexuel.

Quant aux mesures qui devraient être prises par les entreprises et les PME, et l'idée selon laquelle mettre en place des mesures serait une procédure lourde, il faut répondre que ces mesures ne sont pas si compliquées. En effet, il s'agit peut-être d'édicter une charte d'entreprise ou un règlement par le biais duquel l'entreprise saisit l'opportunité de réfléchir à ce qu'elle met en place, prend conscience que des règles sont prises par rapport à des femmes qui seraient importunées.

En conclusion, notre groupe soutiendra le renvoi de cette initiative aux Chambres, car c'est un signal très fort que nous, députés vaudois, devons donner. Si la parole s'est libérée dans beaucoup de domaines, la question du harcèlement sexuel n'est de loin pas réglée. Je vous invite à suivre le rapport de majorité.

Mme Carine Carvalho (SOC): — J'aimerais dire mon soutien au rapport de majorité et réagir aux propos de M. Pahud. Je déclare mes intérêts : je suis déléguée à l'égalité de l'Université de Lausanne et donc en charge de la mise en place du dispositif de prévention contre le harcèlement sexuel pour cette grande institution vaudoise. En tant qu'experte, trois arguments peuvent être facilement réfutés. D'abord, le fait que la raison du rejet par les tribunaux en cas de harcèlement sexuel et de plainte contre l'employeur résiderait dans le caractère infondé des plaintes : rien de plus faux ! L'évaluation effectuée par la professeure de droit de l'Université de Genève, Karine Lempen, montre bien que 76 % des plaintes n'aboutissent pas, principalement parce que la question est de savoir que « si les mesures de prévention nécessaires ont été prises par la partie employeuse, elles sont rarement examinées. » Les Tribunaux n'examinent pas cette partie. Or, si le fardeau de la preuve est allégé, ils seront obligés de l'examiner et d'observer la présence ou l'absence d'un dispositif de prévention. Ensuite, mon collègue Pahud cite un passage du rapport de minorité qui, à mon avis, est particulièrement cynique. En effet, dire que l'allégement du fardeau de la preuve va inciter les personnes à déposer plainte contre son employeur est faux, comme mes collègues l'ont déjà montré, car cela reste une procédure ardue.

Quant au dispositif à mettre en place dans les entreprises, il est fort simple et le SECO le donne « clé en main », car il suffit de « copier-coller » un exemple de règlement d'entreprise qui se trouve sur le site Internet de la Confédération. Par conséquent, il n'existe pas de frais administratifs importants liés à cette obligation. L'allégement du fardeau de la preuve reviendrait à tout simplement s'assurer que l'employeur fait ce que la loi exige de lui.

Enfin, nous avons parlé de l'initiative Matthias Reinhart, qui est passée devant le Parlement en juin 2019. Depuis, ce n'est pas seulement un nouveau Parlement qui a été élu, mais ce pays a connu un immense et essentiel mouvement social : la grève des femmes. Cette dernière a aussi eu lieu en réaction à ce type de vote, qui peine à se mettre au niveau de la modernité des exigences de la population. En tant qu'élu-e-s vaudois-e-s, nous nous devons d'écouter la population et de ne pas imiter le Parlement fédéral. En effet, dire non à cette initiative reviendrait à donner un signe très négatif et très à contre-courant du souhait de nos concitoyennes et concitoyens.

M. François Cardinaux (PLR): — Je m'inscris en faux sur ce qui a été dit tout à l'heure par certaines de mes préopinantes. J'aimerais rappeler ce que nous votons: il s'agit de demander à déposer une initiative au niveau fédéral, c'est-à-dire auprès de nos autorités de Berne, qui se sont prononcées négativement, justement, il y a moins d'une année, par 130 voix contre 50, à

la même initiative. Revenir une année après en estimant que tout a changé me paraît une aberration. Ensuite, je répète que cela n'est de loin pas aussi simple, dans une entreprise, de procéder à l'application demandée. En effet, si vous possédez une charte d'entreprise, cela ne signifie pas qu'on n'ira pas chercher la petite bête... A mon avis, il est avisé de suivre les autorités. Nous siégeons en tant que Vaudois. Nous pouvons certes prendre note, comprendre et entendre qu'il ne s'agit pas « juste » de discrimination. A nous de faire en sorte qu'il n'y ait plus de comportements inadéquats, tout en restant élégants et toujours à l'écoute de nos collègues féminines — parce qu'il me semble que c'est aussi une qualité que nous devrions réapprendre — mais surtout ne partons pas dans une espèce de « monte en l'air », alors que c'est une majorité « par la voix du président » qui s'est exprimée ; en effet, nous étions à égalité.

M. Nicolas Mattenberger (SOC): — Monsieur Cardinaux, si je vous comprends bien, vous ne voulez strictement rien faire...ce sont des paroles en l'air... alors qu'il est nécessaire d'agir sur le terrain et de donner par le biais de ce texte un exemple qui montre que nous n'acceptons pas le harcèlement sexuel. Par rapport aux propos de M. Pahud, qui prétend que les avocats pousseraient les gens à introduire des procédures de toutes pièces, en tant qu'avocat, je puis vous dire que dans la profession ce n'est pas ce qu'on nous apprend; on nous enseigne plutôt à être auxiliaires de justice et à essayer d'amener la vérité devant le tribunal. Monsieur Pahud, je constate que vous n'avez jamais été devant un tribunal pour ce genre d'affaires; il est très compliqué pour les personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel d'agir en justice, de devoir expliquer devant des tierces personnes ce qui s'est passé, d'évoquer des éléments intimes. En outre, l'application de l'article 8 sur le fardeau de la preuve est très difficile dans ce type de procédure, parce qu'on va entendre des collègues, qui sont souvent encore employés au sein de l'entreprise, et qui risquent leur emploi. En droit, d'autres cas existent, notamment en droit du travail, où le fardeau de la preuve a été allégé.

Ce que nous demandons porte uniquement sur un allégement, et sur la démonstration que les entreprises ont pris des mesures; cela n'empêche pas que, si ces dernières s'y sont déjà employées, elles sont également toujours à même de se défendre, de faire entendre des témoins. Nous demandons à ce que soit reconnu le fléau que constitue le harcèlement sexuel et, comme d'autres domaines du droit, de permettre aux victimes, qui sont souvent atteintes très profondément dans leur santé psychique, de pouvoir se défendre et amener leur droit à être reconnus. Je vous remercie de vous prononcer dans le sens du rapport de majorité.

Mme Valérie Induni (SOC): — On entend que, puisque un objet de ce type a été refusé au Conseil national, il faut laisser les choses ainsi...Il me semble que justement pas! Si nous avions procédé de la sorte, nous n'aurions toujours pas de congé paternité, ni le droit de vote pour les femmes! Vous auriez 150 députés hommes! C'est bel et bien en venant et en revenant qu'on avance, comme le dit le proverbe: « cent fois sur le métier remets ton ouvrage! » Ainsi, nous devons persévérer, si nous souhaitons des avancées sociales, notamment vis-à-vis des femmes. Cela reste une réalité. Enfin, j'aimerais dire une chose: nous en avons marre des plaisanteries lourdes, marre du paternalisme qui nous fait toujours rappeler « mais, ma p'tite dame, on va vous expliquer les choses! » Nous aimerions voir ces choses changer; je crois que nous y avons droit. Je ne me considère absolument pas différente d'un homme dans ce que je peux apporter à cette société, je pense valoir la même chose, alors que je constate que le regard de la société n'est toujours pas identique. Il nous faut avancer dans l'ensemble de ces domaines, remettre une nouvelle couche. Nous savons qu'un jour nous y arriverons. Je vous remercie de soutenir cette initiative.

M. Philippe Jobin (UDC): — Je suis content que mon collègue Pahud n'ait pas fréquenté les tribunaux, cela signifie que c'est quelqu'un qui se comporte correctement au sein de son

travail! (*Réactions*) Ensuite, il n'est pas tolérable dans un milieu professionnel, comme ailleurs — et les milieux politiques ne sont pas meilleurs à ce niveau — qu'il y ait harcèlement sexuel, quel qu'il soit, entre un homme et une femme. Ceci, à la base, n'est pas normal. Nous pouvons bien renvoyer cette initiative... mais je ne suis pas certain qu'au niveau technique, ou tactique, ce soit opportun. N'y a-t-il pas un autre objet qui pourrait être déposé et qui produirait un meilleur effet? Lorsque j'entends: « c'est grâce à nous que d'autres initiatives sont passées à l'époque et que maintenant notre liberté est un peu plus grande... », j'ai envie de répondre « taratata! », c'est au niveau fédéral que cela se joue — uniquement. Nous pouvons bien envoyer des initiatives! J'en ai d'ailleurs envoyé une concernant l'huile de palme, il y a 4 ou 5 ans. Franchement? Ils dorment dessus! Il faudrait peut-être bien secouer un peu nos conseillers nationaux — on s'occupe des nôtres — mais faites donc de même à gauche. Honnêtement, à part nous tranquilliser l'esprit, faire un peu d'audimat, je ne vois pas le sens de renvoyer cette initiative. Par conséquent, et momentanément, je soutiendrai la minorité. En revanche, si vous avez autre chose à déposer, je serai des vôtres.

Mme Cloé Pointet (V'L): — Je m'exprime en tant que jeune femme, qui a encore très peu d'expérience dans la vie active, mais qui a déjà l'expérience de la vie en général. Dans cette vie en général, lorsque se manifestent des remarques ou des abus de la part de certains hommes, il s'avère déjà très compliqué de les dénoncer et de les combattre. Lorsqu'il y a une relation hiérarchique ou des risques de conséquences sur sa vie professionnelle, cela doit être encore plus compliqué. Beaucoup de discussions ont eu lieu récemment quant à des problèmes d'impunité, notamment avec les actions de la grève du climat ou d'autres. Si cette initiative va peut-être se voir très rapidement balayée aux Chambres fédérales, j'estime que c'est néanmoins un message que nous pouvons donner contre l'impunité de ce genre de comportement au travail.

Mme Muriel Thalmann (SOC): — Je voudrais souligner l'émotion de Mme Cloé Pointet et la remercier pour ses propos. Je ne peux pas m'empêcher de réagir à ceux du député Cardinaux, qui montrent que nous avons encore un peu de travail devant nous. Nous, les femmes, nous revendiquons d'être considérées comme des professionnelles, et que les hommes adoptent la même attitude envers nous qu'envers nos collègues masculins. Non, monsieur Cardinaux, nous ne voulons pas que vous soyez élégants et à notre écoute. Nous voulons que vous nous considériez comme vos égales dans tout ce qui concerne le cadre professionnel.

M. Alexandre Démétriadès (SOC), rapporteur de majorité: — Sur l'opportunité de déposer une initiative cantonale auprès des Chambres fédérales, monsieur Jobin, dans très peu de temps, je vais me retrouver à la même place pour défendre l'initiative de votre collègue Pahud, portant sur Mercosur. Pensez-vous sincèrement, fondamentalement, que cette initiative aurait plus d'utilité dans le débat fédéral que l'initiative de M. Dolivo? Je suis convaincu que ces deux initiatives ont un rôle à jouer, parce que nous portons les thématiques sur la scène fédérale, quand nous avons l'impression que la scène fédérale se fiche d'intérêts importants pour le canton, ne considère pas une problématique que le canton, lui, considère essentielle, avec le respect qui devrait lui être témoigné. De multiples raisons poussent les élus de notre Parlement à déposer une initiative cantonale aux Chambres fédérales. On ne peut pas, quand c'est arrangeant, encourager à les refuser au nom du peu d'effets que cela aurait au niveau suisse. Monsieur Jobin, en tant que chef de groupe, je vous encourage éventuellement à faire de l'initiative cantonale auprès des Chambres fédérales un objet cathartique qui viserait à abolir cette possibilité — si vous y êtes opposé — au niveau de la Constitution suisse et vaudoise, puisque nos deux constitutions permettent ce principe.

Ce que nous demandons aujourd'hui paraît adéquat dans le sens où la chose la plus importante à entreprendre à l'heure actuelle en matière de harcèlement sexuel retourne de la prévention. On peut s'y employer à l'école — j'ai eu l'honneur d'être le benjamin du Grand Conseil vaudois pendant six ans — et moi-même lorsque j'étais à l'école, il n'y a pas longtemps, on ne parlait pas de cette question, on n'informait pas les jeunes. Spécifiquement, les hommes ne savent pas ce qu'est le harcèlement sexuel. Et c'est un point très important. Toutefois, je suis optimiste pour la génération des enfants qui viennent maintenant, car l'école va jouer son rôle en la matière. Mais toutes les personnes présentes dans cette assemblée plénière n'ont pas été informées. Il faut agir dans les lieux où il est possible d'agir. Dans les bars, par exemple.u Certains prennent d'ailleurs des mesures remarquables pour informer et prévenir ces comportements. Ainsi, le lieu de travail constitue également un autre endroit fondamental pour agir. Les outils à disposition sur le site du SECO ne sont pas contraignants. Je vous encourage vivement à soutenir cette initiative, et j'espère que nous serons moins préoccupés par cette problématique quand tout le monde saura de quoi il s'agit, que ces comportements n'auront plus lieu.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat : — Pour la majorité des discriminations, la LEg a introduit le principe de l'allégement du fardeau de la preuve pour la personne qui s'estime victime d'une discrimination; il s'agit du principe qui guide la LEg. En revanche, le harcèlement sexuel ne fait pas partie des cas énumérés à l'article 6 de cette même LEg. Par conséquent, la preuve du harcèlement doit être apportée par la partie défenderesse, c'est-à-dire par la personne qui est victime ou se sent victime d'une discrimination à caractère de harcèlement sexuel. Cela signifie que la preuve de fait doit être certaine. Les procédures pour harcèlement sexuel sont révélatrices de la difficulté pour les victimes d'apporter la preuve des agissements pour lesquels elles entament une demande en justice. Souvent, d'ailleurs, il s'agit pour le juge de confronter les versions, qui sont de fait contradictoires, la plupart du temps. En outre, rappelons que la plupart des situations de harcèlement sexuel se déroulent sur le lieu de travail et mettent en confrontation la victime avec sa hiérarchie, et le plus souvent d'ailleurs, la victime avec ses collègues. On imagine aisément à quel point ces témoignages sont rendus difficiles. Dans son rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la LEg, en 2006, le Conseil fédéral avait assez rapidement considéré qu'il n'y avait nulle urgence à la réviser. Plus de dix ans se sont écoulés depuis l'évaluation, et nous savons maintenant qu'un nouveau rapport — de la jurisprudence cantonale relative à la LEg mandaté par le Bureau fédéral de l'égalité est sorti. Ce dernier a mis en exergue le taux d'échec particulièrement élevé — 82,8 % — de l'échec des procédures en discrimination sexuelle. C'est pourquoi, les auteurs de ce rapport recommandent à l'égard des autorités d'alléger le fardeau de la preuve ; c'est bien la demande dont est porteuse l'initiative Dolivo.

Monsieur Jobin, je suis d'accord avec vous, les initiatives cantonales connaissent un taux de réussite relativement faible devant l'Assemblée fédérale : c'est vraisemblablement le cas de toutes les initiatives. Cela n'empêche pas notre Parlement d'en adopter un certain nombre. Vous avez évoqué l'huile de palme, j'ai également en mémoire le débat sur le haras d'Avenches. Ce n'est pas parce que nous ne sommes pas sûrs de gagner qu'il faut renoncer à se battre, tout comme ce n'est pas parce qu'on est quasi sûr de l'évolution et de l'acceptation d'une proposition de réforme qu'elle n'en est pas moins justifiée.

L'ensemble des rapports d'évaluation démontre aujourd'hui la difficulté pour les victimes de harcèlement sexuel d'être reconnues, par le fait même que la loi est construite bizarrement pour ce type de discriminations. Ainsi, nous recommandons que votre Parlement puisse apporter sa voix devant le Parlement fédéral et l'amener à reprendre le débat. Ainsi va souvent la politique. « Remettre l'ouvrage sur le métier », disons-nous régulièrement. Nous sommes les Sisyphe de la politique... nous poussons le rocher...et il roule sur le versant

opposé...et nous recommençons. D'ailleurs, Camus ne disait-il pas qu'il fallait imaginer Sisyphe heureux ? J'aime à imaginer que nous autres, hommes et femmes politiques, sommes des sortes de Sisyphe heureux. Quand il est question de progrès, d'entendre les défauts d'une loi conçue il y a fort longtemps avec des connaissances moins poussées qu'aujourd'hui, il est juste que l'autorité puisse à nouveau se prononcer, même si, cela n'est pas d'emblée acquis.

Dans la solution proposée, la partie employeuse serait aussi amenée à prendre des mesures de prévention. En effet, dès lors que le fardeau de la preuve est inversé, cela rend aussi obligatoire la mise en place de mesures de prévention sur le lieu de travail. Et le lieu de travail est l'endroit où se déroulent les situations de harcèlement sexuel à l'encontre — très majoritairement — des femmes. Cette inversion du fardeau de la preuve contribuerait à améliorer le climat de travail, à changer les cultures d'entreprise. En effet, dans certains secteurs, ces dernières sont encore compliquées. Mme Thalmann a fait référence au journal *Le Temps* et à certains secteurs, y compris des administrations, dans lesquels la culture est à changer pour faire reconnaître finalement l'égalité de droit face au monde du travail. C'est pour cette raison que le Conseil d'Etat avait recommandé la transmission de l'initiative Dolivo aux Chambres fédérales.

La discussion est close.

Le Grand Conseil prend l'initiative en considération par 73 voix contre 52 et 8 abstentions.

La séance, levée à 12 heures, est reprise à 14 heures.

Heure des questions du mois d'octobre 2020

Département des institutions et du territoire

M. Salvatore Guarna (SOC): — *Une densification parfois impossible (20_HQU_15)*

Ces dernières années, plusieurs plans de quartier ont échoué devant le peuple à la suite d'un référendum. Des parcelles situées en agglomération voient ainsi leur projet de développement stoppé, entre autres, à cause de la forte densité prévue par le Plan directeur cantonal (PDCn). Ces zones à bâtir, pourtant situées proches des centres et très bien desservies par les transports publics, ne peuvent ainsi pas être développées, alors que d'importantes sommes d'argent ont été dépensées en études diverses pour l'élaboration de projets complexes qui dure parfois de très nombreuses années.

Ma question au Conseil d'Etat est donc la suivante : si la population ne veut pas d'une forte densité de population au sein de sa commune, quelles mesures pourraient être prises afin de pouvoir tout de même développer ces zones à bâtir ?

Mme Christelle Luisier Brodard, conseillère d'Etat: — La croissance démographique importante du canton et l'urbanisation qui en découle nécessitent de localiser judicieusement les nouveaux logements et places de travail, ainsi que d'optimiser l'occupation du sol, notamment pour protéger les meilleures terres agricoles, éviter le mitage du territoire, gérer le

transport individuel motorisé ou encore préserver des territoires pour la sauvegarde de la flore et de la faune. La densification du territoire déjà urbanisé est — et restera — un enjeu important pour le développement de ces prochaines décennies. Afin de rendre cette densification acceptable pour la population, elle doit aller de pair avec le développement de l'aspect qualitatif portant sur la forme urbaine, l'architecture, les espaces publics et de délassement, mais aussi la présence de la nature dans les quartiers, l'accès aux transports publics ainsi qu'aux services et équipements. Une large information ainsi que des démarches participatives ciblées accompagnant le processus d'élaboration des projets peuvent contribuer à l'acceptation des nouveaux développements par la population. Il est enfin important de relever que, selon le cadre légal en vigueur, l'application des densités minimales prévues par le PDCn n'est exigible que lorsque le régime des zones change dans le sens d'un accroissement des droits à bâtir. Si aucun changement n'intervient dans une zone à bâtir lors de la révision d'un plan d'affectation communal, aucune augmentation de la densité n'est demandée.

M. Salvatore Guarna (SOC): — Je n'ai pas de question complémentaire, mais je remercie Mme la conseillère d'Etat pour sa réponse.

M. Pierre Zwahlen (VER): — A quand un Agenda cantonal 2030 ? (20_HQU_17)

Dans sa réponse à la simple question « Comment l'Agenda 2030 de développement durable est-il mis en œuvre dans le canton? », le Conseil d'Etat annonçait la publication de son rapport sur le postulat (17_POS_001) au début du printemps 2020. La pandémie n'explique pas tout. De fait, le premier postulat de la législature attend réponse depuis deux ans au moins. La solidarité internationale du canton en constitue une dimension essentielle. Le retard pris est d'autant plus regrettable que le gouvernement a placé son programme de législature sous l'égide de la durabilité, que la plupart des services et directions générales travaillent à la réalisation de l'Agenda 2030 dans leur domaine propre. Ma question est la suivante : quand l'Agenda cantonal 2030 sera-t-il publié et quand sera-t-il rapporté sur le postulat ?

Mme Christelle Luisier Brodard, conseillère d'Etat: — Je tiens à rassurer M. le député Zwahlen, l'élaboration de l'Agenda 2030 cantonal vaudois suit son cours tel qu'annoncé par le Conseil d'Etat. Le Bureau de la durabilité, dans mon département, coordonne la démarche transversale qui implique tous les services concernés. Actuellement, le Bureau de la durabilité rassemble les contributions des services et des départements afin d'établir le projet d'Agenda 2030 cantonal à présenter prochainement au Conseil d'Etat. La démarche est d'ailleurs présentée sur le site de l'Etat www.vd.ch/durable.

Le postulat demande notamment d'insérer le programme de législature 2017-2022 dans la perspective de l'Agenda 2030 et de développer des mesures utiles à l'intégration de la durabilité dans les domaines d'action de l'Etat. Tout ceci a été fait et se poursuit résolument. L'Agenda 2030 à venir formera la pierre angulaire de cette nouvelle politique souhaitée par les postulants et annoncée par le Conseil d'Etat. Dès lors, il apparaît cohérent de répondre à ce postulat lors de la présentation de l'Agenda 2030. Cela se fera en parallèle, au tout début de l'année 2021.

M. Pierre Zwahlen (VER): — Je suis satisfait de cette réponse et je remercie Mme la conseillère d'Etat. Je pose néanmoins une question complémentaire : dans quelle mesure cet Agenda 2030 cantonal intégrera-t-il aussi la dimension internationale de coopération ?

Mme Christelle Luisier Brodard, conseillère d'Etat: — Cet agenda est en cours d'élaboration. A ce stade, je ne peux pas vous donner de détails sur son contenu, mais il intégrera de toute manière cet élément qui fait partie d'un tel agenda.

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture

M. Alexandre Démétriadès (SOC): — Quel avenir pour les étudiants bloqués dans leur cursus en raison du Coronavirus ? (20_HQU_16)

Comme le révélait le 24heures en début de semaine passée, six étudiants de l'Institut des sciences du sport (ISSUL) de l'UNIL — à qui il a été interdit de participer à un camp en raison du Coronavirus et qui n'ont ainsi pas pu obtenir 1.5 crédit qui leur manquait sur un total de 180 — se sont vu refuser l'obtention de leur Bachelor. En outre, ces étudiants n'ont pas eu la possibilité de commencer officiellement un cursus de Master et d'anticiper l'obtention de crédits issus de ce cursus et ce, alors que l'UNIL, l'UNINE et l'UNIGE (triangle azur) ont déjà prévu cette possibilité ou la prévoient encore. Cette situation doit concerner des étudiants d'autres facultés qui ont été obligés de manquer des examens à la suite d'un isolement; elle implique pour les étudiant-e-s des prolongations de cursus et des charges supplémentaires.

Ma question est la suivante : les bases légales régissant le fonctionnement de l'UNIL ne prévoient-elles pas l'anticipation de crédits de Master pour des cas tels que celui susmentionné, notamment au regard de la situation sanitaire actuelle ?

Mme Cesla Amarelle, conseillère d'Etat: — Je comprends bien les difficultés induites pour les étudiants par la situation évoquée par M. le député Démétriadès. C'est également une situation que connaissent toutes les personnes qui sont empêchées, chaque année, de se présenter à une évaluation pour des raisons de force majeure. Il peut s'agir de la perte d'un proche, d'une maladie ou d'un accident, par exemple. Ces situations difficiles ont parfois pour conséquence de prolonger le temps d'études jusqu'à la prochaine occasion de se présenter à l'épreuve. J'attire toutefois votre attention sur le fait que les bases légales et réglementaires de l'UNIL ne permettent pas, en l'état, d'accorder une admission conditionnelle en Master, puisque l'article 83, alinéa 1, du Règlement d'application de la Loi sur l'Université de Lausanne (RLUL) détermine qu'il faut être détenteur d'un titre de Bachelor reconnu pour être admis à l'inscription à un cursus de Master. Comme M. le député le mentionne, les rectorats du triangle azur — c'est-à-dire des Universités de Genève, Lausanne et Neuchâtel — avaient souhaité, en 2007, offrir la possibilité d'anticiper les débuts des Master, mais uniquement dans le cadre des formations qui relèvent du triangle azur. La direction de l'UNIL avait alors consulté ses facultés qui avaient jugé cette possibilité totalement inopportune.

Concernant l'impact de la pandémie sur le cursus des étudiants, j'aimerais relever que l'UNIL a pris des mesures spécifiques pour alléger cet impact. Ainsi, les étudiants peuvent renoncer tardivement à se présenter à un examen ; ils peuvent ne pas comptabiliser un échec et, enfin, ils peuvent prolonger — si besoin et pour des raisons liées à la crise du COVID-19 — la durée admise des études. Les effectifs accrus d'étudiants annoncés pour cette rentrée montrent que celles et ceux qui en ont profité sont nombreux. A cela s'ajoute l'organisation, par les facultés, des rattrapages anticipés pour certaines évaluations, rattrapages qui permettent de réduire l'éventuelle perte de temps provoquée par la non-présentation à un examen ou à une évaluation pour raison de force majeure.

Dans le cas des étudiants de l'ISSUL évoqués dans la question, la Faculté des sciences sociales et politiques a annoncé aux étudiants concernés qu'elle réorganisera, pour cet automne, le camp sportif soumis à évaluation auquel ils n'ont pas pu participer cet été. En cas de validation de ce camp, ils pourraient alors poursuivre avec le cursus de Master dès février 2021. Je relève d'ailleurs l'effort supplémentaire de la Faculté dans ce dossier, puisque, en temps normal, ce camp n'est jamais organisé plus d'une fois par année. Je tiens enfin à préciser que, dans la mesure où des étudiants concernés ont fait recours, les décisions de la Commission de recours de l'UNIL, organe juridictionnel indépendant, sont réservées.

J'aimerais terminer en reconnaissant que la pandémie actuelle a inévitablement des effets sur les cursus des étudiants, mais je peux vous assurer que l'UNIL et l'ensemble des hautes écoles sont très attentives à atténuer autant que faire se peut ces effets ; elles agissent en proportionnalité.

M. Alexandre Démétriadès (SOC): — Je n'ai pas de question subsidiaire à poser. Je suis satisfait par la réponse de Madame la conseillère d'Etat et je remercie cette dernière. Une remarque qui ressemble peut-être à un vœu : je voudrais que ce type de cas de figure, qui tend pour le moins à l'absurde, fasse l'objet d'une nouvelle réflexion au sein de l'UNIL — comme cela avait brièvement été fait en 2007 — pour éviter que ces situations ne se reproduisent.

Département de l'environnement et de la sécurité

M. Maurice Mischler (VER): — Les billets d'avions se sont-ils envolés ? (20_HQU_18)

Je ne suis pas du genre à pleurnicher parce qu'un texte est resté en rade en ce qui concerne notre plénum. Je sais très bien le travail que peut avoir le Conseil d'Etat, mais vous avouerez que la situation que je vais vous exposer est un peu cocasse.

En février 2019, j'ai eu le plaisir de déposer une initiative pour proposer une taxe sur les billets d'avion. A ma grande satisfaction, cette initiative — et vous avez pu voir ce matin qu'une initiative peut être discutée relativement longuement — a été acceptée par le plénum, avec une prise en considération immédiate.

Je m'y étais pourtant pris à l'avance dans le but de donner un signal fort à la Confédération et surtout pour le Parlement à propos de la nouvelle loi sur le $C0_2$ qui est acceptée actuellement. Il me semble que cette initiative ne devrait pas donner un travail insurmontable aux services : il suffit essentiellement de la transmettre à la Confédération. Je demande donc au Conseil d'Etat de bien vouloir nous donner des nouvelles sur le traitement de cette initiative.

Mme Béatrice Métraux, conseillère d'Etat : — Je remercie M. le député pour sa question. Le Conseil d'Etat y répond ainsi : l'initiative cantonale à l'Assemblée fédérale « Pour le climat, taxons les billets d'avion » a effectivement fait l'objet d'une prise en considération directe par le Grand Conseil lors de sa séance du 12 février 2019. Comme aucun délai particulier n'avait été fixé, au sens de l'article 131, alinéa 1, de la Loi sur le Grand Conseil, le Conseil d'Etat avait alors une année pour émettre son préavis accompagné d'un projet de décret. Ces éléments auraient alors permis, si votre autorité le souhaitait et après un examen en commission, de confirmer ou non sa volonté de faire usage de droit d'initiative cantonale auprès de l'Assemblée fédérale dans le sens voulu par l'initiant. Entre le 12 février 2019 et le 12 février 2020, l'Assemblée fédérale a repris l'examen de la Loi fédérale sur le CO₂. Lors de sa séance du 25 septembre 2019, le Conseil des Etats a adopté le principe d'une taxe sur les billets d'avion comprise entre 30 et 120 francs, en fonction de la classe et de la distance. Il a également accepté un projet d'une taxe unique de 500 francs pour l'aviation d'affaires. Lors de la séance du 10 juin 2020, le Conseil national a suivi la Chambre des cantons sur la taxe sur les billets d'avion, mais des divergences ont persisté jusqu'au 17 septembre dernier sur le montant pour l'aviation d'affaires. La conférence de conciliation ayant proposé une taxe comprise entre 500 et 3000 francs pour ce type d'aviation, les deux Chambres ont accepté cette proposition et la Loi sur le CO₂ a été validée formellement par l'Assemblée fédérale, le 25 septembre dernier. Il convient encore de relever que la population suisse sera appelée, selon toute vraisemblance, à se prononcer sur ce projet de loi par la voie du référendum.

Considérant que le but recherché par l'initiative cantonale faisait d'ores et déjà débat sous la coupole et que la procédure vaudoise aurait requis un nouveau passage en commission, puis au plénum, avant que le texte ne soit finalement renvoyé à l'Assemblée fédérale, il a été

estimé plus judicieux d'attendre la fin de la procédure parlementaire à Berne avant d'émettre le préavis du Conseil d'Etat. Sous réserve d'une acceptation populaire lors d'un éventuel scrutin, les travaux à Berne sont finalisés depuis maintenant onze jours. Le Conseil d'Etat devrait donc présenter son préavis sur cette initiative au Grand Conseil d'ici la fin de l'année.

M. Maurice Mischler (VER): — Je n'ai pas de question complémentaire. Pour une prochaine fois, j'attendrais peut-être du Conseil d'Etat un peu plus de diligence. A priori, je me réjouis de la réponse qu'il donnera à mon initiative.

Ce point de l'ordre du jour est traité.

Initiative Cédric Weissert et consorts – Rendre le port du casque obligatoire à tous les cyclistes (20_INI_2)

Texte déposé

Depuis de nombreuses années, le développement du vélo dans toutes ses variantes — vélo de loisir, moyen de transport entre domicile et travail ou encore comme activité sportive — n'a cessé de prendre de l'ampleur. Si l'on peut se féliciter de son essor tant du point de vue de l'activité sportive générée et donc de ses bienfaits sur la santé que du point de vue de l'aspect écologique, un point ne peut être occulté : la sécurité.

En effet, un nombre non négligeable de cyclistes roulent sans casque. Avec l'arrivée des vélos électriques et le développement des bandes cyclables et autres pistes réservées aux cyclistes, il est facile de constater la dangerosité de rouler sans le casque. De plus, une part de ces mêmes cyclistes ne respecte pas les règles de circulation. En pèle mêle, on peut citer le non-respect des signalisations, des sens-interdits, voire du contre-sens. C'est un danger, en premier lieu pour le cycliste lui-même, mais aussi pour les autres usagers comme les piétons ou les automobilistes. Si pour ces derniers le danger physique est moindre, le risque psychologique n'est pas négligeable en cas d'accident. Comment vivre en ayant blessé grièvement voire tué un cycliste car ce dernier ne portait pas le casque et venait de griller un feu rouge, alors qu'avec un casque il n'aurait peut-être subi qu'une blessure légère ou une forte commotion ?

En termes de chiffres, rien que pour 2018, ce ne sont pas moins de 27 morts en Suisse qui circulaient en vélo dont 12 qui étaient en vélo électrique. Au niveau des blessés graves ce sont 877 cyclistes en vélo « standard » (+7 %) et 308 cyclistes en vélo électrique (+38 %). La plupart des personnes tuées ou grièvement blessées le sont avec des vélos électriques de type « lent » (236 personnes versus 85 avec des vélos électriques rapides). De par ces constats, je dépose ce jour une initiative cantonale à l'intention des instances fédérales afin de les enjoindre à rendre le port du casque obligatoire et de façon généralisée à tous les cyclistes et sur l'ensemble du territoire.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

(Signé) Cédric Weissert et 24 cosignataires

Développement

M. Cédric Weissert (UDC): — Ces dernières années, l'essor du vélo et plus particulièrement du vélo électrique est une bonne chose. On peut citer les aspects écologiques, mais également les bienfaits pour la santé. Cependant, l'essor du vélo ne doit pas se faire au

détriment de la sécurité routière ! Le partage des routes doit se faire en mettant tout en œuvre pour assurer la sécurité des utilisateurs. A ce titre, je dépose la présente initiative afin que le canton puisse faire entendre sa voix auprès de l'Assemblée fédérale, pour que le port du casque devienne obligatoire pour tous les cyclistes et non uniquement pour les utilisateurs de vélos électriques dépassant une certaine vitesse.

Il en va de la sécurité de toutes et de tous, principalement des enfants qui très souvent ne maîtrisent pas totalement ce moyen de transport. Si des décès ou des accidents graves peuvent être évités grâce à cela, nous devons aller vers cette obligation. Je ne suis pas favorable à des obligations à tout va, mais sur ce sujet, nous aurions dû rendre le port du casque obligatoire depuis longtemps, à l'image de la ceinture pour les automobilistes. Comment imaginer qu'un conducteur de vélomoteur soit obligé de porter un casque, alors que le conducteur d'un vélo, qui pourrait aisément circuler à 50 km/h dans une descente, n'y soit pas obligé ? Ce n'est pas cohérent. Je remercie donc les cosignataires de cette initiative et me réjouis d'en discuter prochainement en commission.

L'initiative, cosignée par au moins 20 députés, est renvoyée à l'examen d'une commission.

Motion Grégory Devaud et consorts – Du sport et des directives sanitaires, oui, mais pas à n'importe quel prix! (20_MOT_4)

Texte déposé

La période dans laquelle nous évoluons, tous, est une période évidemment particulière. La situation sanitaire liée au Covid 19 amène son lot d'incertitudes, mais aussi de difficultés. Ces problématiques se ressentent à de nombreux niveaux tant et maintes fois évoquées par les médias et nos institutions durant les dernières semaines. Les enjeux se situent, bien sûr, en premier lieu sur le monde de la santé et sur les soutiens sociaux. Le monde économique, l'emploi au sens large et la gestion des ressources sont probablement les problématiques, suivant l'urgence, les plus importantes. Beaucoup a déjà été fait et sera encore fait pour soutenir toutes celles et tous ceux le nécessitant.

S'ensuit immédiatement le soutien à la culture, à la jeunesse et au sport, à l'activité physique. Et c'est bien de ce dernier point dont nous parlons, dans cette motion, ce dernier point, le sport et l'activité physique, mais qui regroupe globalement l'ensemble des points précédents, déjà largement soutenus. Ce sport qui, dans le fond et au travers d'un tissu associatif fort, soudé et motivé, s'occupe de notre jeunesse en particulier. Ce sport qui, bien sûr et au travers de toutes ses associations ou fédérations présentes dans notre canton fait partie de notre ADN, de notre culture. Ce sport qui fait tant en termes de promotion de l'activité physique et de la santé. Ce sport qui nous rassemble, nous lie, nous « fait du bien », véritable moteur de liens sociaux, de vie sociale. Ce sport enfin qui représente tant d'emplois et tant d'activité économique dans notre canton. Et bien ce sport aujourd'hui, si fort, si soudé, si motivé, est un peu, et c'est tout là le paradoxe, à bout de souffle.

De nombreuses actions sont d'ores et déjà prévues et pensées par le canton, et en particulier son département en charge du sport et, donc, au travers de son Service de l'éducation physique et du sport. Le sport, et c'est là toute sa beauté, s'en sortira, plus fort qu'avant.

Mais aujourd'hui le sport et ses associations sportives ont besoin d'un simple petit coup de pouce, et ce coup de pouce, c'est la prise en charge des frais supplémentaires de nettoyage liés au Covid 19, et ce à titre rétroactif.

Il a déjà été évoqué la solution pragmatique de répartition en trois groupes journaliers d'utilisateurs des infrastructures cantonales. Les deux premiers groupes étant des groupes scolaires, le troisième constitue le groupe des associations sportives, précisément à but non lucratif. Sans remettre, pour

l'heure, en question la problématique des tarifs de locations des salles cantonales à ces associations, nous estimons que l'Etat peut, à titre exceptionnel, inclure ces frais supplémentaires dans lesdites locations, et ce, sans supplément. Sans quoi, demain, il n'y aura tout simplement plus de frais supplémentaires de nettoyage à prendre en charge, mais également plus de location!

Nous demandons ainsi, par cette motion, que le Conseil d'Etat soutienne le tissu associatif vaudois par la prise en charge des frais de nettoyages supplémentaires des infrastructures cantonales et nécessaires à la gestion de la crise sanitaire Covid 19.

Prise en considération immédiate.

(Signé) Grégory Devaud et 28 cosignataires

Développement

M. Grégory Devaud (PLR): — La période dans laquelle nous évoluons tous est évidemment particulière. La situation sanitaire liée au COVID-19 amène son lot d'incertitudes, mais aussi de difficultés. Ses problématiques se ressentent à de nombreux niveaux, tant et maintes fois évoquées par les médias et par nos institutions, ces dernières semaines. Les enjeux se situent bien sûr en premier lieu dans le monde de la santé et sur les soutiens sociaux. Le monde économique, l'emploi au sens large et la gestion des ressources sont probablement les problématiques les plus importantes, suivant l'urgence. Beaucoup a déjà été fait et le sera encore pour soutenir toutes celles et ceux le nécessitant.

S'ensuit immédiatement le soutien à la culture, à la jeunesse et au sport, c'est-à-dire à l'activité physique. C'est bien de ce dernier point que nous parlons dans la motion que je vous présente : le sport et l'activité physique, qui regroupent l'ensemble des points déjà largement soutenus. Le sport, au travers d'un tissu associatif fort et soudé, s'occupe de notre jeunesse, en particulier. Bien sûr, au travers de toutes ses associations et fédérations présentes dans notre canton, le sport fait partie de notre ADN et de notre culture. Ce sport qui fait tant au niveau de la promotion de l'activité physique et de la santé, ce sport qui nous rassemble, qui nous lie et qui nous fait du bien, véritable moteur de liens sociaux et de vie sociale. Ce sport, enfin, qui représente tant d'emplois et tant d'activités économiques dans notre canton. Aujourd'hui, ce sport si fort, si soudé, si motivé est un peu à bout de souffle et c'est tout le paradoxe!

De nombreuses actions sont d'ores et déjà prévues et pensées par le canton, en particulier par son département en charge du sport et donc au travers de son Service de l'éducation physique et du sport. Le sport — c'est là toute sa beauté — s'en sortira plus fort qu'avant ! Mais aujourd'hui, le sport et ses associations sportives ont besoin du simple petit coup de pouce que serait la prise en charge des frais de nettoyage supplémentaires liés au COVID-19, et ce à titre rétroactif.

La solution pragmatique d'une répartition en trois groupes des utilisateurs journaliers des infrastructures cantonales a déjà été évoquée. Les deux premiers groupes étant les groupes scolaires, le troisième groupe constitue celui des associations sportives à but non lucratif. Il semble même qu'un geste supplémentaire soit prévu par l'Etat, dès aujourd'hui, conditionné à nos débats. Sans remettre pour l'heure en question la problématique des tarifs de location des salles cantonales à ces associations, nous estimons que l'Etat peut, à titre exceptionnel, inclure ces frais supplémentaires même modestes et symboliques dans lesdites locations et cela sans supplément. Sans quoi, demain, il n'y aurait tout simplement plus de frais supplémentaires de nettoyage à prendre en charge, car il n'y aurait plus de location du tout.

Par cette motion, nous demandons que le Conseil d'Etat soutienne le tissu associatif vaudois par la prise en charge, avec effet rétroactif, des frais de nettoyage supplémentaires des infrastructures cantonales, nécessaire pour la gestion de la crise sanitaire COVID-19. Vous conviendrez de la situation particulière nécessitant une réaction urgente et donc le renvoi direct au Conseil d'Etat. Je vous remercie de votre soutien pour « un petit geste de plus » , tout simplement, ainsi que titrait le 12.45 de ce jour

La discussion est ouverte.

M. Sébastien Cala (SOC): — La pandémie que nous traversons a eu des répercussions importantes sur bon nombre de secteurs de notre société et le sport associatif ne fait pas exception. Afin de permettre aux clubs et associations de faire face à la crise, le Service de l'éducation physique et du sport (SEPS) et le Fonds du sport ont alloué des subventions supplémentaires. Je salue ce geste et d'ailleurs, en tant que vice-président de Ski-Romand, je remercie le Conseil d'Etat.

Malheureusement, à la rentrée d'août, de nouvelles charges sont venues alourdir le budget des clubs et associations et, comme le mentionne mon collègue Devaud dans le texte de sa motion, cette nouvelle charge provient de la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP). Après un sondage auprès de différents clubs sportifs vaudois utilisateurs des infrastructures cantonales, je m'inquiète de la posture du Conseil d'Etat, respectivement du Département des finances et des relations extérieures. On parle ici de clubs gérés de manière bénévole, qui s'occupent essentiellement de mettre en mouvement notre population et notamment la jeunesse. Comment peut-on concevoir que ce genre de club, dont les rentrées financières sont issues de cotisations, des recettes de la buvette et du loto annuel, puisse prendre en charge une location d'infrastructures multipliée par quatre ou plus? On passe par exemple de 4'000 francs annuels à plus de 15'000 francs pour un club de basket; ou de 5'000 francs à plus de 20'000 francs pour un club de volley. Les surcoûts pour les clubs et associations sportives représentent même, dans certains cas, plusieurs dizaines de milliers de francs. Le mois dernier, notre collègue Volet parlait en effet de 40'000 francs pour un club de handball de la Riviera. Ce sont des montants exorbitants pour des structures associatives et bénévoles. Ces montants ne pourront être pris en charge par de nombreux clubs. Résultat : soit les clubs réduisent leur offre, annulent leurs entraînements et manifestations — ce qui est déjà le cas pour plusieurs d'entre eux, après vérification — soit ils répercutent les surcoûts sur les cotisations des membres, ce qui va rendre l'activité sportive inaccessible à de nombreuses familles.

Alors que le Conseil d'Etat souhaite lutter contre la sédentarité de la population, développer la pratique sportive chez les jeunes et qu'il est en train de mettre en place des politiques publiques allant dans ce sens, la position du Département des finances et des relations extérieures est totalement contreproductive. C'est à croire que celles et ceux qui ont pris cette décision n'ont pas conscience de l'importance du sport associatif dans la lutte contre la sédentarité et pour créer des liens sociaux ! Cela m'interroge. Quel message le Conseil d'Etat transmet-il au sport associatif ? Quel message le Conseil d'Etat transmet-il au sport associatif ? Quel message le Conseil d'Etat transmet-il à toutes ces femmes et ces hommes qui passent leurs soirées et leurs week-ends à faire tourner ces clubs, afin que notre population et notamment notre jeunesse soient mises en mouvement ?

J'espère sincèrement que le Conseil d'Etat, respectivement le Département des finances et des relations extérieures, révisera très rapidement sa position dans ce dossier et n'attendra pas une année avant de répondre à cette motion. Vous l'aurez compris, à titre personnel, je vous encourage à soutenir la motion et son renvoi direct au Conseil d'Etat.

M. Vincent Keller (EP): — Le groupe Ensemble à gauche et POP est sensible à l'utilité du sport populaire, celui qui est pratiqué par la population dans les clubs sportifs, vaudois notamment. La situation de pandémie, avec le semi-confinement, a cassé la bonne dynamique d'une grande partie de la population qui s'adonnait au sport en utilisant des infrastructures spécifiques. Suite à la levée du semi-confinement, il a fallu adapter la fréquence et les procédures de nettoyage aux règles d'hygiène définies par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) et par le médecin cantonal. Cette adaptation a engendré des frais supplémentaires pour nombre de clubs sportifs et de communes.

Notre groupe comprend que cette motion ne concerne que les clubs et associations sportives dont les infrastructures sont financées ou subventionnées par le canton. Nous n'avons pas d'idée de la proportion de clubs que cela représente, mais nul doute qu'une grande partie des infrastructures sportives dont la maintenance et le nettoyage sont assurés notamment par les communes ne verront pas leurs finances s'améliorer; ni celles des associations sportives ni celles des communes. Nous aurions donc préféré que le motionnaire demande que l'ensemble des frais de nettoyage de l'ensemble des infrastructures sportives du canton soit pris en charge par l'Etat. Mais en tout état de cause, nous soutiendrons bien évidemment le renvoi direct de la motion de notre collègue Grégory Devaud.

M. Vassilis Venizelos (VER): — Ainsi qu'une grande partie du groupe des Verts, je soutiendrai le renvoi direct de la motion au Conseil d'Etat. Nous avons effectivement souvent l'occasion de débattre du sport spectacle et du financement d'infrastructures pour le sport professionnel, soit un type d'activité sportive tout aussi nécessaire pour faire rayonner notre canton, mais avec la motion Devaud, nous sommes clairement au cœur de l'activité sportive vaudoise, confrontée à des réseaux d'acteurs bénévoles qui donnent de leur temps, de leur intelligence et de leur énergie pour faire fonctionner ces fédérations et associations sportives. Cette activité permet aux Vaudoises et aux Vaudois de pratiquer leur passion. Il me semble donc tout à fait évident de soutenir cette motion afin d'envisager un soutien financier pour ces associations. Cela semble être la moindre des choses.

M. Marc Vuilleumier (EP): — J'ai été précédé par plus jeunes que moi et je renonce.

La discussion est close.

La motion, prise en considération, est renvoyée au Conseil d'Etat avec quelques avis contraires et abstentions.

Postulat Muriel Thalmann et consorts – Pour un congé maternité, allaitement, parental, adoption... serein et une administration exemplaire et efficace (19_POS_107)

Rapport de la commission

1. PREAMBULE

La Commission thématique de la politique familiale s'est réunie le jeudi 28 mars 2019 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne.

Sous la présidence de Monsieur le député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les députées Claire Attinger Doepper, Céline Baux, Florence Bettschart-Narbel (en remplacement de Sergei Aschwanden), Circé Fuchs (en remplacement d'Axel Marion), Sabine Glauser Krug, Delphine Probst, Anne-Lise Rime, Myriam Romano-Malagrifa et Muriel Thalmann, ainsi que de Messieurs les députés Jean-Rémy Chevalley, Fabien Deillon (en remplacement de Werner Riesen), Jean-Claude Glardon, Pierre-François Mottier, Maurice Treboux et Pierre Volet.

Ont participé à cette séance Madame Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), ainsi que Monsieur Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la commission, a rédigé les notes de séance et en est sincèrement remercié.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

En préambule, la postulante rappelle que son objet concerne uniquement l'administration cantonale et demande la mise en place de bonnes pratiques. Il ne s'agit pas d'une obligation, puisqu'il convient de s'adapter à chaque cas spécifique, mais plutôt d'une approche systématique qui permette de se poser les bonnes questions à temps, puis de prendre, si nécessaire, les dispositions adéquates. Actuellement, il n'est pas encore usuel de répondre de manière conséquente à la question de remplacer, ou non, un-e collaborateur/trice qui bénéficie d'un congé planifiable de longue durée, tel qu'une opération médicale, un congé maternité ou encore un congé adoption. Ne pas remplacer un-e collaborateur/trice qui sera absent-e à long terme peut avoir des conséquences indésirables, comme par exemple engendrer une pression psychologique sur les collègues, provoquer des soucis en termes de traitement temporel ou encore entraîner la crainte pour la personne en congé d'être dessaisie d'un dossier, voire d'être relevée d'un domaine de compétences. De plus, l'absence occasionne souvent des retombées négatives sur la santé des collaborateurs/trices de l'unité concernée ou encore devient source de démotivation puisque les tâches de la personne en congé doivent être assumées en plus des tâches usuelles.

Ainsi, chaque absence pour cause de maladie, d'accident ou de maternité devient un risque pour le fonctionnement d'une unité administrative, surtout lorsque celle-ci est de petite taille. Ce postulat demande donc au Conseil d'Etat de mettre en place des bonnes pratiques favorisant le remplacement systématique et donc d'admettre le fait que le remplacement soit une norme à laquelle il est évidemment possible de déroger le cas échéant. Cette manière de procéder peut par ailleurs donner une chance à la personne engagée temporairement d'acquérir de nouvelles compétences, voire même de rebondir sur le marché du travail.

Au demeurant, il s'agit également d'un signal positif pour les employé-e-s souhaitant avoir des enfants. Pour conclure, la postulante cite des bonnes pratiques, tel qu'une page web spécifique sur le site de l'Université de Genève¹ (personnes de contact, démarches à entreprendre, procédures, articles de lois, directives, etc.) ou encore le fait que l'Université d'Oxford a constitué une équipe (pool) de remplaçant-e-s.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

En guise d'introduction, la Conseillère d'Etat en charge du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) note que l'Administration cantonale vaudoise (ACV) dispose déjà de toute une batterie de solutions et ne préconise donc pas une approche systématique et uniforme compte tenu des différences en termes de professions, de taille d'équipe ou encore de situations et de réalités. Le périmètre du présent postulat concerne le congé maternité, le congé allaitement, le congé d'adoption ou encore le congé parental – qui peut être prolongé de six mois et donc aller jusqu'à un an, uniquement lorsque des mesures d'organisations peuvent être prises par le service concerné. Il existe donc deux types de congés en termes de rémunérations :

- le congé maternité, par lequel l'employeur reçoit des allocations pertes de gains (APG), et les congés d'allaitement, ainsi que d'adoption à charge exclusive de l'employeur, puisqu'il n'y a pas de règlementation fédérale et qu'il s'agit d'une spécificité de l'ACV;
- le congé parental, et évidemment sa prolongation, n'est quant à lui pas rémunéré.

De ce constat, il découle que seuls les remplacements de personnel lors de congés d'allaitement et/ou d'adoption entraînent une double charge salariale pour l'employeur. La décision de remplacer, ou non, des collaborateurs/trices absent-e-s ne se prend donc pas en regard des surcharges financières, étant donné que le congé d'allaitement dure un mois et que le congé d'adoption ne concerne que très peu de personnes. Les facteurs prépondérants se trouvent donc plutôt dans le cahier des charges ainsi que dans l'organisation du service qui déterminent un éventuel remplacement, car l'entité concernée doit être en mesure de faire face, totalement ou partiellement, à une absence durant quatre mois. La diversité des cahiers des charges, des métiers ou encore des réalités fait que l'ACV s'est dotée d'une directive offrant des outils multiples et flexibles à l'autorité d'engagement pour permettre de trouver des solutions qui soient adaptées à chaque situation.

Composant une des *Directives et règles à usage interne de l'Etat* (DRUIDE), cette directive particulière intitulée « Gestion des postes et des effectifs » définit précisément à l'endroit des autorités d'engagement les possibilités qui s'offrent à elles en vue de remplacer leurs collaborateurs/trices. La Conseillère d'Etat cite ainsi les plus usuelles ci-après :

- l'engagement d'une personne par le biais d'un contrat de durée déterminée (CDD) définit par la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) ou d'un CDD auxiliaire;
- le recours à du personnel intérimaire en cas de nécessité, notamment pour assurer des tâches administratives, puisque l'ACV a conclu un contrat avec une agence d'intérimaires;
- l'augmentation temporaire du taux d'activité des collaborateurs/trices en fonction;
- l'accomplissement d'heures supplémentaires (au maximum 140 heures par année civile) compensées en congés, voire exceptionnellement rétribuées;

_

¹ Congé maternité, site web de l'UNIGE

- le versement d'indemnités pour travaux spéciaux (ITS), à savoir des primes payées suite à un engagement distinctif et/ou à l'accomplissement de tâches particulières;
- la replanification des travaux ou la réfection du phasage d'un projet, surtout lorsque les services ont affaire à des spécialistes ayant des compétences propres et uniques.

Toutefois, la Cheffe du DIRH souhaite préciser que le corps enseignant ainsi que les métiers liés à la sécurité, à la justice et au domaine des soins font l'objet de remplacements systématiques. De plus, certaines fonctions requièrent des savoir-faire et des expertises particulières et ne peuvent ainsi pas faire l'objet de remplacements, d'autant plus qu'il y a parfois des pénuries sur le marché de l'emploi, notamment dans le domaine de l'informatique. Globalement, on ne procède donc pas toujours à un remplacement automatique, mais à une appréciation de manière circonstanciée, au cas par cas.

Dès lors, ce ne sont donc pas les absences mentionnées auparavant qui posent problème à l'ACV, mais les situations imprévisibles et de longues durées traitées au travers de la gestion des cas (case management), telles que des accidents ou des maladies pour lesquelles aucune date de reprise n'est connue et où il n'est pas possible de savoir dans quel état et à quel pourcentage la personne va revenir. Le SPEV s'est ainsi doté d'une entité spécifique qui gère ces situations en accompagnant les personnes concernées en leur proposant notamment des solutions pour le retour au travail. A titre d'exemple, la Conseillère d'Etat mentionne le cas d'un cantonnier qui s'est fait renverser par un véhicule et connaît une période d'absence. Dans le meilleur des cas, il sera à nouveau en mesure de travailler, mais peut-être dans une fonction différente, et pas à 100%. Il conviendra alors de lui trouver des tâches à la mesure de ses compétences et de son taux d'activité.

A cela, le Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) ajoute que la gestion des absences est une préoccupation constante pour chaque responsable de service. C'est ainsi que les absences planifiées ne posent en général aucun problème, au contraire de celles qui surviennent du jour au lendemain. Dans ce cas de figure, tout service peut faire appel, au travers de la société de placement, à une personne qui sera immédiatement en mesure d'effectuer un remplacement. S'agissant de la question du congé maternité, la disposition prise par la directive du Conseil d'Etat est extrêmement claire, à savoir la conclusion d'un CDD LPers-VD de six mois – quatre mois de congé maternité, suivis d'un mois de congé allaitement, très souvent complété soit par une prise de vacances, soit par un congé non-payé. Enfin, le contrat LPers-VD signifie que la personne engagée se trouve sur un poste équivalent à celle en congé maternité.

4. DISCUSSION GENERALE

Une première commissaire remercie la postulante pour le dépôt de ce postulat puisqu'il a permis à la commission d'obtenir bon nombre d'informations intéressantes de la part de l'administration. C'est pourquoi elle ne recommandera pas le renvoi au Conseil d'Etat puisqu'elle estime que les questions soulevées ont déjà trouvé leurs réponses. Elle se dit notamment satisfaite par les explications fournies par l'administration au sujet du stress subi par la personne absente, que cela soit au cours de son congé ou lors de son retour au travail.

A son tour, la postulante remercie le Conseil d'Etat pour ses explications et dit ne pas avoir douté de l'existence de toute une batterie de mesures pour remplacer les collaborateurs/trices de l'ACV. Néanmoins, elle souhaite s'assurer que l'ensemble des chef-fe-s de service applique correctement cette directive et que les bonnes pratiques soient réellement mises en œuvre.

Une deuxième commissaire souhaite remercier la postulante d'avoir déposé cet objet parlementaire et considère que des réponses ont été apportées à la plupart des questions contenues dans le texte. Tout comme sa préopinante, elle souhaite toutefois être certaine que ce souci de gestion du personnel existe bel et bien au sein de l'ACV et atteint effectivement tous les niveaux.

Pour clarifier cet aspect de la problématique, le Chef du SPEV indique que le Bureau de coordination des ressources humaines (BCRH) — composé du chef du SPEV, d'un-e chef-fe de service, d'un-e représentant-e de chaque fonction des ressources humaines (assistant-e, responsable dans un service et dans un département), d'un-e représentant-e de l'UNIL et d'un-e du CHUV — est chargé d'identifier les besoins, de remonter les éventuelles problématiques et de proposer des modifications de pratiques au SPEV. De plus, une formation à l'attention de l'ensemble des responsables des ressources

humaines (RRH) et des personnes chargées des RH est régulièrement organisée, entre autres à l'attention des nouveaux/elles collaborateurs/trices, tout comme il leur est proposé un rafraîchissement des connaissances s'agissant de la directive du Conseil d'Etat. En outre, le Chef du SPEV souhaite à nouveau souligner que la difficulté majeure réside dans la gestion des absences de longue durée sans qu'il soit possible de savoir quand la personne reprendra le travail. La décision de remplacer celle-ci doit se faire avec le maximum de certitude possible et nécessite ainsi de la finesse.

La représentante du gouvernement précise que la conduite opérationnelle des dossiers RH n'incombe pas à un-e chef-fe de service puisqu'elle s'effectue soit par le biais d'un RRH, soit par le/la délégué-e RH du service, soit par l'encadrant-e de proximité. Les décisions sont par conséquent remontées au/à la chef-fe de service par la chaîne RH, laquelle a par ailleurs été renforcée des dernières années afin de gagner en cohérence et en exhaustivité. Toutefois, il n'est pas possible d'exclure l'apparition de situations compliquées ou de cumul de situations dramatiques, notamment au sein des services ou des équipes de petite taille.

En complément à ces précisions, une troisième commissaire observe qu'un remplacement systématique ne correspond ni au terme « humain » contenu dans le mot « ressources humaines », ni à des situations particulières, étant donné que les différents services et équipes anticipent au mieux chaque situation. Elle estime ainsi que l'ensemble des mesures mises en place à l'ACV permet de répondre à cette problématique de manière satisfaisante.

Pour nuancer ce point de vue, une quatrième députée indique que le CHUV a connu quelques situations difficiles par le passé et se demande si la réalité n'est peut-être pas aussi idéale en ce qui concerne cette entité.

Au Chef du SPEV de spécifier que le CHUV possède une équipe d'infirmiers/ères qui se tient à disposition en cas d'absence. A sa connaissance, ce système fonctionne bien puisqu'il a été négocié en particulier avec le Syndicat des services publics (SSP). Le système prévoit notamment que la personne doit accepter un certain nombre de missions et que, dans le cas contraire, elle est retirée de l'équipe. Il est aussi relevé qu'un système analogue a été mis en place à l'Office du personnel enseignant (OPES), afin d'assurer le remplacement de personnes en congé.

En écho à cette observation, une cinquième commissaire remarque que les protocoles instaurés par l'ACV sont parfois mis en place dans certaines communes. Cette manière de faire permet de garantir que les prestations à la population soient maintenues, d'où l'importance centrale de la question des RH et de la bonne gestion des absences. Cependant, et malgré un système de détection précoce, les absences de longue durée sont compliquées à gérer, car il convient d'avancer avec bienveillance par rapport à la personne en congé, tout en ayant dans le même temps une forme d'exigence vis-à-vis de ses collègues. De plus, la commissaire estime que ce postulat donne l'occasion à l'administration de tordre le bras à l'idée que le canton n'effectue pas de remplacements par souci d'économie.

Une dernière commissaire estime quant à elle que des absences imprévues peuvent parfois amener à un contexte de surcharge collective, entre autres dans les domaines de l'enseignement et des soins. Ainsi, il convient d'éviter de donner des tâches superflues aux collègues et de modifier excessivement leurs cahiers des charges, car de telles situations peuvent amener à une augmentation du taux d'absentéisme au sein du service ou de l'équipe, voire à des cas de burn-out. Enfin, elle se dit satisfaite des propos tenus durant cette séance et souhaite que le futur rapport de commission serve de document de référence afin de faire office de réponse au présent postulat.

En dernier lieu, un député rappelle qu'il est nécessaire de remettre l'humain au centre des débats et qu'il convient, en premier lieu, de féliciter les femmes enceintes. Il souhaite également relever que ce type de problématique est plus compliqué à gérer dans le secteur privé qu'au sein de l'ACV.

En conclusion, la postulante observe que les mesures mises en place au sein de l'ACV sont exemplaires, même s'il serait opportun d'en faire davantage au niveau de la communication.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Au vu des réponses apportées par l'administration, ainsi que des arguments amenés par les commissaires, la postulante retire formellement son postulat.

Moudon, le 19 juillet 2019.

Le rapporteur : (Signé) Felix Stürner

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission – Postulat retiré

M. Felix Stürner (VER), rapporteur: — Dans le copieux menu de cinq plats de la Commission thématique de la politique familiale à l'ordre du jour de cet après-midi, les mets sont aussi nombreux que savoureux. Parmi les plats, certains parlent des conditions de travail des employés de l'administration cantonale, d'autres concernent directement la restauration collective, ou encore des activités extrascolaires des enfants, voire le domaine du parascolaire. Je vous propose donc de passer à table pour un moment !

De par son objet, la postulante Mme Thalmann veut expressément s'assurer des bonnes pratiques dans l'administration cantonale vaudoise (ACV). De ce fait, elle souhaite que les procédures de remplacement prévisibles soient assurées. Par-là, elle aimerait éviter les répercussions négatives d'une absence prévisible, par exemple en cas d'opération médicale, de congé maternité ou autre congé d'adoption. Dès lors, elle préconise la mise en place de bonnes pratiques permettant les remplacements systématiques dans l'administration cantonale.

Pour répondre à ces demandes, le Conseil d'Etat présente les dispositions actuellement en vigueur, qui permettent de s'adapter aux cas particuliers en évitant les généralisations. En ciblant les points principaux du postulat, la représentante de l'exécutif présente les deux types de congés prévus. Le premier type intervient en cas de congé maternité, de congé d'allaitement ou d'adoption : en l'absence de réglementation fédérale, l'employeur touche les allocations perte de gain (APG) et le congé est garanti. Le deuxième intervient en cas de congé parental : aucune rémunération n'est actuellement prévue.

Dès lors, les remplacements au sein des services s'opèrent, non pas tellement en fonction des surcharges financières, mais surtout par rapport aux différents cahiers des charges ou à l'organisation des services concernés. Au vu de la pluralité des cas, l'ACV s'est dotée d'un outil adapté à ses besoins, qui se nomme la *Directive des règles à usage interne de l'Etat (DRUIDE)*. L'une d'entre elles prévoit notamment des possibilités de remplacements des collaboratrices et collaborateurs, selon des modalités diverses. Par ailleurs, la représentante du gouvernement indique que certaines fonctions de l'ACV — comme dans l'enseignement, les métiers des soins ou encore la sécurité — sont systématiquement remplacées. D'autres spécialités ne peuvent être palliées rapidement. Une évaluation se fait donc au cas par cas et, globalement, les problèmes se posent plutôt en cas d'absence imprévisible ou de longue durée.

Au cours de la discussion, les mesures préconisées ont été louées, mais leur réelle application a soulevé des questions. Il a été montré que, dans ce domaine, aussi bien des moyens pour assurer le suivi avaient été mis en place — avec notamment le Bureau de coordination des ressources humaines (BCRH) —, que des cours, régulièrement organisés à l'intention des responsables en ressources humaines (RH). La chaîne de ces dernières a été notablement renforcée. Ces différentes précisions ont amené la postulante à retirer son objet.

La présidente : — Je donne la parole à Mme Thalmann, pour confirmation du retrait de son texte.

Mme Muriel Thalmann (SOC): — Je remercie le Conseil d'Etat pour ses réponses et je retire mon postulat. J'émets toutefois le vœu que le Conseil d'Etat développe une approche spécifique pour les congés maternité et émette des lignes directrices claires, afin de s'assurer que la personne qui part en congé maternité soit vraiment remplacée durant son absence et qu'elle retrouve effectivement son poste et ses responsabilités, à son retour, à l'instar de ce qui se fait à l'Université de Genève (UNIGE) qui y consacre une page spécifique sur son site internet, intitulée : Il est possible de remplacer une collaboratrice durant son congé maternité.

Exposé des motifs et projet de loi modifiant l'article 35 al. 1 lit. c de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud - Allongement de la durée du congé de paternité (175) (LEG 677756)

Rapport de la commission

(Voir annexe en fin de séance.)*

Premier débat

M. Felix Stürner (VER), rapporteur : — Avant que le peuple suisse ne plébiscite, le 27 septembre dernier, l'introduction d'un congé paternité général, soutenu par plus de 81 % des Vaudoises et Vaudois, le Conseil d'Etat vaudois avait déjà effectué une avancée dans ce sens, en soumettant un projet de loi à ce sujet au mois de janvier. Au nombre des arguments en faveur d'une telle introduction, figurent des éléments que la campagne fédérale a aussi clairement soulignés : construction d'un projet commun des deux parents, nécessité de la présence du père auprès de l'enfant, revendication de longue durée d'un allongement du congé paternité — actuellement plutôt parcimonieux puisqu'il compte cinq jours. A cela s'ajoute le fait que bon nombre d'employeurs du privé offrent d'ores et déjà des conditions très enviables, que le canton en tant qu'employeur public moderne se devait de rester attractif surtout auprès des nouvelles générations d'employés. D'autant plus que dans certains secteurs de l'administration, une partie du personnel — environ 30 % cessera son activité professionnelle dans les 10 à 15 ans à venir. Ce sont quelques-unes des raisons qui ont poussé le gouvernement à proposer la modification de la Loi sur le personnel (LPers), à l'article 35, alinéa 1, pour augmenter la durée à 20 jours, de manière échelonnée dans le premier projet qui a été soumis à la commission, cumulable dans le projet du Conseil d'Etat avec les dispositions fédérales. Si, comme souvent, les avis des commissaires divergeaient lors des débats en commission, notamment en ce qui concerne les distorsions que pourrait amener un allongement du congé paternité eu égard au tissu des PME, sur le besoin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, ou encore la durée adéquate d'un congé qu'il soit de paternité ou parental, un consensus sur la légitimité de l'allongement de la durée du projet s'est progressivement dégagé, notamment aussi parce qu'il s'inscrit parfaitement dans la stratégie fiscale 2022 du Conseil d'Etat, son financement étant donc assuré. Parallèlement, une courte majorité s'est fait jour pour rejeter le cumul du congé cantonal avec, au moment des discussions, l'éventuelle acceptation du congé fédéral. C'est ainsi que les débats ont débouché sur une solution de compromis qui a rencontré une large adhésion. Cette solution consiste à supprimer de l'article 35 toute référence au droit fédéral, comme elle élimine une entrée en vigueur progressive de l'allongement du congé sur les années 2020 à 2022, pour privilégier une mise en pratique des 20 jours dès 2020. Au vote final, la commission a accepté le projet de loi amendé par 14 voix et 1 abstention, sans opposition.

La discussion sur l'entrée en matière est ouverte.

M. Jean-Rémy Chevalley (PLR): — Etant membre de la Commission thématique de la politique familiale qui a débattu de cet objet, je puis vous assurer que le débat a été nourri. Même si d'emblée tous les membres étaient favorables à un congé paternité, la forme proposée de cumul du congé cantonal au congé prévu par le droit fédéral, cette façon de faire a failli envoyer ce projet aux oubliettes. Mais la discussion a permis au consensus de se mettre en place. En admettant qu'en contrepartie de la mise en application échelonnée de ce projet de loi, il fallait abandonner à l'article 35, lettre c), la deuxième partie de la phrase qui mentionnait le cumul des congés paternité, un accord a pu être trouvé. Fort de ce consensus, la majorité du groupe PLR vous recommande d'accepter ce projet de loi modifiant l'article 35 de la LPers, et ce, en suivant les propositions de la commission.

M. Vincent Keller (EP): — Le congé parental, sur le modèle de celui que vivent les habitants des pays scandinaves — une année à se partager entre le père et la mère — est dans l'ADN du groupe Ensemble à Gauche et POP. Il n'est jamais inutile de rappeler quelques banalités: s'occuper d'un nouveau-né n'est pas réservé à la mère. Pour le bien-être de l'enfant, le père est tout autant important. Etre parents, c'est un travail d'équipe. A côté de cela, les principales perdantes sont encore et toujours les femmes, dans la très grande majorité, qui choisissent de baisser, voire de supprimer leur temps de travail, grevant leur retraite. Cette vision moyenâgeuse de la famille, avec maman qui s'occupe des enfants autour du feu et papa qui ramène le produit de sa chasse, est en train d'être sérieusement mise

en cause, mais nous sommes encore très loin de l'égalité. Concilier travail et parentalité passe obligatoirement par la mise en place d'un congé parental. Un congé paternité tel que proposé ici est un minimum qu'il convient de considérer comme un petit pas dans la bonne direction.

En Suisse, les habitants sont rarement en phase avec une amélioration de leurs conditions sociales au travers des divers résultats des votations fédérales. S'agissant du Parlement fédéral, c'est encore pire. Toutefois, il y a deux semaines, le peuple suisse dans sa grande sagesse a accepté un congé paternité de deux semaines. Le canton de Vaud, avec ses cinq petits jours proposés au nouveau papa, faisait figure d'arriéré patriarcal, même s'il était tout de même 500 % meilleur que ce que proposait l'ancienne loi fédérale. Aujourd'hui, le Conseil d'Etat propose de passer à 20 jours ouvrables, soit deux fois plus de ce qu'a accepté le peuple. C'est un petit pas dans la bonne direction. Notre groupe encourage le Conseil d'Etat à remettre le travail sur le métier et à aller plus loin en termes de congé parental, afin qu'il devienne un employeur attractif vis-à-vis d'autres employeurs qui proposent déjà aujourd'hui à certains de leurs employés des outils bien plus attractifs qui permettent de concilier travail et parentalité. Le groupe Ensemble à Gauche et POP acceptera l'entrée en matière ainsi que l'ensemble des amendements qui seront proposés et qui viseront à améliorer le projet du Conseil d'Etat.

M. Nicolas Bolay (UDC): — Au nom du groupe UDC, dans sa majorité, nous voterons contre ce congé paternité. Un congé paternité supplémentaire à ce que le fédéral a accepté est pour l'instant inutile. Je pense qu'il faut laisser le temps à la mise en place de ce congé plébiscité par les Vaudois, à savoir les deux semaines fédérales. Une fois que l'on aura vu les résultats, peut-être faudra-t-il commencer à entrer en matière pour quelque chose de plus long. Je ne vois pas pourquoi seuls les employés de l'Etat auraient droit à ce prolongement. Actuellement, certains impératifs liés au covid sont plus urgents.

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — Les pères ont droit, dès le mois de janvier prochain, à 10 jours de congé paternité à la naissance de leur enfant. Sans surprise, les Suisses ont largement soutenu par plus de 60 % — l'introduction d'un congé paternité. Tous les cantons romands l'ont soutenu, et particulièrement les Vaudois — à plus de 81 %. C'est dire si les habitants de notre canton sont favorables à une amélioration des conditions de congé après une naissance, pour les pères. Les jeunes Vaudoises et Vaudois se sont également mobilisés, à travers un communiqué de presse, et voient plus loin que le congé paternité. Je vous lis un extrait de leur communiqué : « En deux semaines, on ne construit pas des bases suffisamment solides pour permettre une réelle évolution de la vision de la famille pour que les tâches domestiques se répartissent équitablement et que les mères puissent continuer à être des actrices centrales de la société professionnelle. » Comme élus vaudois, nous nous devons de suivre la tendance incontestée de nos concitoyens. A travers cette loi, nous pouvons commencer à nous y employer en améliorant la LPers et en offrant ainsi du temps aux jeunes pères, pour qu'ils puissent assurer de manière plus équitable le quotidien domestique et construire le lien avec leur enfant. Dès lors, je vous propose de refuser l'article modifié et de revenir à la proposition initiale du Conseil d'Etat qui octroie à l'article 35, alinéa c), un congé paternité de 20 jours ouvrables en sus du congé paternité prévu par le droit fédéral.

M. François Cardinaux (PLR): — Quand cette commission s'est réunie, nous n'avions encore pas le résultat fédéral. Aujourd'hui, on ne va pas aller de l'avant en augmentant encore les éléments, alors que nous sommes tous dans une situation difficile. On ne va pas aider d'une manière exemplaire seulement les employés du canton de Vaud. Pour l'instant, faisons déjà une chose, voyons où l'on va, combien cela coûtera réellement, et ensuite on pourra augmenter. Une chose après l'autre. Je refuserai l'augmentation.

Mme Rebecca Joly (VER): — Je ne vais pas revenir sur les propos de mes préopinants, sur l'importance et la nécessité de la présence du deuxième parent lors de l'arrivée d'un enfant. Nous en sommes toutes et tous conscients, les Vaudoises et Vaudois aussi ; ils l'ont largement exprimé dans les urnes. On ne mesure pas l'exploit du score du congé paternité dans notre canton ; il y a très peu d'objets de loi qui sont acceptés par une aussi large majorité — 4 Vaudois sur 5, c'est énorme !

Ce congé est nécessaire pour les pères, afin qu'ils puissent créer un lien stable avec leur nouveau-né, mais il est également essentiel pour les mères et pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Toutes

les études le montrent : l'arrivée d'un enfant dans un couple est souvent le début d'un creusement des inégalités de la répartition de la charge de travail entre les hommes et les femmes. Cela est notamment dû au fait que, après quelques jours, le père doit repartir travailler tandis que la mère a un congé maternité plus long qui lui permet de prendre en charge un certain nombre de taches d'éducation et de soins qui, malheureusement, après son retour au travail, lui incombe le plus souvent. Allonger la durée du congé paternité, permettre au couple de retrouver un nouvel équilibre avec un enfant en son sein, permet ainsi aux deux genres d'être mieux représentés et de mieux se répartir les taches lors de l'arrivée de l'enfant, mais aussi pour le futur. C'est pourquoi les Verts vous incitent à entrer en matière sur le projet de loi du Conseil d'Etat. Mais il vous incite à en rester au texte du Conseil d'Etat et à prévoir un congé qui mérite plus son nom que les deux pauvres semaines que nous avons obtenues de haute lutte il y a 10 jours.

Mme Graziella Schaller (V'L): — Les Vert'libéraux ont toujours inclus dans leur programme de législature le congé parental égalitaire. Ils étaient très heureux des résultats des votations et soutiendront l'entrée en matière concernant cette proposition. Ils soutiendront également l'amendement qui sera proposé pour allonger ce congé paternité. Je ne vais pas répéter tout ce qui a été dit, mais il est évident que la présence des deux parents aussi longtemps que possible auprès des enfants ne peut que faciliter la vie au moment du congé, mais également aider les mères qui resteront plus longtemps à la maison à mieux retourner sur le marché du travail. Il nous paraît évident que, si l'on veut soutenir le retour au travail des mères, en particulier celles qui bénéficié d'une bonne formation et qui souhaitent redonner à la société tout ce qu'elles ont pu apprendre dans leurs études, nous devons soutenir leur retour sur le marché du travail. C'est en allongeant aussi le congé paternité que cela sera possible. Notre groupe va accepter l'entrée en matière et acceptera aussi l'amendement visant à cumuler les deux propositions de congé.

M. Nicolas Mattenberger (SOC): — Je crois rêver en entendant le représentant de l'UDC nous dire qu'il faut laisser du temps au temps. En mars 2011, j'avais déposé une motion demandant à ce qu'un tel congé de 20 jours soit accordé. A l'époque, je m'étais retrouvé dans une commission où j'avais entendu, notamment de la part de représentants de droite, des propos qui ne sont plus d'actualité. On nous disait que les pères ne faisaient rien pour s'occuper de leurs enfants, ils allaient boire l'apéro. Je peux vous assurer que ce n'est pas le cas. Je vis actuellement ce mi-congé paternité qui ne m'est pas entièrement accordé, bien que je ne sois plus un tout jeune père, mais mon dernier enfant a moins d'un mois. En tant qu'homme, je le dis : il est très important d'avoir ce contact et ce partage des taches. L'Etat de Vaud doit évoluer et être un employeur qui montre au reste des employeurs ce qu'il faut faire. Monsieur Cardinaux, vous nous dites que ce n'est pas qu'au personnel de l'Etat de Vaud de bénéficier de cela; je vous réponds que oui! Votre affirmation est fausse, car en lisant le texte présenté par le Conseil d'Etat, vous aurez pu constater que d'autres entreprises ont déjà mis en œuvre des congés paternité encore plus généreux que ce que nous propose aujourd'hui le Conseil d'Etat. Il faut aller de l'avant. Les mentalités ont changé depuis 9 ans. On ne pourrait plus tenir les mêmes propos qu'à l'époque en commission. La société a changé et il faut montrer l'exemple ; les pères le demandent aussi. Ils ont envie de pouvoir partager ces taches avec les mères et créer une égalité dans le futur. Je vous invite à entrer en matière sur ce projet.

M. Jean-Daniel Carrard (PLR): — Globalement, la Suisse est en retard dans ce secteur. Je regrette dans la proposition qui nous est faite que cela ne concerne que le personnel cantonal. Nous devrions pouvoir discuter de cela à un niveau supérieur. On devrait pouvoir rendre une égalité de traitement pour tous les pères dans le canton de Vaud. On peut le faire au niveau des villes ; d'ailleurs, dans certaines, comme Yverdon-les-Bains, une réflexion est en cours et sera communiquée prochainement. Au niveau du Grand Conseil, nous avons la possibilité de faire cet effort, mais je regrette que cela ne cible que le personnel cantonal. Certes, c'est déjà un début et peut-être un exemple à montrer, mais la comparaison qui pourrait être établie avec les pays qui nous entourent, notamment l'Allemagne — où le congé parental est extrêmement fort — nous montre que nous sommes en retard. Pour toutes ces raisons, je vais suivre la proposition qui nous est faite de passer le congé parental à 20 jours ouvrables.

Mme Céline Baux (UDC): — Je suis très déçue de la proposition de Mme Attinger Doepper. J'avais l'impression que nous étions parvenus à un consensus durant les discussions de commission. De prime abord, je m'étais positionnée contre la proposition du Conseil d'Etat, estimant qu'un congé de 20 jours

en sus de celui prévu par le droit fédéral n'avait aucune d'être, en raison des différences avec les PME, qui font le tissu économique de notre région et qui souffrent de la concurrence de l'Etat. Les offres d'emplois communales ou cantonales aux conditions très intéressantes amènent souvent des employés à quitter les PME pour aller y travailler. Je suis très déçue d'entendre que le consensus trouvé en commission tombe à l'eau, au vu des paroles de Mme Claire Attinger Doepper, qui sont soutenues par d'autres préopinants. J'engage le Grand Conseil à soutenir les amendements. On a fait un pas du côté des employés et des collaborateurs de l'Etat, en amendant l'article 3, sur la proposition de la gauche de cet hémicycle. Cela commence le 1^{er} janvier 2021, et non entre 2021 et 2023, comme cela était proposé dans le projet de loi. Il n'y a aucune raison pour que les employés de l'Etat aient plus d'avantages que les petites entreprises de notre canton.

Contrairement à mon groupe, qui va refuser l'entier de cette proposition, j'estime qu'il est juste d'avoir un atout par rapport aux grandes sociétés. Il est très difficile d'obtenir que des cadres viennent travailler pour nous ; dans le milieu informatique, ils ont des offres d'emploi incroyables dans des sociétés privées telles que Google ou autre. Une offre d'emploi de l'Etat n'est certes pas très alléchante pour eux. Mais je vous enjoins à soutenir les amendements proposés par la commission et à soutenir ce projet de loi. Les mentalités changent, preuve en est les votations qui ont eu lieu dernièrement. Le congé paternité est dans les mœurs de la Suisse et cette proposition est déjà un grand pas en avant.

Mme Muriel Thalmann (SOC): — J'aimerais revenir sur un poncif qui nous a été servi à nouveau à l'occasion de cette discussion: « ce n'est pas le moment au vu de la situation financière, nous n'avons pas les moyens! » C'est l'excuse que nous avons entendue à chaque fois que nous, les femmes, avons osé revendiquer une amélioration de nos conditions. A chaque fois qu'il y a une incidence financière, il faut attendre, ce n'est pas le bon moment, c'est trop tôt. Nous disons: « cela suffit, osons, faisons le pas! » C'est ce que nous demande aussi la jeune génération. Des salariés comblés, ce sont des employés motivés. Le canton de Vaud a tout à y gagner. Il faut donc accorder ce congé paternité de 20 jours.

M. Felix Stürner (VER), rapporteur: — Je tenais à préciser deux éléments par rapport aux arguments financiers avancés par MM. Cardinaux et Bolay. L'argument covid ne rentre pas en ligne de compte, puisque toutes les projections financières et budgétaires prévues dans le projet du Conseil d'Etat ont été faites avant la crise covid. Le propos du conseiller d'Etat, notamment la question du cumul entre fédéral et cantonal, était déjà projeté et rentre dans une projection fiscale de 2022. Je ne pense pas que l'argument conjoncturel puisse intervenir pour essayer de justifier un rejet de la proposition.

Mme Florence Gross (PLR): — Quand va-t-on cesser d'octroyer d'innombrables privilèges au personnel de l'Etat de Vaud? Une caisse de pensions avec primauté de prestations, soit au final une rente largement supérieure à la moyenne cantonale, des annuités octroyés chaque année, sans aucun lieu avec la performance au travail, des salaires élevés et protégés, du télétravail et un salaire payé à 100 % lors de la crise covid, et maintenant l'allongement du congé paternité. Face à cela, où est la solidarité avec les entreprises privées qui n'ont pas les moyens de se payer autant de privilèges, d'autant plus en période covid, ces entreprises privées qui subissent les réductions d'horaire de travail (RHT), le chômage, mais qui contribuent à la prospérité, à la formation et à la prospérité de l'économie de notre canton. Nous ne pouvons plus créer de telles inégalités flagrantes, d'autant plus dans cette période économique non adéquate à cela. Cessons d'étrangler les contribuables, les personnes physiques et morales, les PME qui permettent le bon développement de notre canton en octroyant des privilèges illimités. Je vous invite à ne pas entrer en matière sur ce projet.

M. Vassilis Venizelos (VER): — Certains nous disent qu'il est urgent d'attendre. La Suisse, avant le dimanche 27 septembre, était le dernier pays européen à ne proposer ni congé paternité ni congé parental. C'était donc l'Etat européen le moins généreux avec les pères. En matière de politique sociale, la Suisse a toujours mis un certain temps avant d'imiter les Etats européens. Cela était le cas avec l'AVS, avec l'assurance-chômage, avec l'assurance maternité. A chaque fois, toutes ces aides sociales ont accouché dans la douleur. Mais dans ce cas, nous avons un signal politique fort, notamment dans le canton de Vaud, où le congé paternité a été plébiscité. Différentes formations

politiques, de la droite à la gauche, parlent aujourd'hui d'une opportunité pour introduire le congé parental, que certains pays comme l'Allemagne connaissent. Nous sommes donc dans une dynamique extrêmement positive. Le hasard du calendrier fait que nous sommes saisis de cette proposition qui a mis un certain temps à venir sur la table du Grand Conseil. Il faut voir cela comme une opportunité de donner un signal fort dans cette dynamique positive pour renforcer la possibilité des familles de profiter de la présence du père à la naissance de l'enfant. On parle ici du plus gros employeur du canton de Vaud. On peut jouer sur l'opposition — que je trouve totalement mesquine — entre acteurs publics et acteurs privés. On peut également rappeler que certaines entreprises privés proposent 18 semaines de congé parental, soit beaucoup plus que ce dont nous discutons. Il ne sert à rien d'opposer le public et le privé. On a l'occasion de soutenir le plus gros employeur du canton de Vaud. On a l'occasion de mener une politique publique qui semble chère à tout le monde. Je n'ai entendu personne dans ce plénum combattre l'idée d'un congé paternité. C'était le cas avant la votation, mais tout à coup, tout le monde trouve ce congé paternité intéressant. J'aimerais que les personnes qui se cachent derrière la forme, derrière la nécessité d'attendre encore que le congé paternité soit mis en œuvre, assument leurs convictions. Qu'elles viennent avec des propositions pour aider l'économie privée à mettre en place un tel système, si certains y voient une inégalité ou un privilège pour l'administration publique. Certains municipaux ou syndics se sont exprimés et ils ont la possibilité de venir avec une proposition de ce type pour leurs employés communaux. Je me réjouis d'entendre que la commune d'Yverdon prévoit de prolonger le congé paternité. En tant que conseiller communal yverdonnois, je serai le premier à soutenir une telle proposition. Mais arrêtons de nous cacher derrière des stéréotypes et des clichés et assumons nos positions. Nous avons une dynamique très forte et nous avons l'occasion d'allonger le congé paternité pour le gros employeur du canton.

M. Philippe Jobin (UDC): — Monsieur Venizelos, ce n'est pas une mesquinerie. Nous souhaiterions une équité pour toutes et tous. La gauche, vous êtes les champions olympiques pour cela. Qu'on étale cette possibilité non pas qu'à l'administration, mais pour tout le canton de Vaud. Je rappelle que, dans le canton de Vaud, des indépendants paient des impôts, des gens qui travaillent dans l'administration cantonale. Pour moi, il s'agit simplement d'une question d'équité. Pour l'instant, je ne peux pas l'admettre et voterai « non » car l'équité pour tous n'est pas assurée. Vous voulez commencer par de petits pas et nous qualifiez de dinosaures, de vieillots... J'ai eu trois enfants et je ne sais pas si mon épouse se plaint encore de moi, car je n'étais pas suffisamment à la maison, mais ils ont tous deux bras, deux jambes et ils travaillent. Il y a un certain équilibre; nous avons de l'eau, de l'électricité. Nous avons tout ce qu'il faut pour bien faire à la maison. Je veux simplement vous dire, mesdames et messieurs de la gauche, l'équité est nécessaire pour tous. Si nous voulons privilégier une catégorie car c'est ainsi qu'une partie de la population pourrait l'interpréter — alors c'exactement dans cette direction qu'il faut aller. Je suis convaincu que, au niveau vaudois, si vous voulez faire un pas en avant, cela doit concerner toute la société. Le gouvernement s'engagerait financièrement à payer le 100 % dans les entreprises privées, pour avoir un congé paternité pour tous ; ce serait quelque chose d'intéressant. Je regrette l'absence d'effets rétroactifs... comme j'ai trois enfants! Telle est ma vision... Je suis fatigué que la droite soit toujours traitée de vieux dinosaures, car ce n'est pas du tout le cas, monsieur Keller. Dans mon parti, nous étions favorables au congé paternité fédéral!

Mme Valérie Induni (SOC): — Je suis assez surprise de la différenciation qui serait faite entre l'administration publique et les entreprises privées. J'ai sous les yeux un article du site de la RTS, de 2019, qui parle d'un certain nombre d'entreprises privées qui ont des congés beaucoup plus généreux que le congé que nous avons voté il y a deux semaines et que ce dont nous sommes en train de discuter. Je cite quelques entreprises, certes des multinationales: Novartis, 18 semaines; Google, 12 semaines; Johnson & Johnson, 8 semaines; Procter & Gamble, 8 semaines; Microsoft, 6 semaines. Ce sont des entreprises privées, et malgré tout plus généreuse que ce dont nous sommes en train de parler. Je lis aussi dans cet article que les entreprises de grande distribution — je ne citerai pas les noms — ont déjà des congés paternité de 3 et 4 semaines. Il ne s'agit donc pas de mener une bagarre entre le public et le privé, mais de découvrir que des entreprises ont déjà fait de grands pas en avant. Pourquoi? J'estime qu'elles ont compris que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale améliore le climat de travail, la productivité et l'engagement des personnes qui peuvent concilier ces deux éléments. Quand on veut des employés qui puissent revenir sereins au travail et en ayant pris du temps pour leur famille, on leur donne les moyens de le faire. Une partie des entreprises privées

adoptent cette politique et cela fonctionne. De plus, dans notre pays, la natalité étant ce qu'elle est, la moyenne d'enfants par famille n'est pas très élevée. Il n'y a donc pas de quoi se saigner à blanc pour les entreprises. En voyant les exemples que je vous donne, il est important que le canton puisse faire ce pas. Je suis persuadée que cela pourrait avoir un effet d'entraînement dans les autres administrations publiques que sont les communes, mais aussi auprès de nos entreprises et de nos PME.

M. Raphaël Mahaim (VER): — J'ai deux éléments à souligner. Tout d'abord, concernant la question des PME et les arguments soulevés par Mme Baux ou M. Jobin concernant l'équité. Je suis indépendant, i'ai des employés. Récemment, mon collaborateur a eu un enfant. Je ne peux pas m'imaginer, en tant que collaborateur, le faire revenir au travail dans les jours qui suivent l'accouchement de sa compagne ; ce n'est pas possible! Très concrètement, on a souvent affaire à un zombie qui ne dort pas et qui travaille mal. Cela dépend des personnalités, certes, mais s'il s'occupe de son enfant comme le font les pères modernes, ce sera le cas. De plus, c'est indécent de pratiquer de la sorte. Alors, en tant qu'employeur, je lui offre un congé paternité digne de ce nom. Et c'est pour « ma pomme », parce qu'il n'y a pas de congé paternité et qu'on mutualise cette possibilité de prendre du temps pour son enfant. L'iniquité est donc entre les PME qui n'en ont pas les moyens et qui se saignent pour le faire et les grandes boîtes qui ont été citées précédemment — 14 semaines à Novartis, ou autres. J'ai des amis juristes de mon âge qui travaillent pour ces grandes boîtes; ils « se la coulent douce » — et j'en suis heureux pour eux — car leur employeur peut leur offrir un congé paternité, alors que c'est impossible pour les petites entreprises. Telle est l'iniquité à régler. Si tel est le cas entre le public et le privé, il faut repenser aux débats fédéraux. On sait très bien qui a coulé le projet de congé paternité plus ambitieux au niveau fédéral. Le projet que nous avons voté est un projet minimaliste, qui est encore indécent à mon sens, en comparaison internationale. Si l'on n'est pas passé devant le peuple ou directement devant le gouvernement avec une proposition décente, c'est parce que les conseillers nationaux, à Berne, en particulier les PLR et UDC, ont matraqué pour réduire à peau de chagrin la proposition. Alors, monsieur Jobin, je sais que votre parti, à l'échelle cantonale, a prôné une vision d'ouverture — et c'est une bonne nouvelle — mais vos conseillers nationaux en Suisse romande ont fait campagne contre la petite solution qui a débouché du maigre compromis fédéral. Ne venez donc pas nous servir un double discours en nous disant « nous sommes favorables au congé paternité, mais il faudrait l'avoir pour l'ensemble du pays ». Vous l'avez dit textuellement. Si c'est ce que vous pensez, je suis ravi et signe des deux mains. Je vous prie, ce soir, de faire une conférence téléphonique avec vos conseillers nationaux romands pour leur proposer de revenir sur le sujet à Berne, car cela est le meilleur levier d'action.

Enfin, je ne résiste pas à la tentation de vous lire un échange qui a eu lieu dans ce même Parlement en 2012, entre deux jeunes pères de l'époque qui étaient parmi les plus jeunes députés de notre vénérable assemblée. Le premier député disait : « oui, c'est une marotte, c'est parfaitement assumé, on ne vous lâchera pas tant que ce congé paternité sera en discussion. Pour ma part, je souhaite vivement que, lorsque mes enfants auront atteint l'âge d'avoir des enfants, le combat soit arrivé à son terme — je le crois grâce à la démocratie — et qu'ils pourront bénéficier de cette mesure. On ne vous lâchera donc pas, c'est évident! » Le deuxième député répondait : « Mon cher préopinant, nous non plus nous ne vous lâcherons pas. Nous avons bien vu que les Suisses avaient envie de travailler, avec la votation sur les six semaines de vacances, et je crois que les parents veulent continuer à travailler. Nous ne vous lâcherons pas, on ne vous lâchera pas ce congé paternité. » Heureusement, les choses ont évolué depuis lors, à la notable exception de ce jeune député qui se reconnaîtra peut-être. Je constate toutefois — et c'est une boutade quelque peu politiquement incorrecte — que plus on est mûr dans l'âge et plus on est mâle, plus on s'exprime contre le congé paternité. Il semble donc y avoir une relation assez claire entre l'âge et le genre et la position sur le congé paternité. Proposition politique incorrecte : pourrait-on, pour ce genre de sujets, laisser les jeunes générations choisir l'avenir qu'elles souhaitent se donner, notamment l'avenir familial et la manière de concevoir l'éducation des enfants et le partage des tâches? Laissons les jeunes générations, pour qui cet enjeu ne fait pas un pli. Je vous invite à suivre la proposition de Claire Attinger Doepper.

M. Yvan Pahud (UDC): — On a cité les résultats des votations du 27 septembre ; le peuple vaudois a plébiscité ce congé paternité. Néanmoins, on ne peut pas faire un exemple avec ce qui nous est proposé aujourd'hui. Le peuple vaudois s'est engagé pour les deux semaines au niveau fédéral, mais

serait-il prêt à s'engager pour les 20 jours qui nous sont proposés aujourd'hui? Ce n'est pas comparable. Je me suis engagé pour le congé paternité de deux semaines, je ne le ferai pour les 20 jours proposés aujourd'hui.

Concernant Mme Induni, qui cite des entreprises privées qui offrent 8 semaines de congé paternité à leurs employés, ce sont en partie des multinationales. Il y a des multinationales qui sont responsables et qui offrent 8 semaines de congé paternité à leurs employés ; je suis content de l'apprendre. Le slogan de la gauche est « Pour tous, sans privilège ». Nous subissons une crise covid sans précédent. L'année prochaine, ce ne sera peut-être plus la crise covid, mais ce sera tout simplement la crise, avec des milliers, voire des dizaines de milliers de licenciements. Aujourd'hui, comment peut-on dire à un ouvrier d'usine, qui est en RHT et qui sera peut-être au chômage le mois prochain, « on va donner 10 jours supplémentaires aux employés de l'Etat » alors que lui est à deux doigts du chômage ? Comment est-ce qu'on finit ? On finit comme à Genève, où on doit finalement réduire le salaire des employés de l'Etat quand on n'a plus d'argent. C'est plus facile de ne pas donner une prestation que de devoir la retirer. Dès lors, je refuserai l'entrée en matière.

M. Vincent Jaques (SOC): — C'est un débat intéressant que j'ai beaucoup de plaisir à écouter. Je me permets d'apporter ma petite pierre à l'édifice. Doit-on parler d'exemple ou de contexte? Je n'ai jamais considéré que la question d'un congé paternité pouvait faire écho à de quelconques privilèges. Je ne suis pas du tout convaincu que le débat concernant l'Etat de Vaud soit non plus inscrit dans une certaine forme de proactivité. J'ai le plaisir d'administrer une commune qui accorde 20 jours de congé paternité depuis 2012. Je ne vais pas soustraire à ces 20 jours les 10 jours octroyés sur le plan fédéral. Nous ne sommes pas en train de mener un débat progressiste, puisque des collectivités publiques s'y emploient déjà. Je me réjouis d'ailleurs qu'Yverdon-les-Bains allonge son congé paternité, c'est une excellente manière de suivre l'exemple de collectivités qui ont déjà fait sens dans ce canton et qui ont su répondre avec un peu d'avance aux préoccupations et aux attentes de la population vaudoise. Je considère que la proposition qui est faite et qui a été évoquée par Mme Attinger Doepper va dans le bon sens. Je vous invite à la soutenir.

M. Pierre-André Romanens (PLR): — J'ai un petit problème par rapport à cette demande. Il me semble que l'on chasse deux lièvres à la fois. On renforce le congé paternité, comme cela est fait par la Confédération. Mais il y a aussi la question des crèches dont vous ne parlez pas. On veut aussi des places de crèche, des renforcements des moyens, plus de possibilités. Pourquoi chasser ces deux lièvres à la fois ? Il faut déjà renforcer les places de crèche, laisser les communes opérer en la matière. Ensuite, il faudra faire l'analyse et voir si le congé paternité renforcé, au niveau du personnel de l'Etat, peut être mis en place. Aujourd'hui, c'est prématuré.

Je reviens sur les propos de M. Pahud : oui, nous arrivons certainement dans une phase très critique par rapport à l'économie, mais je ne vois pas beaucoup de moyens qui vont être mis en place au niveau des PME — 95 % du tissu économique de ce canton — pour développer des congés paternité de ce type. Ce ne sera pas possible au niveau des PME. Soyez conscients de cela et ne chassons pas tous les lièvres à la fois.

Mme Jessica Jaccoud (SOC): — Accorder des droits n'équivaut pas à accorder des privilèges, car c'est renforcer la lutte, les acquis et la politique familiale et d'égalité moderne et sociale que notre canton veut porter. Il n'est pas question de privilège mais de droits que nous défendons pour des personnes qui accueillent un enfant dans leur famille. Le congé paternité est un droit et ce droit n'est pas — contrairement à ce que M. Grin a affirmé dans la presse lors des récents débats — des vacances aux frais du contribuable. Ce n'est pas une période durant laquelle on « se la coule douce ». C'est un droit, celui d'être auprès de son enfant, d'être auprès de sa compagne, de son épouse, auprès de la mère de l'enfant.

Monsieur Pahud, je suis très sensible à ce que vous avez évoqué au sujet de la situation genevoise. J'imagine que vous faites référence à l'accession des ouvriers genevois au salaire minimum. Comme vous, je m'en réjouis et j'espère aussi que la lutte ouvrière vaudoise nous amènera bientôt à ce que notre canton, afin de protéger également les personnes employées dans le privé et dans le milieu des ouvriers dans le canton de Vaud, puisse bénéficier d'un salaire minimum. Je suis ravie de pouvoir vous compter dans nos soutiens.

Monsieur Romanens, oui, il faut renforcer les places de crèche, il faut même en créer. Il faut aussi les rendre plus accessibles financièrement. Je vous rappelle que ce sont les communes qui ont les compétences pour créer de nouvelles places de crèche et pour fixer les tarifs. Je ne vois pas de quelle manière le renforcement de l'accueil de jour, que ce soit par la création de nouvelles places ou par des tarifs plus accessibles, est incompatible avec un congé paternité, ou potentiellement un congé parental. Au contraire, nous sommes face à des politiques publiques qui sont complémentaires, utiles entre elles, puisqu'elles visent précisément l'accessibilité de deux buts identiques : une politique familiale sociale et moderne ainsi qu'une politique d'égalité dans notre canton. Ne faites pas honte aux 81 % des Vaudois qui ont soutenu le congé paternité ; soutenez celui-ci!

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : — Madame Jaccoud, lorsqu'un droit est accordé à une catégorie socioprofessionnelle à l'exclusion des autres, il devient un privilège.

M. Arnaud Bouverat (SOC): — Je ne peux pas laisser dire cette tentative de concurrence vers le bas des standards sociaux. Je déclare mes intérêts : je suis secrétaire syndical au syndicat Unia. Je vous le dis depuis maintenant 3 ans : l'introduction du congé paternité et parental est l'une de nos priorités dans les conventions collectives, et ce, quels que soient la branche, le milieu professionnel, le niveau d'études. Il y a un changement de société qu'il faut entendre. Dans mon travail, je suis le porte-parole de ce souci-là. En en discutant un peu autour de vous, vous devriez aussi entendre ce changement générationnel et ce besoin. Les contingences de branche font qu'il est plus difficile, dans certaines branches, d'atteindre ces standards sociaux. Mais je n'ai jamais entendu un travailleur commencer à condamner une avancée sociale effectuée dans une autre branche. Si cela crée l'étalon nouveau à atteindre pour une autre branche, alors on engrangera cela, et cet objectif deviendra atteignable à terme pour une autre branche. L'histoire du partenariat social dans ce pays n'est pas celui d'un nivellement par le bas, c'est celui d'un nivellement par le haut. Les responsabilités des acteurs publics sont immenses en la matière, et il serait opportun que nous posions les jalons de cette amélioration sociale. Derrière, je fais confiance aux patrons responsables, qui ont pris acte du changement de société, qui le mettent à l'agenda et qui vont faire des efforts dans cette direction. De l'autre côté de ce plénum, vous devriez aussi en faire partie. Par votre vote aujourd'hui, vous avez la possibilité d'assumer cette responsabilité.

M. François Cardinaux (PLR): — La grande différence entre les secteurs privé et public est que le privé le fait sur la notion d'un compte, d'une valeur, et d'un montant public. Chez nous, quand on augmente quelque chose, c'est directement sur l'argent public. En effet, quand on parle de grand employeur, le canton de Vaud est le plus grand employeur public.

Je ne pense pas qu'il soit logique de toujours comparer l'Europe, le canton de Genève et notre canton. L'Europe n'a pas du tout les mêmes standards, ni d'un côté ni de l'autre. Il y a des avantages, mais aussi beaucoup d'inconvénients. On ne peut pas donc pas faire de comparaison.

Si les jeunes ont le droit de parler, et plus les plus anciens, la prochaine fois on fera l'inverse quand il s'agira de demander des augmentations pour telle ou telle chose. Nous sommes dans une iniquité qui ne me semble pas possible, voire détestable. Enfin, les mots qui ont été utilisés, comme « lutte » ou « combat » ne correspondent absolument pas à l'équité qui est demandée aujourd'hui. Je vous recommande de ne pas entrer en matière.

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — Pour répondre à celles et ceux qui sont favorables à un congé paternité, mais qui s'inquiètent de l'iniquité de traitement vis-à-vis des PME, nous nous trouvons ici face à une modification de loi sur le personnel de l'Etat de Vaud. Agissons aux endroits où nous le pouvons. Cette mesure permettra aussi à l'Etat de Vaud, le plus gros employeur du canton, d'être exemplaire et attractif. C'est nécessaire. Nous sommes des élus, nous devons défendre la majorité de nos concitoyens. Or, ils se sont exprimés à plus de 80 % en faveur d'une augmentation et d'une amélioration des conditions des jeunes pères. Montrons une volonté de moderniser les lois, de suivre l'évolution de notre société, la volonté d'encourager une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus égalitaire. Soutenons la proposition du Conseil d'Etat dans son texte initial. Il s'agit de l'ensemble du collège gouvernemental qui nous présente une modification de loi et qui suit l'avis majoritaire de sa population en présentant une loi avec quatre semaines de congé paternité pour leur personnel. Je vous invite à soutenir le texte initial du Conseil d'Etat.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Comme toujours quand on parle de politique familiale, cela crée quelque émotion. Cela a toujours été le cas lorsqu'on a défendu les projets de congé maternité, la Loi sur l'accueil de jour des enfants et quand il s'agit de poser les pierres de l'étape d'après en ce qui concerne une politique d'égalité. Il est normal que les fronts affirment leurs positions qui parfois s'entrechoquent.

J'ai entendu deux ou trois éléments, notamment celui d'une inégalité entre le fait d'accorder ces 20 jours de congé paternité aux employés de l'Etat et pas au reste du peuple vaudois. Il se trouve que le siège de la matière ne peut pas être une loi vaudoise d'application, parce que c'est une loi fédérale sur le congé paternité, qui vient d'ailleurs d'être modifiée par le peuple, et ce, de manière spectaculaire, notamment dans le canton de Vaud où les chiffres ont frôlé les 82 %. C'est dire si cette aspiration est intégrée et légitime. Elle est légitime, car en ce qui concerne la conciliation du travail et de la famille, les chiffres sont malheureusement têtus. Ces 20 dernières années, les femmes ont gagné de la place dans le monde du travail, des lettres de noblesse et le droit de travailler, de concilier leur formation avec l'ambition d'exercer un rôle et d'avoir une autonomie financière. Nous parlons bien de cette dignité liée à l'acquisition d'un revenu qui les rend indépendantes et donc responsables et libres de leurs choix. Si, durant ces 20 dernières années, on observe que les femmes ont progressé en matière d'occupation de l'espace professionnel, en revanche, le travail à domicile, les heures de travail non rémunérées, les heures des tâches ménagères, elles n'ont pas encore fait l'objet d'un vrai partage. En 20 ans, il y a une modification de trois heures, qui ont été gagnées par les hommes sur le travail des femmes à domicile. On voit bien que l'enjeu d'égalité est de permettre aux hommes et aux femmes de s'impliquer aussi dans la vie du foyer, dans la vie domestique, car il n'y a pas de loi universelle divine qui confère aux femmes la seule responsabilité du ménage, du repassage et des tâches ménagères. Le congé paternité permet, au moment où la famille accueille un enfant — car l'arrivée d'un enfant perturbe la cellule et l'organisation familiale — à de nombreuses femmes et de nombreux hommes d'aspirer à partager davantage de temps dans l'organisation de l'accueil de l'enfant, pour mettre en place la nouvelle systémique familiale, mais aussi de mieux répartir le travail des tâches domestiques. C'est un enjeu politique égalitaire.

Il ne faut pas confondre la politique publique générale avec ce dont nous avons déjà longuement parlé ce matin. Ce matin, j'ai été interpellée par quasiment tous les groupes politiques sur l'Etat employeur. Vous m'avez demandé ce que faisait l'Etat employeur dans de nombreux domaines. Nous avons eu, ce matin, de bons débats. On a pu mettre en valeur les progrès, la tension et la nécessité pour l'Etat d'être un employeur attrayant. Nous allons devoir recruter des cadres de manière massive, à l'avenir, pour pouvoir assurer la continuité des prestations de l'Etat. Plus d'un tiers de nos cadres va partir à la retraite. Aujourd'hui, nous sommes en concurrence pour attirer des cadres à l'Etat de Vaud. Il ne faut pas croire que notre politique salariale soit si attrayante; des entreprises offrent des salaires bien supérieurs à ce qu'offre la fonction publique. Il existe des domaines comme l'informatique, par exemple, qui connaissent des pénuries et qui sont très importants. Nous sommes obligés de faire appel à des entreprises extérieures, à des mandats qui coûtent très cher — entre 1'000 et 1'500 francs la journée — parce que nous avons une pénurie de personnel intéressé par les conditions qu'offre l'Etat dans un certain nombre de professions. Dès lors, comme je l'ai dit tout à l'heure au député Luccarini qui voulait abaisser à 40 heures l'horaire de travail, le Conseil d'Etat a une autre stratégie, pour l'instant, qui est plutôt de favoriser la conciliation travail-famille et d'apporter un certain nombre d'avantages qui correspondent aux attentes des nouvelles générations Y et Z, celles que nous voulons attirer sur notre marché de l'emploi. Or, aujourd'hui, les concurrences sont importantes avec d'autres entreprises, qui offrent des congés paternité bien supérieurs à celui de l'Etat, qui est actuellement de 5 jours. Quand on me parle de privilège, j'ai envie de dire qu'en réalité nous n'en offrons aucun ; nous sommes le dernier canton suisse, à part Fribourg, à offrir 5 jours. Les autres cantons sont tous dans des marges supérieures, sans compter d'autres villes comme Morges ou Lausanne qui offrent déjà 20 et 21 jours de congé paternité. Il n'y a aucun privilège à considérer cela. Je sais que votre Grand Conseil est attaché au respect des accords. Vous le faites notamment dans des accords canton-communes. Ce congé paternité de 20 jours est un accord que nous avons présenté publiquement, lorsque nous avons aussi octroyé des baisses fiscales importantes et que nous avons mis en œuvre l'initiative PLR sur les assurances-maladies et sur la déduction des primes d'assurance-maladie. Nous avions dit qu'il y avait un paquet, dans lequel nous acceptions un certain nombre de baisses fiscales, et en contrepartie il y avait — cela a été présenté publiquement — une amélioration du congé paternité. C'était un tout et un paquet bien ficelé en faveur de l'économie et des entreprises d'un côté, et en faveur de la fonction publique pour une politique d'égalité. Je vous sais attachés à ce type d'accord. Aujourd'hui, le Conseil d'Etat est tenu de défendre la ligne qu'il a lui-même présentée dans un accord plus large, car il nous semble que nous avons à pouvoir faire face à cela. Financièrement, les baisses fiscales accordées ont un impact économique bien plus important que le congé paternité. Il s'agit d'une marge de manœuvre de maximum 2 millions par année, sur un budget de 10 milliards. C'est une politique qui est très attendue par les jeunes générations.

Nous sommes le plus grand employeur du canton — et de loin. Le canton de Vaud compte près de 40'000 employés. Nous sommes de très loin le grand employeur du canton, car le deuxième plus grand employeur est une entreprise sise du côté de Vevey, qui compte environ 8'000 employés. Ce n'est pas rien que de pouvoir marquer ce pas et d'offrir cette possibilité aux jeunes qui accueillent un enfant dans leur famille. De plus, la concurrence avec les PME ne prévaut pas dans toutes les professions de l'Etat. Nous sommes en train de parler des enseignants, des gendarmes ; beaucoup de polices municipales offrent des conditions similaires, voire supérieures. Par ailleurs, des gardiens de détention seront concernés, des informaticiens, beaucoup d'infirmiers et d'infirmières, des professions qui ne sont pas en concurrence avec les PME.

Je n'aime pas que soient opposés les classes ouvrières et les salariés. Je ne crois pas que refuser au personnel de l'Etat de Vaud ces 20 jours de congé paternité, qui mettraient le canton de Vaud à la même hauteur que les autres grands cantons de ce pays, améliorerait d'un franc à la fin du mois la situation salariale des ouvriers de ce pays. A l'inverse, j'ai la conviction que cet accord passé dans le cadre d'une négociation large poserait les bases d'un meilleur partage des tâches et, notamment pour les femmes de ce pays, de permettre une vraie discussion sur la question du temps consacré aux tâches ménagères. Le canton de Vaud étant le troisième canton de Suisse, il n'est pas honteux de poser ce débat, a fortiori puisque le taux d'implication des femmes dans le marché du travail est très fort — plus de 75 % des mères travaillent. Pour cela, nous développons d'autres politiques publiques complémentaires, notamment l'accueil de jour des enfants, beaucoup avec les communes, dans une politique publique novatrice avec les employeurs de ce canton, qui nous est enviée loin à la ronde. Nous sommes en train de parler de l'Etat employeur et de notre responsabilité vis-à-vis de notre personnel, pour qui, d'ailleurs, il s'agit d'une revendication forte et de longue date.

M. Philippe Vuillemin (PLR): — Je reviens sur ce vocable de tâches ménagères. Si je vote un congé paternité, comme je l'ai fait le weekend dernier, ce n'est pas seulement pour des tâches ménagères. Le congé paternité est important — surtout avec le premier enfant — pour permettre au couple de bien investir sa parentalité, dans laquelle il y a bien sûr des tâches ménagères, mais pas seulement. La façon psychologique de devenir père ou mère est différente. J'attends de ce type de congé que l'homme, investissant bien son rôle de père, dispense de s'en aller deux ans après — ce qu'on voit relativement souvent. Le progrès, c'est cela et j'espère que cela continuera. Mettre cela au simple rang de tâches ménagères me dérange. Il y a des choses bien plus essentielles pour que le couple puisse vivre sa parentalité.

Monsieur Mahaim, vous avez parlé des jeunes générations. Il est vrai qu'avec un nombre augmenté de mères à 40 ans, on est en plein dans les jeunes générations. Je le félicite de penser qu'il se sent encore jeune.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — J'aimerais être bien comprise par le député Vuillemin. En effet, en raison première, le congé paternité a pour mission de permettre aux deux parents d'accueillir l'enfant. L'arrivée d'un enfant est un moment important d'une famille, qui se crée et qui peut apporter des redéfinitions systémiques dans ce moment de l'accueil. Cela permet au père et à la mère de matérialiser le projet parental dans les meilleures conditions et dans un partage, dans les premiers jours de vie, où nous savons que beaucoup de choses se passent et se mettent en place. Il se trouve, par ailleurs, que ce congé paternité, s'il vient à être prolongé d'un peu plus que seulement 5 jours, permet au père de prendre sa part et de s'interroger sur sa responsabilité dans l'organisation du travail familial. Cela a un double avantage. Ce n'est pas qu'une question de redéfinition des tâches ménagères et domestiques, mais cela joue aussi un rôle dans ce sens. C'est largement démontré,

notamment dans les pays qui ont étendu ce congé paternité. Tout à coup, la question égalitaire face aux responsabilités, aux tâches à réaliser, permet aussi au père de prendre cette place, afin que la place soit faite aux deux parents, pour pouvoir accueillir ce projet de parentalité dans les meilleures conditions.

La discussion est close.

L'entrée en matière est admise par 80 voix contre 52 et 4 abstentions.

Il est passé à l'examen du projet de loi, article par article, en premier débat.

Article premier. —

Art. 35. —

La présidente : — Un amendement a été déposé par la commission à la lettre c) du premier alinéa :

« Art. 35. — Al. 1, lettre c : un congé de paternité de vingt jours ouvrables, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral »

La présidente: — Je vous expose la manière de procéder. Je vais d'abord vous soumettre l'amendement de la commission, que vous pouvez accepter ou refuser. Ensuite, la version qui aura été choisie — soit l'article 35, alinéa premier, lettre c amendé, soit l'article 35, alinéa 1, lettre c, selon la version du Conseil d'Etat — sera soumise au vote pour confirmation.

L'amendement de la commission est accepté par 70 voix contre 65, sans abstention.

M. Jean Tschopp (SOC): — Je demande un vote nominal.

Cette demande est appuyée par au moins 20 députés.

La présidente : — Celles et ceux qui sont favorables à l'amendement de la commission votent oui, celles et ceux qui s'y opposent votent non, les abstentions sont possibles.

Au vote nominal, l'amendement de la commission est accepté par 69 voix contre 65.

(Le vote nominal sera inséré ultérieurement.)*

L'article 35, amendé, est accepté par 125 voix contre 7 et 1 abstention.

L'article premier, amendé, est accepté.

Art. 2. —

La présidente : — La commission vous propose de supprimer l'article 2 dans son entier.

« Art. 2.

Al. 1: Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 1, la durée du congé de paternité accordé aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral, est fixée comme suit, en dérogation à l'article 35, alinéa 1, lettre c LPers:

Al. 2 : Dès le 1er janvier 2020: dix jours ouvrables

Al. 3 : Dès le 1er janvier 2021: quinze jours ouvrables. »

Celles et ceux qui suivent la commission pour la suppression de l'article 2 votent oui, celles et ceux qui s'y opposent votent non, les abstentions sont possibles.

L'amendement de la commission (suppression de l'article 2) est accepté par 118 voix contre 11 et 2 abstentions.

Art. 3. —

La présidente : — La commission propose de supprimer cet article également.

« Art 3

Al. 1: Les articles 2 à 4 entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Al. 2: L'article 1 entre en vigueur le 1er janvier 2022. »

L'amendement de la commission (suppression de l'article 3) est accepté à l'unanimité.

Art. 4. —

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — J'avais déposé un amendement en lien avec mon intervention précédente, si l'on revenait au texte initial. Mais cet amendement rejoint celui de la commission, avec une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

« **Art. 4.** — Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur conformément à l'article 3 au 1^{er} janvier 2021. »

La présidente: — Nous allons donc voter sur cette proposition. Ah, vous avez retiré votre amendement ? Je n'avais pas compris, j'ai le texte sous les yeux...

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — Je pensais que mon amendement était déjà contenu dans la proposition de la commission. Mais si tel n'est pas le cas, je maintiens l'amendement.

La présidente: — L'amendement de la commission consistait à supprimer le passage « conformément à l'article 3 » qui est caduc au vu de la suppression de l'article 3. Dans les faits, l'information a disparu. Si vous tenez néanmoins à préciser que l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2021, nous pouvons maintenir votre amendement. Je vois Mme Attinger Doepper opiner. Je soumets donc cet amendement au vote.

L'amendement Claire Attinger Doepper est accepté par 65 voix contre 64 et 2 abstentions.

La présidente : — J'ai reçu une demande de parole juste au moment du lancement du vote. J'ai ensuite reçu une demande de parole de M. Cardinaux.

M. Marc-Olivier Buffat (PLR): — Je ne crois pas brûler la politesse à M. Cardinaux en disant qu'il va demander un vote nominal, ce qui me paraîtrait judicieux.

J'avais voulu intervenir pour demander l'avis de Mme la présidente du Conseil d'Etat. En effet, en règle générale, c'est le Conseil d'Etat qui détermine la date d'entrée en vigueur. Pour notre complète information, j'aurais souhaité savoir ce que pensait le Conseil d'Etat, respectivement sa présidente, sur cet amendement, à commencer par savoir s'il est envisageable. En effet, j'imagine que, du point de vue des ressources humaines, il faudra mettre certaines choses en place. La date proposée est-elle soutenable et crédible ? J'aimerais que le Conseil d'Etat nous oriente par une prise de position sur ce point.

M. François Cardinaux (PLR): — Je confirme une demande de vote nominal.

Cette demande est appuyée par au moins 20 députés.

Mme Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat: — Disons que nous pouvons vivre avec les deux amendements suivants: soit le Grand Conseil fixe l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, soit comme il se fait usuellement, vous laissez le Conseil d'Etat décider par voie d'arrêté de l'entrée en vigueur du dispositif que vous venez d'adopter. Nous sommes prêts, avec le Règlement. C'est l'avantage d'avoir négocié depuis tellement longtemps: nous avons pris un peu d'avance avec le règlement. Nous ne voyons donc pas d'injonction particulière; si vous dites que l'entrée en vigueur sera quand le Conseil d'Etat le décide, cela nous va. Si vous décidez de fixer la date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, cela nous ira aussi, puisque nous sommes prêts pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Je rappelle que nous étions censés le mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2020, et qu'il y a déjà une année de retard sur l'agenda prévu. L'objectif du Conseil d'Etat est de ne pas prendre de retard additionnel.

M. Marc-Olivier Buffat (PLR): — J'aimerais une confirmation, madame la présidente du Conseil d'Etat. Finalement, quoi que nous votions, cela entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021 ? Vous ai-je bien comprise ?

La présidente : — Celles et ceux qui soutiennent l'amendement de Mme Attinger, consistant à fixer dans le texte de loi que l'entrée en vigueur a lieu le 1^{er} janvier 2021 sont priés de voter oui ; celles et ceux qui s'y opposent votent non et les abstentions sont possibles.

Au vote nominal, l'amendement Claire Attinger Doepper est refusé par 66 voix contre 64 et 2 abstentions.

(Le vote nominal sera inséré ultérieurement)*

La présidente : — Nous en arrivons à l'amendement purement technique proposé par la commission. Puisque vous avez supprimé l'article 3, il s'agit de supprimer, dans l'article 4, le passage qui fait référence à l'article 3.

« **Art. 4**. — Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur conformément à l'article 3. »

L'amendement de la commission est accepté par 128 voix et 4 abstentions.

L'article 4, formule d'exécution, amendé, est accepté à l'unanimité.

Le projet de loi est adopté en premier débat.

Le deuxième débat aura lieu ultérieurement.



(67) (LEG_647449)

Rapport de la Commission thématique des institutions et des droits politiques

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le mardi 2 octobre 2018 à la Salle du Bulletin, Parlement cantonal, rue Cité-Devant 13, à Lausanne.

Elle était composée de Mmes les députées Valérie Schwaar, Roxanne Meyer Keller, Aliette Rey-Marion, Dominique-Ella Christin, Céline Baux (remplaçant M. Philippe Ducommun, excusé), Marion Wahlen (remplaçant M. Pierre-André Romanens, excusé) ainsi que de MM. les députés Didier Lohri, Jean-Michel Dolivo, Grégory Devaud, Jean-Marc Genton, Jean-Daniel Carrard, Raphaël Mahaim, Nicolas Suter, Jérôme Christen ainsi que de M. Jean Tschopp, président et rapporteur.

MM. le chancelier de l'Etat de Vaud, Vincent Grandjean et le conseiller juridique de la chancellerie, Eric Golaz y assistaient également.

M. Jérôme Marcel, secrétaire de la commission, a établi les notes de séances. Nous le remercions vivement pour son travail.

2. PRESENTATION DE L'EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE LOI

Dans l'exposé des motifs, le présent projet est présenté sommairement comme une harmonisation de différentes lois intervenant en début de législature.

3. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSE DES MOTIFS

2 Compétences financières des départements

Un député salue la nouvelle répartition des compétences entre Conseil d'Etat et chefs de départements.

2.1 Projet de loi modifiant la loi sur l'éducation physique et le sport (LEPS)

Le chancelier précise que les délégations de compétence du chef de département sont possibles uniquement à l'intérieur du département : à un chef de service ou à un haut fonctionnaire. Une députée annonce un amendement visant à clarifier cet aspect à l'art. 51 LEPS.

4. EXAMEN DU PROJET DE LOI MODIFIANT LA LOI DU 18 DECEMBRE 2012 SUR L'EDUCATION PHYSIQUE ET LE SPORT (LEPS)

Article 51 Compétences et voies de recours

Une députée dépose l'amendement suivant à l'alinéa 1 chiffre 1 :

- ¹ Sont compétents pour l'octroi de subventions ou d'aides individuelles :
- 1. jusqu'à CHF 100'000.-, le département avec compétence de délégation en son sein ;
- 2. jusqu'à CHF 250'000.-, le chef du département ;
- 3. au-delà de CHF 250'000.-, le Conseil d'Etat.

A l'unanimité, la commission accepte l'amendement.

A l'unanimité, la commission accepte l'article 51 LEPS tel qu'amendé.

Vote sur le projet de loi

A l'unanimité, la commission adopte le projet de loi tel qu'il ressort de ses travaux.

5. EXAMEN DU PROJET DE LOI MODIFIANT LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2003 SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DE LA POLITIQUE SOCIALE (LOF)

ARTICLE 6 PRÉSIDENCE

Le passage de sept à dix membres au sein du conseil de politique sociale est déjà en vigueur. Cette révision de loi vise à se conformer à ce changement de composition. Ce changement répare un oubli du Conseil d'Etat.

A l'unanimité, la commission accepte l'article 6 tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Vote sur le projet de loi

A l'unanimité, la commission adopte le projet de loi tel qu'il ressort de ses travaux.

EXAMEN DU PROJET DE LOI MODIFIANT LA LOI DU 1ER JUILLET 2014 SUR L'AIDE AUX ETUDES ET A LA FORMATION (LAEF)

Article 6 Autorité en charge de l'application de la présente loi

Le conseiller juridique indique que ce changement traduit le transfert de compétences du dossier des bourses d'études du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) au Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) intervenu au 01.07.2017 (début de législature).

A l'unanimité, la commission adopte l'article 6 tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Vote sur le projet de loi

A l'unanimité, la commission adopte le projet de loi tel qu'il ressort de ses travaux.

Recommandation d'entrée en matière sur le projet de loi

A l'unanimité, la commission recommande au Grand Conseil l'entrée en matière sur ce projet de lois. Lausanne, le 30 janvier 2019

Le rapporteur : (signé) Jean Tschopp

Premier débat

M. Jean Tschopp (SOC), rapporteur: — C'est un objet ancien qui est aujourd'hui à notre ordre du jour, puisque le rapport de commission date de janvier 2019. Il concerne une révision de la Loi sur l'éducation physique et le sport (LEPS). Il concerne aussi, accessoirement, la Loi sur l'organisation et le financement de la politique sociale (LOF) et enfin, la Loi sur les études et la formation (LAEF).

Pour l'essentiel, il s'agit de réorganiser différentes compétences entre le département concerné et le Conseil d'Etat, s'agissant de différentes dépenses. Le Conseil d'Etat serait déjà compétent pour tous les montants au-delà de 250'000 francs qui concernent le département de l'éducation physique et du sport. La commission vous recommande l'entrée en matière à l'unanimité.

La discussion sur l'entrée en matière pour les trois projets de lois n'est pas utilisée.

L'entrée en matière est admise à l'unanimité.

Projet de modification de la Loi sur l'éducation physique et le sport (LEPS)

Premier débat

Il est passé à l'examen du projet de loi, article par article, en premier débat.

Article premier. —

Art. 51. —

M. Jean Tschopp (SOC), rapporteur: — Cet article est la disposition centrale de cette révision de loi. Avec la réorganisation, le département peut déléguer en son sein les compétences pour toutes les dépenses à faire jusqu'à 100'000 francs. Jusqu'à 250'000 francs, seul le chef de département serait compétent; c'est là un changement important puisque, précédemment, il était compétent pour des montants beaucoup plus élevés. A partir de 250'000 francs, le Conseil d'Etat devient compétent.

La modification de cette loi a été adoptée à l'unanimité par la commission. Je ne reprendrai pas la parole sur les autres révisions de loi, qui sont des codifications d'une pratique déjà modifiée.

- « Art. 51. Al. 1 : Sont compétents pour l'octroi de subventions ou d'aides individuelles :
- 1. jusqu'à CHF 100'000.-, le département avec compétence de délégation en son sein ;
- 2. jusqu'à CHF 250'000.-, le chef du département ;
- 3. au-delà de CHF 250'000.-, le Conseil d'Etat. »
- M. Stéphane Montangero (SOC): J'interviens pour signaler que la LEPS a notamment pour but de former, dans notre canton, les futures championnes et champions de demain. Les présentes modifications de la loi sont proposées afin que les entraîneurs, à savoir le Conseil d'Etat, puissent suivre au plus près les résultats, et non pas seulement une fois que ceux-ci auront explosé à peu près tous les scores, comme ce fut le cas à l'époque. En l'occurrence, les travaux de la commission ont montré une équipe soudée, votant l'ensemble des propositions de lois à l'unanimité. Au nom du groupe socialiste, je vous invite à en faire autant.

L'amendement de la commission est accepté à l'unanimité.

L'article 51, amendé, est accepté à l'unanimité.

L'article premier, amendé, est adopté.

L'article 2, formule d'exécution, est adopté à l'unanimité.

Le projet de loi est adopté en premier débat.

Projet de modification de la loi sur l'organisation et le financement de la politique sociale (LOF)

Premier débat

Il est passé à l'examen du projet de loi, article par article, en premier débat.

Article premier. —

Art. 6. —

M. Jean Tschopp (SOC), rapporteur : — Ici à nouveau, la commission s'est montrée unanime. Il s'agit d'un changement de pratique déjà entré en vigueur, qu'il faut entériner par une codification et donc la révision de l'article 6.

L'article 6 est accepté à l'unanimité.

L'article premier est accepté.

L'article 2, formule d'exécution, est accepté à l'unanimité.

Le projet de loi est adopté en premier débat.

Projet de loi modifiant la Loi sur l'aide aux études et à la formation (LAEF)

Premier débat

Il est passé à l'examen du projet de loi, article par article, en premier débat.

Article premier. —

Art. 6. —

M. Jean Tschopp (SOC), rapporteur: — Il s'agit également de la codification d'un changement de pratique déjà intervenu au 1^{er} juillet 2017. Il n'y a donc pas de révision stratosphérique ici. La commission vous propose unanimement d'accepter ce projet de loi.

L'article 6 est accepté à l'unanimité.

L'article premier est accepté.

L'article 2, formule d'exécution, est accepté à l'unanimité.

Le projet de loi est adopté en premier débat.

M. Jean Tschopp (SOC), rapporteur : Vu l'unanimité, je demande le deuxième débat immédiat.

Le deuxième débat immédiat est admis à la majorité des trois quarts (avec 2 avis contraires et 1 abstention).

Loi sur l'éducation physique et le sport (LEPS)

Deuxième débat

Le projet de loi est adopté en deuxième débat et définitivement à l'unanimité.

Loi du 24 novembre 2003 sur l'organisation et le financement de la politique sociale (loi du 24 novembre 2003 sur l'organisation et le financement de la politique sociale (LOF)

Deuxième débat

Le projet de loi est adopté en deuxième débat et définitivement à l'unanimité.

Loi sur l'aide aux études et à la formation (LAEF)

Deuxième débat

Le projet de loi est adopté en deuxième débat et définitivement à l'unanimité.

Postulat Sébastien Cala et consorts - Accorder plus d'importance à l'éducation physique et sportive afin de favoriser le développement moteur de l'enfant (19_POS_178)

Rapport de la commission

1. PREAMBULE

La commission ad hoc s'est réunie le vendredi 12 juin 2020, de 14h00 à 15h30, en visioconférence. Elle était composée de Mmes Christine Chevalley, Myriam Romano-Malagrifa et MM. Sébastien Cala, Philippe Jobin, Gérard Mojon, Jean-Marc Nicolet. Le soussigné a été confirmé dans son rôle de président et de rapporteur.

Mme Cesla Amarelle, Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC), ainsi que MM. Toni Pacifico, Conseiller pédagogique, Service de l'éducation physique et du sport (SEPS), Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS), Cyril Petitpierre, Directeur de la formation à la Haute école pédagogique, Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES), DFJC, et Giancarlo Valceschini, Directeur général, Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO), DFJC.

Mme Marie Poncet Schmid, secrétaire de commission au Secrétariat général du Grand Conseil, a rédigé les notes de séances.

2. POSITION DU POSTULANT

Dans le cadre de fonctions antérieures, le postulant a observé plusieurs enfants présentant des problèmes de développement moteur ou de poids. Cela se traduisait par des difficultés à effectuer certains exercices, à sauter par-dessus un banc ou encore à monter des escaliers sans se tenir à la rambarde. Le risque de sédentarité et donc des maladies liées à ceci (hypertension, diabète, problèmes cardio-vasculaires ou encore obésité) est bien présent.

Le postulant mentionne que l'éducation physique et sportive (EPS) n'est pas assez valorisée dans le système scolaire actuel ni dans la formation des maîtres et maîtresses généralistes. Face à ce constat, le postulant se pose donc plusieurs questions, par exemple : comment repérer les enfants présentant des difficultés ? Comment adapter les cours à leurs besoins particuliers, vu que certains professeurs sont démunis face à ces problématiques ? Le postulant souhaite que le Conseil d'Etat formule des propositions pour valoriser I'EPS sur deux plans : Celui de la formation des maîtres et maîtresses généralistes et de la formation continue ainsi que celui de l'enseignement. Ces deux valorisations permettraient de renforcer les compétences des maîtres et maîtresses généralistes.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Mme la conseillère d'Etat mentionne d'emblée que le sport n'est pas le parent pauvre de l'école vaudoise. La situation est décrite comme favorable et se décompose en cinq points :

- 1. Lors de leur formation initiale, les enseignant-e-s des 1 à 4P accomplissent au moins 6 crédits, un nombre qui peut s'élever à 15, si souhaité. Pour enseigner aux 5 à 8P, au moins 9 doivent être totalisés; 86 % des étudiant-e-s en font 18. Celles et ceux qui ont accompli le minimum de crédits peuvent obtenir un diplôme additionnel de 9 crédits. Ces chiffrent sont supérieurs aux cantons de Berne, Jura, Neuchâtel ou encore Fribourg.
- 2. Le sport bénéficie de l'encadrement de deux conseillers pédagogiques qui soutiennent les enseignants dans l'exercice de leur profession et organisent des animations pédagogiques. En quinze ans, le SEPS a engagé dix nouveaux animateurs pédagogiques et le nombre de périodes données dans le cadre de ces animations a augmenté de 20 %. Ces animations ont lieu dans 47 établissements primaires sur 68.
- 3. L'EPS occupe trois périodes de la grille horaire hebdomadaire. Le canton respecte ainsi le cadre fédéral, ce qui n'est pas le cas de tous les cantons. Chaque année, des camps sportifs sont organisés, dont un nombre croissant avec Jeunesse+Sport. Enfin, le SEPS veille à ce que tous les établissements de l'enseignement obligatoire et post-obligatoire proposent des cours de Sport scolaire facultatif (SSF) gratuits.
- 4. L'intégration du sport dans l'enseignement s'opère aussi par le projet « L'école bouge ». En partant des données de 2018, le projet a été mis en place par tournus dans 10 % des classes en moyenne chaque année.
- 5. Une attention particulière est portée aux élèves avec problèmes de développement moteur ou de poids par l'intermédiaire de l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire

(PSPS) et en lien avec le Programme cantonal de promotion de l'activité physique et de l'alimentation équilibrée dans les écoles vaudoises (PAPAE). Ce programme propose des cours complémentaires d'activité physique, dont ont bénéficié 146 jeunes durant l'année scolaire 2018-2019.

Au regard de ces cinq points, Mme la conseillère d'Etat informe la commission que la formation des généralistes vaudois est bonne. Elle pourrait certes être améliorée, mais, alors qu'elle n'est pas extensible, elle doit prendre en compte de nouveaux enjeux tels que le numérique et la durabilité

4. DISCUSSION GENERALE Dans le cadre de la discussion générale, plusieurs points ressortent des discussions. Tout d'abord, il est relevé la problématique du contenu des cours qui pourraient être plus soutenus sur le plan sportif. Il est également fait mention d'un souhait de développer des animations pédagogiques pour en faire bénéficier tous les établissements ainsi que de s'appuyer sur des spécialistes pour accompagner les enseignant-e-s lors des périodes à la piscine ou à la patinoire. Un membre de la commission relève également que le point essentiel relève de la prise en considération des problèmes moteurs, car des cas repérés sont insuffisamment suivis. Il est fait mention d'intégrer les pédiatres et toutes les personnes qui travaillent dans le monde de la santé et des jeunes dès la détection d'un problème chez un enfant, ces professionnels ayant la possibilité d'amener des solutions et ont la compétence d'intervenir, cet aspect devant être intégré à la réponse qui sera donnée au postulat. Plusieurs commissaires insistent également sur l'importance de respecter partout l'inscription des trois périodes d'EPS dans la grille horaire hebdomadaire. Durant la discussion générale, il est également fait mention d'une possibilité d'utiliser les infrastructures extérieures de manière plus intense. Avec les JOJ en janvier dernier, il y a eu un élan pour le sport et c'est l'occasion de poursuivre en ce sens afin de mobiliser les enseignant-e-s et élèves.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération le postulat à l'unanimité des membres présent-e-s et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Ecublens, le 10 juillet 2020.

Le rapporteur : (Signé) Cédric Weissert

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

M. Cédric Weissert (UDC), rapporteur: — Le postulant, dans le cadre de fonctions ultérieures, a observé plusieurs enfants présentant des problèmes de développement moteur ou de poids. Cela se traduisait par des difficultés à effectuer certains exercices du quotidien. Le risque de sédentarité ou de maladies liées, comme l'hypertension ou le diabète, est bien présent. Le postulant mentionne que l'éducation physique et sportive (EPS) n'est pas assez valorisée dans le système scolaire actuel ni dans la formation des enseignants généralisés. Face à ce constat, le postulant demande comment repérer les enfants présentant des difficultés, ou encore comment adapter les cours à leurs besoins particuliers. L'objectif du présent postulat étant de valoriser l'EPS sur deux plans : tout d'abord, sur la formation des enseignants, puis sur la formation continue.

Le Conseil d'Etat mentionne que le sport n'est pas le parent pauvre de l'école vaudoise. La situation étant décrite comme favorable et se décompose en cinq points :

- 1. Lors de leur formation initiale, les enseignants et enseignantes des 1 à 4P accomplissent au moins 6 crédits, un nombre pouvant s'élever à 15, si souhaité. Pour enseigner aux 5 à 8P, au moins 9 doivent être totalisés ; 86 % des étudiants en font 18. Ces chiffrent sont supérieurs aux cantons de Berne, Jura, Neuchâtel ou encore Fribourg.
- 2. Le sport bénéficie de l'encadrement de deux conseillers pédagogiques qui soutiennent les enseignants dans l'exercice de leur profession et organisent des animations pédagogiques.
- 3. L'EPS occupe trois périodes de la grille horaire hebdomadaire, en respect du cadre fédéral, ce qui n'est pas le cas de tous les cantons.

- 4. L'intégration du sport dans l'enseignement obligatoire s'opère aussi via le projet « L'école bouge ».
- 5. Une attention particulière est portée aux élèves avec problèmes de développement moteur ou de poids par l'intermédiaire de l'unité de Promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS).

Au regard de ceci, le Conseil d'Etat mentionne que la formation des enseignants généralistes vaudois est bonne. Elle pourrait certes être améliorée, mais elle doit tenir compte de nouveaux enjeux, comme le numérique et la durabilité. Néanmoins, le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à la prise en considération du présent postulat. Après une courte discussion générale, la commission recommande, à l'unanimité des membres présents, de prendre en considération ce postulat et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

La discussion est ouverte.

M. Sébastien Cala (SOC): — Tout d'abord, je tiens à remercier le président et les membres de la commission pour les discussions très intéressantes que nous avons eues et pour leur soutien unanime. Je salue également la position très constructive du Conseil d'Etat dans ce dossier.

J'aimerais revenir sur la genèse de ce postulat. Lorsque je travaillais dans l'enseignement obligatoire, j'ai rencontré plusieurs enfants qui présentaient des difficultés au niveau de leur développement moteur, difficultés souvent également liées à des problèmes de surpoids. Il y en a dans toutes les classes. Certains rencontrent des difficultés plus importantes que d'autres. On parle d'enfants de 10 à 12 ans qui ne parviennent pas à sauter d'un banc, d'enfants qui ne peuvent monter ou descendre un escalier sans se tenir à la rambarde, d'enfants qui sont privés de sortie scolaire, car ils ont de la difficulté à suivre les autres ou parce qu'ils risquent de se blesser, d'enfants qui en 7° ou 8° ne sont pas capables de faire des exercices que l'on fait en 2° ou 3°. Vous l'imaginez bien, ces enfants ont de la peine à s'épanouir, ils sont marginalisés dans les classes et prétérités dans leur vie quotidienne, malgré le travail des enseignantes et des enseignants.

Je ne veux pas tirer des généralités des différents cas que j'ai pu observer ou critiquer la manière dont les élèves ont été pris en charge, mais cela amène tout de même à se questionner. Au-delà des difficultés que rencontrent les enfants présentant des troubles du développement moteur ou des problèmes de surpoids, c'est également leur vie future qui risque d'être impactée. Des études scientifiques le démontrent, ces enfants deviendront, pour la plupart, les adultes sédentaires. Ils ont donc plus de risques de développer des pathologies telles que l'hypertension et des maladies cardiovasculaires, le diabète ou l'obésité. Ils risquent également d'avoir plus de peine à s'intégrer socialement.

L'EPS est donc un enjeu majeur de notre santé publique, car c'est assurément l'un des meilleurs outils à la disposition de l'Etat pour lutter contre les problèmes de développement moteur et contre la sédentarité. Or, si la dernière phase particulièrement importante du développement moteur de l'enfant se situe entre 6 et 12 ans, l'EPS n'est enseignée par des maîtres spécialistes qu'à partir de la 7°, voire de la 9° pour certains établissements scolaires, soit des enfants de 11 ans et plus. Pour les classes d'âge inférieur, ce sont les maîtresses et maîtres généralistes qui enseignent l'EPS, accompagnés des maîtresses et maîtres de rythmique pour les classes de 1° et 2°. Leur formation en EPS reste très élémentaire, en comparaison des maîtresses et maitres spécialistes qui doivent suivre un cursus minimal en Bachelor en sciences du sport à l'Université de Lausanne avant de réaliser un Master à la Haute école pédagogique (HEP). Dès lors, on peut se questionner sur les outils qui sont à leur disposition pour repérer les difficultés des enfants, mais surtout pour adapter les cours d'EPS aux besoins des enfants qui présentent des difficultés motrices. Certaines enseignantes et certains enseignants sont en effet démunis face à ce type de problématique.

Voilà, en quelques mots, le cadre de ce postulat qui demande au Conseil d'Etat de faire des propositions sur trois niveaux : la formation et la formation continue des maîtres et maîtresses généralistes, l'enseignement et la prise en charge des enfants présentant des problèmes de développement moteur ou de surpoids. Je vous encourage à suivre la position de la commission unanime et à renvoyer ce postulat au Conseil d'Etat.

Mme Séverine Evéquoz (VER): — L'EPS fait partie intégrante de l'apprentissage psychomoteur d'un enfant. Elle favorise le développement musculaire, l'acquisition de l'équilibre, de la coordination des gestes et de la précision. Elle aide l'enfant à prendre conscience de son corps et de la perception de celui-ci dans l'espace. De plus, des études ont montré que des enfants pratiquant des sports, comme l'athlétisme ou des sports de ballon, développent une masse osseuse plus importante que leurs camarades sédentaires et qu'ils présentent moins de risques d'ostéoporose à l'âge mûr. Sur le plan psychologique, le sport permet d'acquérir confiance, autonomie, esprit de décision et d'entraide. Pour les enfants agités, il permet de dépenser le trop-plein d'énergie et d'apprendre la maîtrise de soi. Sur le plan social, le sport pratiqué dans un club permet de développer des relations hors du contexte scolaire et fondées sur d'autres exigences. La performance physique, le rôle au sein de l'équipe est l'importance du travail collectif permettent aux enfants d'acquérir des qualités dans des domaines dépassant le simple cadre des aptitudes physiques.

Pour toutes ces raisons, je pense qu'il est essentiel de soutenir le postulat de M. Cala dans la logique qu'il a développée d'encourager les enseignants à la formation continue à la prise en charge des enfants qui le nécessitent pour plus de sport.

La discussion est close.

Le Grand Conseil prend le postulat en considération à l'unanimité.

Motion Jean Tschopp et consorts – Une journée hebdomadaire végétarienne dans la restauration collective. (19_MOT_098)

Reporté à une séance ultérieure

La présidente : — L'un des rapporteurs étant absent, ce point de l'ordre du jour est reporté à une séance ultérieure.

Postulat Sarah Neumann et consorts – Accès à la culture : des activités artistiques pour tous les enfants, pendant les vacances aussi ! (19_POS_127)

Rapport de la Commission thématique de la politique familiale

1. PREAMBULE

La Commission thématique de la politique familiale s'est réunie le mardi 3 septembre 2019 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les Députées Claire Attinger Doepper, Céline Baux, Isabelle Freymond

(en remplacement de Madame Delphine Probst), Sabine Glauser Krug, Sarah Neumann et Anne-Lise Rime, ainsi que de Messieurs les Députés Sergei Aschwanden, Jean-Rémy Chevalley, Jean-Claude Glardon, Pierre-François Mottier, Werner Riesen, Maurice Treboux et Pierre Volet. Madame Myriam Romano-Malagrifa ainsi que Monsieur Axel Marion étaient excusés.

Ont aussi participé à cette séance Madame la Conseillère d'Etat Cesla Amarelle, Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC); Monsieur Frédéric Cerchia, Délégué cantonal à l'enfance et à la jeunesse; Madame Nicole Minder, Cheffe du Service des affaires culturelles (SERAC); Monsieur Giancarlo Valceschini, Chef de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO).

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la commission, a rédigé les notes de séance et en est sincèrement remercié.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

L'auteure de la présente intervention parlementaire déclare en préambule ses intérêts en tant que Secrétaire générale de *La Manufacture*. Elle note à titre liminaire que son postulat s'inscrit dans un double objectif :

- concilier la vie familiale et la vie professionnelle des parents par le développement d'activités pour les enfants pendant leurs vacances scolaires. Ces activités, qui seraient accessibles à toutes les familles, offriraient des occupations enrichissantes pour les enfants;
- ouvrir la possibilité de découvrir des activités artistiques nouvelles et dans des bonnes conditions.
 Activités à la fois connexes et complémentaires aux activités sportives, les pratiques artistiques peuvent renforcer chez l'enfant des compétences importantes, telles que l'écoute, l'affirmation de soi ou encore l'aisance relationnelle, mais également développer de nouvelles compétences propres à la pratique.

La postulante ajoute qu'il s'agit d'activités de loisirs tout en précisant que situer celles-ci dans la période extrascolaire des vacances permet de les associer à des moments de plaisir. Elle constate qu'il existe peu de camps de vacances proposant des activités artistiques, notamment en comparaison de l'offre dans le domaine sportif et ce, malgré les efforts déployés par le canton. De plus, elle estime que la pratique artistique reste une activité réservée aux classes les plus aisées et elle souhaite voir se développer le goût et la pratique d'activités culturelles à une plus large échelle.

Ce postulat s'inscrit donc résolument dans une démarche ouverte de réflexion sur un état des lieux de l'offre culturelle dans le canton et sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour favoriser son développement.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

En préambule, la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) expose ce que les écoles proposent en termes de pratiques artistiques. Conformément au *Plan d'étude romand* (PER), l'école vaudoise propose des activités créatrices et manuelles, comme elle initie aux arts visuels et à la musique, permettant de développer chez l'enfant un mode d'expression, de perception et d'interprétation personnelle. Ces activités prennent un temps conséquent dans la grille horaire des enseignements et concernent tous les cycles scolaires.

A cela, elle ajoute le fait qu'un projet-pilote de médiation culturelle intitulé « Les Argonautes » est actuellement expérimenté au sein de cinq établissements scolaires². Ce projet répond à la problématique soulevée par la postulante selon laquelle l'accès à la culture est aussi révélateur d'inégalités

En effet, ce projet vise à mettre les élèves directement en relation avec la culture sans qu'elles et ils n'aient à se déplacer : tous les enfants sont ainsi initiés à la culture pendant leur parcours scolaire. La phase-pilote se déroulera jusqu'en 2022, année à partir de laquelle dix établissements supplémentaires auront l'opportunité de mettre en place un projet de médiation culturelle.

La Conseillère d'Etat évoque également les cours facultatifs gratuits et sur inscription offerts par les établissements. On y trouve, par exemple, des cours de chant, de comédie musicale, de théâtre, d'improvisation, de danse, de photographie, d'arts visuels ou encore de robotique. Cependant, elle concède qu'il n'existe pas de listes répertoriant tous ces cours.

Enfin, il est à noter que le sport et la culture sont des domaines traités séparément par la Confédération dans la mesure où, si le premier est soutenu par le fonds *Jeunesse+Sport* (J+S), le second ne l'est que dans des proportions réduites avec le fonds *Jeunesse et Musique* (J+M).

_

² <u>Les Argonautes, leviers de la médiation culturelle à l'école</u>, site web de l'Etat de Vaud

En guise de complément, le Délégué cantonal à l'enfance et à la jeunesse indique que le soutien extrascolaire du canton est subsidiaire à celui des communes en vertu de la Loi sur le soutien aux activités de la jeunesse (LSAJ). Le canton peut également fournir un appui méthodologique et financier avec un budget annuel de CHF 100'000.-, le financement maximal par projet s'élevant à CHF 10'000.-. Il précise que la moitié des projets soutenus appartiennent au domaine culturel à l'instar de court-métrages, de festivals, de concerts ou d'expositions. En outre, une brochure destinée aux professionnel-le-s et aux jeunes a été élaborée et indique les différents domaines soutenus.

Ses propos sont illustrés à l'aide de plusieurs exemples concrets d'initiatives de jeunes qui administrent eux-mêmes leurs projets ou les gèrent en collaboration avec les autorités communales. Le canton participe en fournissant une aide financière, mais également une aide méthodologique avec le financement du Centre vaudois d'aide à la jeunesse (CVAJ) qui accompagne les jeunes dans la concrétisation de leur(s) projet(s).

Il évoque aussi le *Passeport Vacances* qui offre de multiples activités aux jeunes, dont 25% dans le domaine culturel, plus particulièrement à Lausanne. Cette offre répond aux besoins des nouvelles constellations familiales qui privilégient souvent les activités « à la carte » plutôt que les camps de vacances prolongés.

En outre, les centres d'animation de jeunesse permettent aux jeunes de participer à des visites et à des camps culturels ou de développer des projets participatifs avec l'aide d'animateurs socioculturels formés à la Haute école de travail social (HETS), tels que des courts-métrages ou encore des émissions de radio diffusées via internet (*webradios*). Par ailleurs, le Délégué cantonal souligne encore l'existence de conventions signées entre certaines communes et des groupes de musique pour que ceux-ci aient accès à des abris de protection civile comme locaux de répétition.

Enfin, il mentionne que l'*Espace des inventions*, sis à la Vallée de la Jeunesse, organise des expositions culturelles interactives pour les enfants les plus jeunes.

4. DISCUSSION GENERALE

Un premier commissaire estime que les offres dans le domaine culturel sont nombreuses et diversifiées dans le canton et, à titre de comparaison, précise que sur la Riviera vaudoise le montant dévolu au sport est de CHF 7.- par habitant, alors qu'il atteint CHF 60.- pour la culture. En qualité de président du *Vevey Natation Riviera*, il précise que sur un budget annuel de CHF 700'000.- les subventions ne représentent que CHF 35'000.-.

Une autre commissaire, au demeurant Déléguée à la politique familiale de la Ville de Lausanne, se déclare positivement surprise par les nombreuses prestations culturelles déjà offertes et présentées. Dès lors, elle suggère de mettre en place une meilleure communication et diffusion de l'information au sein des différents services et organismes concernés.

Dans un autre ordre d'idées, un intervenant évoque le désintérêt manifeste, en particulier chez les jeunes, à s'engager dans les sociétés locales. Lui aussi considère que le nombre d'offres culturelles est suffisant et qu'il n'est pas nécessaire d'en proposer de nouvelles pendant les vacances, d'autant plus que ces dernières seraient faites pour offrir une certaine liberté aux enfants et à leurs parents. Par conséquent, il suggère d'amender le postulat pour ne conserver que la demande de recensement des offres existantes, tout en soutenant que le reste du postulat aurait dû, ou devrait, faire l'objet d'une motion.

Pour bien préciser la teneur de la discussion, la Cheffe du DFJC revient sur la grille horaire par matière et rappelle que 22% (6 périodes) du temps scolaire est attribué aux activités culturelles contre 11% (3 périodes) aux activités sportives : le programme J+S est donc un moyen pour compenser cet écart. D'autre part, elle ajoute qu'il serait difficile de cartographier l'offre culturelle à l'échelle du canton, car les communes sont libres de déployer et de modifier leurs offres comme elles le souhaitent, le canton n'occupant donc qu'une position subsidiaire. Une réactualisation constante serait donc nécessaire et quasiment irréalisable. A ce titre, il est précisé que les communes communiquent d'ores et déjà au sujet de leurs offres culturelles à l'intention de leurs habitant-e-s.

En écho aux remarques du troisième intervenant, la postulante répète que son texte ne tient pas à imposer des mesures contraignantes, mais à proposer des pistes de réflexion, raison pour laquelle elle a choisi de recourir à ce type d'intervention parlementaire. Au demeurant, bien qu'elle se félicite des offres culturelles déjà existantes, elle souhaite attirer l'attention sur le fait que durant certaines périodes de vacances scolaires, il peut être difficile pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale. Par conséquent, elle souhaiterait davantage d'informations sur les offres extrascolaires.

Globalement, une autre commissaire exprime sa satisfaction quant aux nombreuses informations fournies au cours de la séance de commission et estime que le rapport établi par le Président sera suffisant pour répondre aux questions soulevées. En conséquence, elle ne soutiendra pas le renvoi du postulat au Conseil d'Etat. Elle considère que le canton investit d'ores et déjà de manière importante dans les camps organisés ainsi que dans le temps extrascolaire, notamment dans la garde après l'école, et qu'il n'est donc pas de sa responsabilité de prendre en charge les enfants pendant les vacances. Enfin, elle rappelle également que les communes transmettent des brochures d'information de qualité aux écoles.

Contrairement à cet avis, une cinquième commissaire recommandera, elle, la prise en considération de ce postulat, car elle constate qu'en tant que parent exerçant une activité lucrative il est parfois difficile d'organiser les vacances de ses enfants. Par conséquent, elle apprécierait le fait que bon nombre d'informations soient centralisées, par exemple, sous la forme d'un site web.

A cet égard, le Chef de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) note que les offres reposent sur des propositions locales ou régionales et émet l'idée que les écoles pourraient servir de vecteur de communication privilégié des offres proposées.

A la représentante de l'exécutif cantonal de réitérer qu'il est difficile pour le canton de cartographier les activités proposées par les communes, mais d'estimer que les écoles seraient des relais appropriés pour transmettre les informations y relatives. En complément, elle évoque une étude récente qui démontre que Vaud est le canton romand qui dispose du plus grand nombre d'organismes proposant des activités de vacances pour les enfants et les adolescent-e-s.

En matière de sources d'information accessibles, le Délégué cantonal à l'enfance et à la jeunesse mentionne le site web *loisirs.ch*³ ainsi que celui du *Groupe romand des activités de jeunesse* (GRAJ)⁴, lequel recense d'ores et déjà plusieurs offres et met à disposition un moteur de recherche en fonction de l'âge de l'enfant, de son lieu de résidence ou de l'activité souhaitée. Il ajoute que le canton finance également un service de formation destiné à des monitrices et moniteurs, comme à des responsables de camps, à savoir la *Formation Jeunesse Extrascolaire* (FORJE).

Revenant sur la comparaison opérée par la Cheffe du DFJC quant au temps destiné à la culture et au sport dans le cadre scolaire, un sixième commissaire dit ne pas vouloir soutenir le renvoi du présent postulat au Conseil d'Etat. De fait, il rappelle que les plages-horaires attribuées au sport, en plus d'être courtes, ne sont pas systématiquement respectées. Par ailleurs, il reconnaît que les informations relatives aux offres culturelles mériteraient d'être mieux organisées, mais il souligne également que toutes les familles, indépendamment de leur(s) revenu(s), ont accès à des moteurs de recherche sur le web, tel que celui de *Google*, afin de dénicher des activités pour leurs enfants.

Pour la postulante, le point central de son objet porte bien sur les activités extrascolaires pendant les vacances, ce qui est différent de l'offre scolaire évoquée précédemment. De plus, elle juge que le site internet du GRAJ est désuet et peu adéquat pour y trouver des activités.

En sa qualité de membre d'un exécutif communal, un autre commissaire constate que les politiques publiques des communes jouent un rôle important dans le développement des activités culturelles. Par conséquent, il considère qu'il serait pertinent d'agir auprès des responsables régionaux, afin de les sensibiliser à l'importance de ces activités, les communes n'étant pas égales en termes de quantités d'offres proposées. Corollairement, il souligne l'intérêt des conseils d'établissement comme lieux d'échange et de réflexion pertinents autour de la politique culturelle communale.

³ Loisirs.ch: Le portail romand des loisirs pour toute la famille

⁴ Groupe romand des activités de jeunesse

En résumé, la seconde intervenante observe qu'il existe un déficit dans la transmission des informations relatives aux activités, que ce soit par le biais du site du GRAJ ou au moyen des informations communiquées par les communes. A ce titre, elle estime que la problématique de la transmission de l'information devrait être au cœur des préoccupations.

Poursuivant cette réflexion, la Cheffe du département évoque l'idée d'inciter les directions des écoles à demander aux communes de recenser leurs activités. Néanmoins, elle souhaite rendre attentif au fait que si les communes ne parviennent pas à effectuer ce travail de recensement à leur échelle, il sera d'autant plus difficile de le faire à l'échelle cantonale.

Eu égard aux différentes formes de pratiques artistiques, une dernière commissaire tient à distinguer pratique artistique scolaire évaluée et pratique hors cadre scolaire laissant, selon elle, une plus grande liberté d'expression. Par ailleurs, elle considère que les communes plus petites, qui dépendent des sensibilités sportives ou culturelles de leur municipalité, devraient être encouragées à mettre en place des structures pour accueillir les initiatives sportives ou culturelles des résident-e-s.

Afin de clarifier le cadre scolaire, la Cheffe de département fait remarquer que l'évaluation des matières artistiques n'est pas sommative : celle-ci ne péjore donc pas les résultats globaux des élèves et vise avant tout à développer leur créativité. S'agissant des encouragements, elle ajoute que les communes pourraient percevoir les incitations cantonales comme une volonté de limiter leur autonomie, de même que la cartographie cantonale des activités proposées pourrait être vue comme une tentative de circonscrire leurs actions.

La Conseillère d'Etat estime donc qu'il serait pertinent de poursuivre les efforts entrepris actuellement dans la consolidation des activités culturelles hors bâtiments scolaires, avec potentiellement la mise en place d'un catalogue des activités disponibles triées par cycle. Elle suggère également d'envoyer une note aux établissements scolaires et ce, afin de demander aux communes de recenser les activités qu'elles proposent et d'inciter le GRAJ à mettre à jour son site web.

A ce propos, le Délégué à la jeunesse spécifie que cette page web sera fermée d'ici la fin de l'année et mentionne le fait que le *Groupe de Liaison des Activités de Jeunesse* (GLAJ), qui coordonne le site web, prévoit l'ouverture d'une nouvelle plateforme en 2020, en vue de recenser les activités proposées pendant les vacances.

En conclusion, le Président pointe la fracture géographique entre, d'un côté, les centres urbains aux offres nombreuses et diversifiées, et, de l'autre, la périphérie qui ne peut souvent offrir des activités qu'à l'aide de bénévoles avec des moyens financiers limités. Lors de la révision de la LSAJ, il conviendra de garder à l'esprit cet état de fait en essayant d'en diminuer les retombées trop discriminantes.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération ce postulat par 4 voix pour, 8 voix contre et 1 abstention.

Moudon, le 15 octobre 2019.

Le rapporteur : (Signé) Felix Stürner

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

M. Felix Stürner (VER), rapporteur: — Je reprends le menu de la Commission thématique de la politique familiale, avec deux éléments principaux dans l'objet de Mme Neumann: le premier concerne la possibilité de concilier vie familiale et professionnelle durant les périodes de vacances scolaires, l'autre permettant une ouverture à des activités artistiques pour les enfants et constituant le fondement de l'objet déposé par notre ancienne collègue. A partir du constat qu'il existe peu de camps de vacances à vocation artistique, elle souhaitait offrir à un plus grand nombre d'enfants la possibilité d'accès à des activités culturelles durant les périodes extrascolaires.

Brossant un tableau des diverses pratiques artistiques au sein de l'école, la cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture y associe un projet de médiation culturelle qui cherche notamment à donner un accès direct aux productions culturelles, favorisant ainsi une égalité entre les élèves, quelles que soient leurs origines sociales. Par ailleurs, la conseillère d'Etat mentionne aussi les cours facultatifs artistiques proposés dans de nombreux établissements. Il est également indiqué que le canton soutient financièrement et méthodologiquement des projets à vocation culturelle, notamment par le Centre vaudois d'aide à la jeunesse (CVAJ). Par ailleurs, des organisations comme le Passeport vacances ou les centres d'animation de jeunesse présentent une palette d'activités appréciées des enfants, comme des familles.

De la discussion, il ressort qu'il serait difficile de répertorier exhaustivement toutes les formes d'activités culturelles sur l'ensemble du territoire vaudois, le canton ayant une fonction subsidiaire par rapport aux communes. De plus, la large palette des possibilités énumérées donne satisfaction à bon nombre d'intervenants et d'intervenantes qui estiment que le canton n'a pas à élargir ses prestations. Si l'institution scolaire pourrait encore jouer un meilleur rôle de courroie de transmission des informations, d'autres organismes, comme le Groupe de liaisons des activités de jeunesse (GLAJ), recensent les informations et les rendent accessibles au public, notamment par le Web. Une meilleure mise en valeur des offres existantes est souhaitée, tout en limitant les interférences entre canton et communes. Cette visibilité accrue pourrait, par exemple, passer par la mise en place d'un catalogue par cycle scolaire ou d'un recensement commun des activités.

Au terme de la discussion, la majorité de la commission recommande la non-prise en considération du postulat par 8 voix contre 4 et 1 abstention.

La discussion est ouverte.

Mme Anne-Lise Rime (PLR): — La majorité du groupe PLR suivra le vote de la majorité de la commission chargée d'étudier ce postulat. En effet, selon les explications données par Mme la conseillère d'Etat, dresser un état des lieux des offres existantes serait extrêmement difficile au vu du très grand nombre d'organismes proposant des activités de vacances aux enfants. En outre, le développement de la culture est de compétences communales, rôle du canton étant de soutenir celui-ci, comme l'a rappelé le président de la commission, et non pas d'organiser le temps de vacances des enfants. En conclusion, je vous invite à suivre les conclusions de la commission, soit de ne pas prendre en considération ce postulat.

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — Je faisais partie de cette commission en tant que membre de la Commission thématique de la politique familiale. Dans un but de faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des parents, il est proposé de développer des activités pour les enfants pendant les vacances scolaires et de favoriser la découverte d'activités artistiques nouvelles et dans de bonnes conditions. Ce postulat a donc un double objectif. Devant l'ampleur des prestations offertes à ce jour, la mise en place d'une meilleure communication est un vrai enjeu: en améliorant la diffusion de l'information, on améliore évidemment son accessibilité et on favorise l'accès aux prestations pour les enfants. En tant que parents qui exercent une activité lucrative, il est parfois difficile d'organiser les vacances de ses enfants, surtout lorsque l'on habite hors des centres urbains où les infrastructures et les prestations sont peut-être plus développées. Il en est de même pour les activités artistiques qui sont certainement moins développées ailleurs qu'à Lausanne ou dans les grandes villes. Par conséquent, la postulante apprécierait le fait que bon nombre d'informations soient centralisées, par exemple sous la forme d'un site Web. Pour ma part, je rajouterai également la création d'un catalogue actualisé et je vous encourage à accepter la prise en considération de ce postulat.

La discussion est close.

Le Grand Conseil refuse la prise en considération du postulat par 67 voix contre 36 et 6 abstentions.

Mme Claire Attinger Doepper (SOC): — Je demande un vote nominal.

Cette demande est appuyée par au moins 20 députés.

La présidente : — Si vous acceptez les conclusions de la commission (refus) vous votez oui, si vous les refusez, vous votez non. Les abstentions sont possibles.

Au vote nominal, le Grand Conseil refuse la prise en considération du postulat par 64 voix contre 52.

(Le vote nominal sera inséré ultérieurement.)*

Postulat Josephine Byrne Garelli et consorts - Faciliter la formation de personnel encadrant local pour l'accueil parascolaire (19 POS 131)

Rapport de la Commission thématique de la politique familiale

1. PREAMBULE

La Commission thématique de la politique familiale s'est réunie le mardi 10 septembre 2019 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les Députées Taraneh Aminian (en remplacement de Madame Delphine Probst), Claire Attinger Doepper, Céline Baux, Josephine Byrne Garelli, Sabine Glauser Krug et Anne-Lise Rime, ainsi que de Messieurs les Députés Sergei Aschwanden, Sébastien Cala (en remplacement de Madame Myriam Romano-Malagrifa), Jean-Rémy Chevalley, Jérôme Christen (en remplacement de Monsieur Axel Marion), Jean-Claude Glardon, Pierre-François Mottier, Werner Riesen, Maurice Treboux et Pierre Volet.

Ont également participé à cette séance Madame la Conseillère d'Etat Cesla Amarelle, Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) ; Madame Valérie Berset, Cheffe de l'Office de l'accueil de jour des enfants (OAJE) ; Madame Chantal Ostorero, Directrice générale de l'enseignement supérieur (DGES) ; Madame Fabienne Raccaud, Cheffe de l'Office de la formation professionnelle et continue (OFPC) ; Monsieur Jean-Pierre Baer, Adjoint à l'Unité de pilotage de la Certification professionnelle pour adultes (CPA) et de la formation continue.

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la commission, a rédigé les notes de séance et en est sincèrement remercié.

2. POSITION DU POSTULANT

En guise de préliminaire, la postulante indique avoir déposé son objet parlementaire suite à de nombreux constats effectués dans les communes membres de l'Association de Communes Vaudoises (AdCV) qui peinent à trouver du personnel qualifié pour animer l'accueil de jour des enfants au sein de leurs structures.

A partir de ces retours, elle dresse trois constats :

- 1. En vue de se former en tant qu'auxiliaire, un emploi à un taux minimal de 50% est requis. Or, les horaires de l'accueil parascolaire sont très fractionnés au cours de la journée (avant et après l'ouverture de l'école, de même que durant la pause de midi). Par ailleurs, suivant les communes, les structures n'ouvrent pas forcément tous les jours de la semaine. De surcroît, le mercredi est un jour particulier puisque les enfants ne se rendent à l'école que le matin. Par conséquent, il s'avère difficile pour cette catégorie de personnel d'atteindre les 50% qui lui permettraient ensuite d'accéder aux formations existantes.
- 2. Dans le cas de communes excentrées, celles-ci rencontrent fréquemment des difficultés à trouver des personnes formées prêtes à effectuer les déplacements pour un temps très partiel.
- 3. Finalement, lorsque des communes trouvent un-e candidat-e disposant des compétences nécessaires pour devenir responsable de l'accueil parascolaire, elles doivent parfois attendre plus d'une année pour pouvoir l'inscrire à la formation spécifique.

A titre de comparaison, dans le canton de Genève, le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) propose une formation obligatoire de nonante heures pour les auxiliaires du parascolaire et ce, quel que soit leur pourcentage de travail.

Dès lors, l'objectif de ce postulat est, d'une part, d'ouvrir le débat et, d'autre part, de voir quelles mesures pourraient être prises pour assouplir l'accessibilité à la formation existante ou d'accélérer l'entrée à d'autres.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

A titre liminaire, la Conseillère d'Etat note que ce postulat pose le problème de la pénurie de personnel qualifié, le domaine du parascolaire n'y échappant malheureusement pas. C'est en ce sens que la postulante interpelle le Conseil d'Etat, soit sur la possibilité de faciliter la formation du personnel du domaine parascolaire, en étudiant notamment :

- ➤ l'accès aux formations existantes pour le personnel travaillant à moins de 50%;
- ➤ le développement de projets de formation par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)⁵;
- > l'opportunité et les possibilités de créer de nouvelles filières de formation.

Comme indiqué dans le texte du présent objet parlementaire, les formations existantes sont proposées par les Hautes écoles spécialisées (HES), les Ecoles supérieures (ES) ou encore par le biais du *Certificat fédéral de capacité* (CFC) d'assistant-e socio-éducatif/ve.

Les normes légales permettent l'engagement de personnel qualifié, mais aussi d'auxiliaires dans le domaine de l'accueil parascolaire. Dans le cas d'une formation complémentaire, il n'y a pas que le taux d'activité qui peut empêcher un parcours de formation, mais également les cursus antérieurs qui, à l'exception du CFC, requièrent des niveaux de formation spécifiques pour répondre aux conditions d'admission.

Au demeurant, la problématique de la pénurie de personnel qualifié est identifiée depuis longtemps et doit trouver des solutions par le biais de réponses adéquates relatives aux exigences aussi bien fédérales que cantonales, ainsi qu'en adéquation avec les normes définies par l'Etablissement intercommunal pour l'accueil collectif parascolaire primaire (EIAP).

En ce qui concerne la procédure de VAE, on peut indiquer que l'article 3, alinéa 1, du Règlement sur la validation des acquis de l'expérience de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)⁶ énumère les conditions cumulatives nécessaires à une formation continue certifiante, voire à un *Bachelor* en travail social :

Art. 3 Admission à la VAE

¹Les candidat-e-s à une procédure de VAE doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- a) être en possession ou avoir une demande en cours d'une attestation d'admission d'une haute école de la HES-SO;
- b) justifier de l'exercice d'activités professionnelles et/ou associatives et/ou bénévoles, dûment attestées à plein temps de cinq ans au minimum (ou l'équivalent à temps partiel), sous réserve des précisions de l'alinéa 2. Ces expériences doivent être pertinentes, significatives et en lien direct avec les connaissances, compétences et aptitudes visées par le diplôme;
- c) avoir au minimum 25 ans révolus au moment du dépôt du dossier VAE.

²Les périodes d'apprentissages et de stages liées à une formation ne sont pas prises en considération dans la durée minimale d'exercice d'activité professionnelle et/ou associative et/ou bénévole requise à l'al. 1er let. b).

⁶ Règlement sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), site web de la HES-SO, pdf, 4 pages

⁵ Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), site web de la HES-SO

Eu égard à l'exercice d'une activité dont le taux se situe entre 10% et 40%, tel qu'évoqué dans le postulat, les années de pratiques professionnelles doivent être étendues. Il est par conséquent peu vraisemblable que les expériences d'une personne travaillant à un taux très partiel dans une structure parascolaire puissent être prises en considération pour une demande de VAE au sens du règlement mentionné ci-dessus.

Dans un autre registre, s'agissant de la création de nouvelles filières de formation, deux projets sont actuellement en élaboration sous la conduite l'Unité de formation continue (UFC) de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL) – anciennement Ecoles d'études sociales et pédagogiques (EESP).

En effet, cette institution de formation est non seulement consciente des enjeux liés à la professionnalisation des dispositifs d'accueil dans le domaine parascolaire, mais aussi des difficultés de recrutement afférentes au développement des structures du parascolaire.

Par conséquent, la HETSL a constitué un groupe de travail composé de professionnel-le-s du champ de l'intervention et de la formation pour disposer de deux nouveaux modèles :

- Le premier, une formation spécifique pour les intervenant-e-s qui ne possèdent pas de diplômes reconnus dans le domaine et qui ont un statut d'auxiliaire, voire un CFC.
- Le second, une formation certifiante CAS (*Certificate of Advanced Studies*) qui devrait permettre aux porteurs/ses de titres universitaires reconnus, mais sans spécialisation, d'acquérir des compétences dans les domaines spécifiques de l'enfance et de la petite enfance.

En définitive, la Conseillère d'Etat précise qu'il n'existe pas, en tant que telle, de liste d'attente au niveau de la HETSL étant donné que la filière du travail social est régulée. Cela signifie qu'il y a une limitation des admissions selon les résultats des évaluations, ainsi que suivant le nombre de places de formations pratiques disponibles.

4. DISCUSSION GENERALE

En sa qualité de Déléguée à la famille de la Ville de Lausanne, une Députée revient sur le potentiel en personnel que représentent les mères de familles qui ne disposent a priori pas de la formation appropriée, mais souhaitent se mettre à disposition du personnel encadrant du parascolaire, par exemple dans les structures d'Accueil pour enfants en milieu scolaire (APEMS). Afin de mieux exploiter ce potentiel, elle souhaiterait connaître l'avis de la Conseillère d'Etat sur une formation telle que celle proposée à Genève.

En réponse, la Cheffe du DFJC indique que l'utilisation de ce potentiel entraînerait une modification de l'article 25 de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE)⁷ pour les structures parascolaires. A l'heure actuelle, le but de l'administration consiste à utiliser le plein du système existant, c'est-à-dire mettre l'accent sur la capacité des personnes à devenir dans un premier temps auxiliaire, puis dans un deuxième d'accéder à une formation spécifique pour les intervenant-e-s sans titre adéquat. Ce système est aujourd'hui privilégié étant donné que ce domaine est en voie de professionnalisation depuis une dizaine d'années; c'est d'ailleurs dans cet esprit que la LAJE a été élaborée.

En complément, la Cheffe de l'Office de l'accueil de jour des enfants (OAJE) précise que les directives sur l'accueil parascolaire ont été récemment revues et sont entrées en vigueur au 1^{er} août 2019. Elles contiennent de nouvelles dispositions qui vont justement dans le sens d'un complément de formation des personnes qui sont en place. A cet égard, elles présentent trois améliorations à titre d'encouragement à la formation :

➤ D'entente avec l'EIAP, il est prévu que le personnel dit auxiliaire doit entreprendre, dans les cinq ans, une formation qui le conduit vers un titre de professionnel-le de l'enfance.

_

⁷ Loi sur l'accueil de jour des enfants, Base législative vaudoise, site web de l'Etat de Vaud

- ➤ Une personne qui est engagée en qualité d'auxiliaire en accueil parascolaire et qui entreprendrait une formation en cours d'emploi par le biais d'un CFC reste comptabilisée dans l'effectif d'encadrement.
- ➤ Le personnel possédant un titre académique qui n'était auparavant pas reconnu comme professionnel-le de l'enfance l'est dorénavant pour l'accueil parascolaire avec le nouveau cadre de référence. De plus, il y a désormais la possibilité d'entreprendre une formation passerelle auprès de l'Ecole supérieure en éducation de l'enfance (esede) qui conduit à un titre ES d'éducation de l'enfance autorisant à diriger une institution.

A la demande d'un commissaire qui souhaite connaître les conditions d'admission en formation en cours d'emploi pour les personnes qui travaillent à un taux très réduit, la Cheffe de l'Office de la formation professionnelle et continue (OFPC) répond qu'il existe des critères d'admission pour la HETSL. Par ailleurs, les formations post-obligatoires, notamment de type CFC, requièrent une activité professionnelle minimale, les quotas étant décrits dans les ordonnances de formation. Pour des adultes qui souhaitent se qualifier, le principe général dans tous les métiers consiste à avoir acquis cinq années de pratique(s) professionnelle(s). Ensuite, il convient de connaître le nombre d'années dans le domaine spécifique du titre visé. Pour le CFC d'assistant-e socio-éducatif/ve par exemple, cinq ans d'activités professionnelles sont requis dont quatre à un minimum de 50%.

Au vu de la réponse, le même commissaire s'enquiert de ce qui est prévu pour les auxiliaires qui ne veulent pas forcément obtenir un CFC et qui n'auraient dès lors pas la possibilité de se former. Il déplore ce fait dans la mesure où ces personnes pourraient un jour vouloir augmenter leur taux d'occupation.

En réponse, la Directrice générale de l'enseignement supérieur (DGES) indique que la formation en cours d'élaboration à la HETSL, en collaboration avec les milieux professionnels, s'adresse justement aux personnes qui ne possèdent pas de diplôme reconnu ou qui ont un statut d'auxiliaire, voire un CFC. A sa connaissance, le taux d'occupation minimal pour y accéder n'est actuellement pas spécifié, en dépit du fait qu'il est précisé que la personne doit être employée dans une structure d'accueil. Ce projet irait ainsi dans le sens de ce que demande la postulante et cette formation pourrait débuter, selon les projections actuelles, au cours du second semestre 2020.

A ce propos, une commissaire souligne le fait qu'il faille bien spécifier la formation en cours d'emploi qui requiert un certain nombre d'heures de travail avant de pouvoir être entamée.

La postulante répète que le taux de 50% d'occupation s'avère être une barrière structurelle pour les auxiliaires. Bon nombre de ces personnes ne travaillent que quelques heures par jour, quatre à cinq fois par semaine et ce pendant neuf mois de l'année. Dès lors, atteindre dans ces conditions un minimum global de 50% s'avère extrêmement difficile. Il est aussi rappelé qu'avant l'introduction de la LAJE les habitant-e-s des communes se mettaient à disposition pour l'accueil de jour. Enfin, la postulante souhaite relever les difficultés rencontrées par les personnes possédant un diplôme tertiaire qui doivent effectuer une formation complémentaire pour diriger une structure d'accueil de jour, ce qui entraîne souvent à une longue période d'attente.

En guise d'éclaircissement, la Conseillère d'Etat souligne qu'au cours du second semestre 2020, la HETSL proposera un module de formation spécifique. Par ailleurs, il est effectivement nécessaire d'être attentifs aux pourcentages des auxiliaires qui sont inférieurs à 50%. S'appuyant sur l'évolution du statut des aides à l'intégration dans le milieu scolaire, la Cheffe de département indique qu'une professionnalisation a été constatée et que les taux d'occupation deviennent bien supérieurs à 50%. Par conséquent, grâce à la consolidation progressive de la formation, il est plausible d'estimer que les taux partiels tendront à augmenter et que la barrière structurelle mentionnée par la postulante s'atténuera.

De plus, précisant que la nouvelle mouture de la LAJE, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, prévoit des prestations d'accueil parascolaire obligatoires qui étendent le nombre de périodes d'accueil dans les communes, la Cheffe de l'OAJE fait remarquer que cela augmentera également les taux d'activités. Avant cette modification de la LAJE, nombre de lieux ne proposaient qu'un simple accueil à midi pour les enfants scolarisés en 7^{ème} et 8^{ème} année primaire (7P et 8P). D'ici à la fin de l'année 2020,

selon l'article 4a, alinéa 1, lettre c de la LAJE, les communes devront mettre en place un accueil de l'après-midi pour les 7P et 8P, ce qui va ouvrir la possibilité pour le personnel non-qualifié d'augmenter son taux d'activité au-delà des deux heures de la pause de midi.

Fort de plus de vingt ans d'expérience en matière d'accueil de jour au sein de sa commune, un autre commissaire confirme les dires de la Conseillère d'Etat au sujet de l'évolution de certains statuts. C'est ainsi qu'il a pu constater, d'une part, que beaucoup d'auxiliaires souhaitent se former, d'autre part, qu'il existe désormais des ouvertures dans ce sens qui permettent à certaines personnes de reprendre le travail ou d'entrer dans la vie professionnelle. Néanmoins, il y aura toujours des auxiliaires et il souhaite souligner que les équipes en place peuvent également être formatrices.

Au tour de la postulante de partager les propos de la Cheffe du DFJC lorsqu'elle indique que les personnes augmentent leur pourcentage une fois qu'elles sont formées. Toutefois, ce postulat s'adresse à celles et ceux qui travaillent à de très faibles taux d'occupation, qui souhaitent se former et avoir accès, si possible, à un emploi non loin de leur domicile.

Elle se voit confortée dans son propos par un autre commissaire qui estime important de penser aux personnes qui investissent de leur temps pour venir dépanner pendant les heures de pointe. La croissance en personnel qualifié n'a pas toujours suivi la demande des parents, ce qui a provoqué des situations délicates dans l'accueil parascolaire. Les communes ainsi que les structures ont effectué leur part du travail, alors que la formation n'a pas suivi, ce qui engendre actuellement un manque de personnel. Il convient donc de donner à ces personnes la possibilité de disposer d'une formation rapide.

Constatant que dans le cadre de l'accueil de jour, certaines communes ont la possibilité de faire appel à des mamans de jour, une commissaire se demande à quels critères répond leur formation.

A cela, la Cheffe de l'OAJE répond que celles qui sont autorisées et surveillées par les communes possèdent une formation initiale de vingt-quatre heures réparties sur leur première année d'activité.

Un dernier commissaire se dit satisfait de constater qu'il est difficile dans nombre de structures parascolaires « d'aller plus vite que la musique » et qu'il convient de procéder étape par étape. Construire et former prend ainsi davantage de temps qu'ouvrir des structures partout et rapidement.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat à l'unanimité des membres présents, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Moudon, le 17 mars 2020

Le rapporteur : (Signé) Felix Stürner

Décision du Grand Conseil après rapport de la commission

M. Felix Stürner (VER), rapporteur : — Cet objet déposé par notre collègue Mme Byrne Garelli est le dernier de l'ordre du jour qui concerne la Commission de politique familiale. La postulante a constaté que de nombreuses communes de l'Ouest du canton rencontraient des difficultés à trouver du personnel qualifié pour animer l'accueil de jour des enfants. Elle y voit trois obstacles principaux :

- 1. Le taux minimal d'engagement de 50 % requis pour être formé comme auxiliaire. Ce taux est souvent difficile à atteindre dans le parascolaire en raison des horaires décousus.
- 2. L'éloignement géographique de certaines communes qui ne les rend pas très attractives pour des taux partiels.
- 3. Les délais entre l'engagement de personnes compétentes et le début de la formation spécifique, délais qui sont trop longs.

Dès lors, elle souhaiterait premièrement ouvrir le débat sur le sujet et, deuxièmement, chercher des pistes pour faciliter l'accès aux formations spécialisées. Différentes solutions — telle la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux formations pour des taux d'engagement inférieurs à 50 % ou la création de nouvelles filières de formation — sont évoquées par la représentante du gouvernement. Pour la première fois, les conditions très précises figurent notamment dans le règlement sur la VAE de la HES-SO. En ce qui concerne le taux d'occupation, si ce dernier se situe en dessous de 50 %, il entraîne un allongement des années de pratique professionnelle pour être admissible à une procédure de reconnaissance des acquis. Quant aux nouvelles filières possibles, deux projets ont été initiés à la Haute école de travail social et de la santé (HETSL) pour le domaine du parascolaire : l'une destinée aux intervenants et intervenantes sans qualification reconnue dans le domaine avec un statut d'auxiliaire, l'autre pour les porteuses et porteurs d'un titre universitaire reconnu, mais sans spécialisation dans le domaine de l'enfance ou de la petite enfance.

Parmi les points soulevés au cours de la discussion générale, on peut noter que les nouvelles directives sur l'accueil parascolaire prévoient certaines améliorations :

- la formation dans les cinq ans du personnel au statut d'auxiliaire en vue d'obtenir un titre de professionnel de l'enfance.
- La comptabilisation dans l'effectif d'encadrement d'auxiliaires qui s'engagent dans une formation en cours d'emploi.
- La reconnaissance des titres académiques pour l'accueil parascolaire, avec la possibilité d'une formation « passerelle » à l'Ecole supérieure en éducation de l'enfance (ESEDE) autorisant la direction d'une institution.

Par ailleurs, il apparaît en général que les adultes désirant atteindre une qualification professionnelle doivent attester de cinq années de pratique professionnelle et être engagés à un taux suffisant qui n'est pas forcément spécifié dans les deux nouvelles filières mentionnées. Bien que ce taux s'avère être par moment un obstacle à l'entrée en formation qualifiante, la consolidation de la formation devrait permettre, à terme, de le lever. La Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) prévoyant des prestations d'accueil parascolaire obligatoires, les taux d'activité augmenteront automatiquement, permettant des taux d'activité plus élevés et ainsi une formation dans de bonnes conditions. En fin de compte, c'est à l'unanimité de ses membres que la commission recommande la prise en considération du postulat.

La discussion est ouverte.

Mme Josephine Byrne Garelli (PLR): — Lors de la séance de la commission, le 10 septembre 2019, la conseillère d'Etat et les membres de l'administration ont rappelé le cadre légal et réglementaire qui prévaut actuellement dans le domaine. Il a également été rappelé qu'il n'y a pas que la question du temps de travail — au moins 50 % — qui peut constituer une barrière à l'accès à la formation, mais également le niveau de formation antérieure. De surcroît, les règles d'admission à la procédure de validation des acquis de la HES-SO font qu'il est très peu vraisemblable qu'une personne travaillant à un taux très partiel dans une structure parascolaire puisse être prise en considération. Néanmoins, deux projets sont actuellement à l'étude pour la création de nouvelles filières de formation. Le rapporteur a rappelé de quoi il s'agissait, je ne vais donc pas le répéter. La cheffe du département a aussi indiqué que pour permettre aux mères de famille de venir en aide dans les structures d'accueil — comme c'est le cas à Genève, moyennant une formation de 90 heures — il faudrait modifier l'article 25 de la LAJE. C'est donc encore une piste à explorer. Pendant la discussion, les membres de la commission ont pris conscience que le taux d'activité de 50 % est bel et bien une barrière structurelle à la formation pour les auxiliaires. Il est en effet difficile d'atteindre un taux d'occupation de 50 %, en travaillant de manière fragmentée, quelques heures par jour, quatre à cinq fois par semaine et souvent que neuf mois par année. Je remercie la commission, car elle vous invite, à l'unanimité, à renvoyer ce postulat au Conseil d'Etat.

La discussion est close.

Le Grand Conseil prend le postulat en considération à l'unanimité.

Exposé des motifs et projet de décret sur le Plan d'intentions cantonal 2021-2024 des Hautes écoles vaudoises de type HES (212) (LEG_683947)

Deuxième débat

Le projet de décret est adopté en deuxième débat et définitivement avec 1 avis contraire.

La séance est levée à 17 heures.



Aux communes vaudoises

Mesdames et Messieurs les Syndics ques, Mesdames et Messieurs les Municipaux ales,

Suite au lancement officiel de l'initiative « SOS Communes », nous avons le plaisir de vous faire parvenir en annexe le texte de l'initiative accompagné de diverses informations. Actuellement, plus de quarante communes ont déjà apporté leur soutien à l'initiative « SOS Communes ». Par la présente, nous nous permettons de solliciter le soutien de votre Municipalité à l'initiative et sa récolte de signatures (diffusion des feuilles de signatures au Conseil, etc.).

Votre soutien est d'une importance capitale pour la réussite de l'initiative. Plus le nombre de communes apportant leur soutien est élevé, plus notre influence et le nombre de signatures récoltées seront importants. Nous vous invitons à annoncer le soutien de votre Municipalité à l'adresse suivante: initiative@sos-communes.ch

En soutenant l'initiative, vous recevrez également des informations régulières quant à l'évolution de la récolte de signatures. Le texte d'initiative sera soumis au Conseil d'État la semaine prochaine, de sorte que la récolte de signatures devrait pouvoir démarrer début novembre. Si vous le souhaitez, il est également possible de soutenir financièrement l'initiative. Cette contribution financière peut prendre la forme d'un montant fixe ou d'un montant par habitant, à votre convenance. Nous vous invitons à nous communiquer votre éventuelle contribution par email.

Nous savons que vous étiez nombreux ses à attendre le texte d'initiative et espérons que la présente vous apportera satisfaction. Comme expliqué en annexe, seules 50% des communes vaudoises ont effectivement voté en faveur de l'accord. En nous unissant, nous pouvons obtenir une réforme ambitieuse, efficace et pérenne en faveur de toutes les communes vaudoises. Les soussignés se tiennent à votre disposition pour toute question par retour d'email ou téléphone.

Nous vous remercions pour votre soutien et vous adressons, Mesdames et Messieurs les Syndics ques, Mesdames et Messieurs les Municipaux ales, nos salutations distinguées.

Josephine Byrne Garelli

Députée et ancienne Municipale 079 210 41 63

popuie dine game

Pierre-André Romanens

Député et ancien Syndic 079 624 94 35



JUIN 2018

RC-INI (17_INI_001) (maj)

RAPPORT DE MAJORITE LA COMMISSION chargée d'examiner l'objet suivant :

Initiative Jean-Michel Dolivo et consorts - Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail

1. PREAMBULE

La commission nommée pour traiter l'objet cité en titre s'est réunie le 13 février 2018 à Lausanne.

La commission était composée de Mmes Pierrette Roulet-Grin, Anne Sophie Betschart, Léonore Porchet, et de MM. Guy-Philippe Bolay, François Cardinaux, Maurice Neyroud, Yvan Pahud, Jean-François Chapuisat, Jean-Michel Dolivo ainsi que du soussigné, président-rapporteur.

Madame la Conseillère d'Etat Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), était également présente. Elle était accompagnée de Mmes Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, et Nicole Golay, Directrice du Groupe Impact, ainsi que de M. Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud.

Le secrétariat était assuré par Madame Fanny Krug, secrétaire de commissions parlementaires. Qu'elle soit ici infiniment remerciée pour la qualité de ses notes de séance.

2. POSITION DE L'INITIANT

Cette initiative est le « fruit » des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail rendus publics ces dernières années. Avocat du droit du travail, l'initiant a été confronté à plusieurs procédures liées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La question du harcèlement sexuel est réglée, du point de vue civil, par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et, au niveau pénal par le Code pénal. Ces deux législations sont assez différentes. La LEg vise à mener l'employeur à respecter la dignité de la personne sur son lieu de travail, tandis que le Code pénal vise éventuellement à sanctionner le harceleur ou la harceleuse.

L'initiant conseille la lecture du rapport intitulé « Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015) » , commandé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Ce rapport développe différents aspects de la mise en œuvre et de l'application de la LEg par rapport aux discriminations couvertes par cette loi. Il montre combien cette législation est difficile à mettre en œuvre ; l'analyse d'un certain nombre de jurisprudences cantonales révèle qu'une importante proportion de procédures se termine par le refus de la reconnaissance d'une discrimination et le refus de toute réparation par rapport aux discriminations femmes-hommes. A noter qu'une discrimination femmes-hommes peut exister verticalement ou horizontalement dans l'entreprise.

¹ L'étude est disponible sur ce lien : http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEg_2017_fr.pdf

Il souligne que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination reconnue par la LEg, mais qui, actuellement, ne bénéficie pas de l'allègement du fardeau de la preuve. Il existe trois types de charges de la preuve :

- Nécessité pour la personne qui fait valoir ses droits d'apporter la *preuve absolue* de ce qu'elle invoque comme fait (Art. 8 du code civil).
- *Inversion complète du fardeau de la preuve* : la partie mise en cause doit prouver qu'elle n'a pas commis le fait allégué par la partie demanderesse.
- L'allègement du fardeau de la preuve, qui existe dans la LEg pour l'ensemble des discriminations sauf le harcèlement sexuel et la discrimination à l'embauche. Dans cette situation, pour s'exonérer de ce qui lui est reproché, l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour aller à l'encontre de ces discriminations.

Pour le harcèlement sexuel, si l'allègement du fardeau de la preuve était accepté, l'employeur pourrait s'exonérer parce qu'il a un règlement d'entreprise, des cours de formation ou encore parce qu'il a donné des directives claires sur le sujet. L'initiant souligne qu'il s'agit de tous les employeurs, autant publics que privés, et relève une plus grande tendance du secteur public à appliquer la loi par l'adoption de certaines mesures appropriées.

Cette initiative, déposée en novembre 2017, est co-signée par la députée Léonore Porchet. Une initiative fédérale du même type a été déposée fin novembre 2017 par un Conseiller national valaisan² et des actions allant dans le même sens existent à Genève³ et peut-être dans d'autres cantons, conséquence des récents témoignages de victimes de harcèlement sexuel au travail.

Le but de cette initiative est de faire changer la législation fédérale ; il s'agit d'un moyen de pression des cantons pour tenter de modifier cette législation. Pour l'initiant, cette initiative ne soulève pas une question gauche-droite au sens classique du terme ; elle pose une question de société et tente d'y répondre.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

S'agissant de l'Etat de Vaud, sur le fond, les soucis exprimés par les initiants sont partagés. La LEg a apporté toute une série d'améliorations sur le plan fédéral ; le Conseil fédéral à l'époque avait proposé que la discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel fassent partie l'article 6 de la LEg (allègement du fardeau de la preuve) mais ces éléments avaient été écartés par le parlement. Depuis lors, le contexte a changé, le débat a évolué et il conviendrait aujourd'hui de rouvrir la discussion au niveau fédéral.

L'allégement du fardeau de la preuve apporterait des éléments importants. Dans 82.8% des cas, la partie qui demande à être reconnue comme discriminée par l'employeur est déboutée par la justice, car elle a de la difficulté à en apporter la preuve. Souvent ces situations de harcèlement sont présentes entre collègues ou dans le cadre d'un lien hiérarchique; l'instruction repose sur des témoignages toutefois, dans ces situations, l'obtention de témoignages est difficile. Une vraie difficulté existe pour la personne qui a à prouver le harcèlement sexuel. A noter qu'aujourd'hui, dans leur jurisprudence, les tribunaux allègent leurs pratiques - la jurisprudence va dans le sens d'admettre de plus en plus le caractère vraisemblable du harcèlement. Pour autant, dans la grande majorité des cas, les demandeurs se font encore débouter, faute d'avoir pu avoir les moyens matériels suffisants pour démontrer la situation de harcèlement.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes recommande une modification de l'article 6 de la LEg. L'initiative parlementaire du député Mathias Reynard va dans le même sens que la présente initiative cantonale.

 2 *Ndlr* : Initiative parlementaire déposée le 27.11.2017 par Mathias Reynard au Conseil national : « Harcèlement sexuel. Alléger le fardeau de la preuve ».

³ *Ndlr*: Proposition de résolution pour faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel (Résolution du Grand Conseil genevois à l'Assemblée fédérale exerçant le droit d'initiative cantonal)

Le Conseil d'État est favorable à la modification de la LEg. Quant au chemin parlementaire à emprunter, deux possibilités sont offertes :

- Le Canton de Vaud dépose cette initiative cantonale. Le canton rejoindrait ainsi les préoccupations exprimées par Mathias Reynard et le Parlement fédéral aurait à se prononcer sur les deux textes de même nature.
- Le Canton de Vaud attend que les chambres fédérales aient pris une décision sur l'initiative Reynard. Si la réponse est jugée insatisfaisante, le canton pourrait revenir avec une nouvelle salve parlementaire.

Le Conseil d'État n'est pas favorable à laisser l'initiative Reynard seule. Il est favorable à exercer le droit d'initiative cantonale, maintenant ou après pour se donner une deuxième chance. Cette initiative touche à des questions sociétales, le débat ayant évolué depuis l'entrée en matière de la LEg, il s'agit de reprendre des éléments que le Conseil fédéral lui-même avait jugés pertinents d'introduire dans cette loi fédérale.

Le Canton de Vaud en tant que troisième canton de Suisse a un avis à exprimer ; sur le fond, le Canton est actif en la matière et cette démarche est une manière de plus de continuer de l'être.

4. DISCUSSION GENERALE

Sur la forme

Sur l'opportunité du dépôt d'une initiative cantonale

Plusieurs député-e-s de la minorité ont jugé que le dépôt d'une initiative cantonale n'était pas nécessaire, voir illégitime, au regard du fait qu'une initiative parlementaire fédérale avait été déposée sur le même objet. Alors que certain-e-s estiment qu'il serait mieux d'attendre l'issue des travaux liés à l'initiative Reynard ou que les partis représentés au Grand Conseil vaudois bénéficient tous de relais suffisants sur la scène fédérale, d'autres affirment que notre parlement n'a pas à s'immiscer, en donnant son point de vue, dans des débats parlementaires se tenant à Berne et étant relatifs à des lois fédérales.

Sur ce dernier point, la majorité de la commission rappelle que le dépôt d'une initiative cantonale est un droit garanti tant par la Constitution fédérale que vaudoise et qu'il serait pour le moins curieux de s'en priver sous le prétexte qu'il concernerait un débat fédéral.

Au-delà de cette évidence, la majorité de la commission tient à rappeler d'une part que l'initiative du Député Dolivo a été déposée *avant* qu'une initiative identique ne le soit à Berne par le Conseiller national Reynard et que, d'autre part, comme l'a rappelé la Présidente du Conseil d'État à la commission, le Grand conseil vaudois a déjà utilisé l'instrument que représente l'initiative cantonale à plusieurs reprises pour venir en appui d'un objet débattu au niveau fédéral ; ce fût notamment le cas pour le haras fédéral d'Avenches.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission estime qu'il est non seulement parfaitement légitime d'utiliser le droit que les Constitutions suisse et vaudoise confèrent à notre Parlement pour soulever, défendre ou soutenir sur la scène fédérale un enjeu qui le préoccupe, mais aussi que le Canton de Vaud, en tant que troisième canton de Suisse, a un rôle à jouer dans le débat sur le harcèlement sexuel au travail ; une problématique qui le concerne et dans laquelle il est déjà actif.

Sur le fond

Plusieurs éléments ont été évoqués en séance de commission qui méritent d'être rappelés, soulevés ou complétés dans le présent rapport. À des fins de clarification, ils ont été rassemblés sous divers thématiques liées les unes aux autres.

Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Une étude réalisée entre 2006 et 2007 sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a montré qu'une personne active sur deux déclarait avoir déjà vécu un incident lié au harcèlement sexuel sur son lieu de travail⁴.

Comme le rappelle le document réalisé par le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG) du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) à l'attention de l'ensemble des entreprises et administrations de Suisse⁵, le harcèlement sexuel au travail peut prendre différentes formes.

Reconnaître le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut revêtir différentes formes, notamment:

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- remarques hostiles à un sexe ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collèques;
- présentation de matériel pornographique, qu'il soit montré ou suspendu;
- invitations importunes dans un but sexuel;
- · contacts physiques non désirés;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- · agressions sexuelles, contrainte sexuelle, tentatives de viol et viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

Source : « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs. » Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) – Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Novembre 2007, p.15

Pour aborder cette problématique et tenter d'éviter que des incidents ne se produisent au sein des entreprises et administrations, un certain nombre de mesures de prévention sont préconisées par la Confédération, au premier rang desquelles figure l'explicitation des multiples formes et gradations que peuvent revêtir le harcèlement sexuel. Avec cette nécessité d'informer clairement et précisément le personnel (comme le propose l'encadré ci-dessus), la direction doit également affirmer qu'elle ne tolère aucun comportement relevant du harcèlement sexuel et que ce dernier est interdit par la loi. Elle doit en outre s'assurer que ces informations sont suffisamment répétées à l'ensemble du personnel et expliquées à ses membres entrants ainsi qu'aux personnes en formation, aux stagiaires ou aux

 $\frac{https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen Dienstleistungen/Publikationen Formulare/A rbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/Zusammenfassung%20der%20Studie.pdf.download.pdf/R%C3%A9sum%C3%A9%20de%20l'%C3%A9tude.pdf}$

⁴ Pour le résumé de l'étude menée pour le SECO et le BFEG:

⁵ Le document est disponible sur le lien suivant : https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications/publications-sur-legalite-dans-la-vie-professionnelle/harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html

intérimaires. Enfin, les cadres doivent savoir comment réagir en cas de fait avéré ou de suspicion de harcèlement sexuel.

Au-delà de cette dimension informationnelle, il est recommandé, d'une part, de désigner une personne ou une instance (interne ou externe) qui soit chargée de recueillir et de traiter toute plainte relative à du harcèlement sexuel et d'expliciter, d'autre part, les sanctions d'entreprises auxquelles s'exposent les personnes coupables de harcèlement.

Répression du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les bases légales applicables aux cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les suivantes :

- Code des obligations (CO), surtout l'art. 328 al. 1 (protection de la personnalité)
- Loi sur l'égalité (LEg), surtout les articles 4 et 5 (harcèlement sexuel et droit des travailleurs)
- Loi sur le travail (LTr), surtout l'art. 6 al. 1 et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), surtout l'art. 2 (protection de la santé)
- Code pénal (CP), articles 187 à 200 (infraction contre l'intégrité sexuelle), surtout l'art. 193 (abus de la détresse) et l'art. 198 (harcèlement sexuel)
- Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI), surtout consultation et aide financière

Dans le cadre de l'analyse de l'initiative du député Dolivo, il s'agit ici de préciser les modalités concrètes avec lesquelles se déploient les articles de la LEg relatifs au harcèlement sexuel.

Tout d'abord, il est important de préciser que ces derniers concernent la relation entre un-e employé-e et son employeur/euse, et non la personne qui aurait commis un acte de harcèlement. Ensuite, l'articulation entre les articles 4 et 5 de la LEg implique pour une personne harcelée le droit de demander à un tribunal ou à une autorité administrative que la discrimination soit interdite, qu'elle cesse ou que son existence soit constatée si le trouble qu'elle a créé subsiste. En outre, le tribunal ou l'autorité administrative peut condamner l'employeur/euse à payer une indemnité à la personne harcelée « à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin » (Art. 5 al. 3 LEg). Cette indemnité s'élève au maximum à six mois de salaire. Enfin, contrairement à des discriminations s'appliquant en matière d'attribution des tâches ou de rémunération, le harcèlement sexuel ne bénéficie pas du mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve.

Sur ce dernier élément et comme l'a relevé le député Dolivo dans la présentation de son initiative, il ressort des bases légales actuelles et de la jurisprudence y relative une nette majorité de situations où la partie défenderesse n'arrive pas à établir l'existence d'un harcèlement sexuel⁶. Aujourd'hui, une preuve stricte est demandée pour les cas de harcèlement sexuel. Le tribunal doit considérer qu'il y a un très haut degré (95-99%) de probabilité que le harcèlement sexuel ait eu lieu comme décrit par la personne qui se dit victime pour lui donner raison. Les moyens de preuve sont les témoignages, les écrits (SMS et courriels) ou, plus rare, des témoignages extérieurs à l'entreprise, les certificats médicaux, etc. L'initiant estime que la difficulté du témoignage réside dans le fait qu'il est souvent rapporté - le médecin transmet ce que la patiente a dit par exemple – et n'est ainsi pas suffisant pour accepter, dans une procédure de preuves strictes, le harcèlement sexuel.

Quant à la vraisemblance, elle implique qu'un certain nombre de témoignages indirects, ainsi que le certificat médical, prennent une force en termes de preuve plus grande, permettant au tribunal d'apprécier dans son jugement que la victime a bien été victime du harcèlement qu'elle allègue.

Dans cette gradation, il y a une zone intermédiaire, raison pour laquelle certains tribunaux sont moins exigeants que d'autres du point de vue du fardeau de la preuve.

⁶ L'analyse de jurisprudence commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et citée en page 1 du présent rapport parle de 60% des cas : http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEg_2017_fr.pdf

Une difficulté supplémentaire apparaît au moment des recours ; les témoignages entendus en première instance ne le sont pas forcément en seconde instance. Lors du recours en effet, seul le dossier est jugé, mais les faits ne sont pas revus. En deuxième instance, le tribunal aura tendance à dire qu'il y a vraisemblance, mais que le harcèlement n'est pas prouvé. Cela n'aboutit pas parce qu'il y a l'exigence de la preuve stricte.

Allègement du fardeau de la preuve

La Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a précisé à la commission que lors du débat parlementaire relatif à la LEg, l'allègement du fardeau de la preuve n'a pas été étendu aux questions du harcèlement et de la discrimination à l'emploi. En effet, on a octroyé l'allègement du fardeau de la preuve dans les cas où il était estimé que l'entreprise disposait de plus d'informations que la plaignante. L'entreprise était alors considérée comme étant dans une meilleure posture pour apporter des éléments concluants pour clarifier la situation. Dans l'exemple de la discrimination salariale, une personne peut se sentir victime en comparant avec quelques collègues. Tandis que l'entreprise a la connaissance des salaires de l'ensemble des employés. Elle est donc plus à même d'établir la preuve de cette discrimination. Dans le cas du harcèlement sexuel, les avis divergent. Si cette discrimination a été écartée de l'allégement du fardeau de la preuve lors des débats, on peut toutefois émettre l'avis que l'entreprise a plus de moyens que la personne demanderesse pour faire une enquête interne. Selon la Cheffe du BEFH (vaudois) qui relaie les propos de la Cheffe du BFEG (fédéral), cet élément n'est pas solide pour écarter le harcèlement sexuel de l'allégement du fardeau de la preuve.

Dans ce processus, avec l'allègement du fardeau de la preuve, l'employeur n'est pas tenu de démontrer qu'il y a eu ou qu'il n'y a pas eu harcèlement sexuel. Il est tenu de démontrer qu'il a pris toutes les mesures qui, au sens de la loi, lui incombaient. Il s'agit de la mise en place d'un système pour que les personnes lésées puissent en référer à des personnes – RH, médiateurs ; de la mise en place d'une politique interne diffusée ; que l'entreprise ayant pris connaissance des faits ait effectivement mené une enquête interne. Ainsi, l'entreprise peut répondre à ce qui est attendu d'elle en tant qu'employeur.

Inciter les entreprises et administrations à prendre des mesures préventives

Une partie de la minorité de la commission estime qu'il serait trop contraignant et difficile d'inciter les entreprises, en particulier les PME, à prendre des mesures préventives telles qu'évoquées plus haut pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. La majorité de la commission et le Conseil d'État s'inscrivent en faux de cet argument.

D'une part, contrairement à une idée reçue, il est plus facile pour une petite entreprise de mettre en place les mesures nécessaires pour prévenir ou mettre fin à des actes de harcèlement sexuel au travail. Il est en effet très probable que la rédaction d'une charte et la désignation d'une personne de référence à qui s'adresser en cas de comportement importun et qui assume son rôle avec diligence suffise à être considéré comme des mesures «que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger » d'un employeur.

D'autre part, il est important de souligner que toute entreprise a non seulement le devoir mais aussi l'intérêt de préserver la santé et l'intégrité physique et psychique des ses employé-e-s. Les grandes difficultés que peuvent causer des cas de harcèlement sexuel sur les individus (détérioration de la santé psychique et physique, perte de plaisir à travailler, sentiment de honte et de culpabilité, méfiance) et sur l'entreprise (performances réduites, mauvais climat de travail, mauvaise réputation potentielle) ne sauraient être négligées au nom de la difficulté à mettre en place des mesures pour y faire face et ce, d'autant plus que ces dernières sont tout à fait proportionnées.

À ce propos, la Directrice du Groupe Impact a témoigné de ce que fait l'Etat de Vaud en matière de lutte contre le harcèlement. L'allègement du fardeau de la preuve est appliqué à deux niveaux du traitement des situations ;

6

⁷ Article 5 alinéa 3 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

- La prise en compte : toute situation de harcèlement sexuel signalée est prise en compte. Il faut considérer le bien-fondé des indices et la vraisemblance générale sans préjuger de l'existence ou non du harcèlement. Cela suffit à l'État de Vaud pour entrer en matière pour mener une investigation.
- L'appréciation des faits : il suffit qu'il y ait un faisceau d'indices convergents pour conclure à du harcèlement.

Elle insiste sur le fait qu'une petite entreprise doit avoir également un dispositif mis en place et donner à ses employés la possibilité de s'adresser à une instance externe. Le Groupe Impact reçoit des plaintes qu'il ne peut pas traiter, d'employées de petites entreprises qui souhaiteraient dénoncer des situations de harcèlement sexuel. De par la proximité, elles arrivent moins bien à le faire que dans une grande entreprise. La Directrice du Groupe Impact souligne l'importance de pouvoir s'adresser à des personnes de confiance nommées et formées pour ces situations. Elle estime que les PME peuvent assez facilement former, établir une charte et désigner des personnes externes qui pourraient enquêter en cas de besoin.

Sur les fausses accusations

La minorité de la commission estime que les milieux économiques ne sont généralement pas favorables à l'amplification des possibilités de conflits à l'intérieur des entreprises. Un député ne souhaite pas stimuler des conflits faciles « par appât du gain ». Selon lui, l'employeur peut enquêter sur de telles situations mais cela ne favorise pas de bonnes relations de travail. Un autre député de la minorité estime quant à lui que s'il faut punir l'harceleur, il faut également protéger l'innocent accusé. Il suggère de punir celui qui se plaint à tort, attitude qui peut avoir des conséquences graves pour l'accusé.

À ce propos, la Directrice du Groupe Impact confirme qu'il est important de ne pas accuser à tort ; elle souligne qu'il est également important de ne pas passer à côté d'une victime de harcèlement sexuel. C'est pourquoi elle estime que l'entrée en matière doit être très large, et être instruite correctement ensuite. Dans le cas de l'État de Vaud, le Groupe Impact mène en moyenne 3 enquêtes pour harcèlement sexuel par année, depuis sa création il y a 15 ans. L'entrée en matière est très importante et se fait sur toutes les plaintes. Elle explique qu'il y a des cas qui sont classés d'office parce que les éléments évoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement sexuel. Mais toutes les situations où les éléments peuvent avoir une vraisemblance dans le sens du harcèlement sont traitées à charge et à décharge. Les statistiques du Groupe Impact montrent qu'il y a peu de fausses plaintes jusqu'ici. Dans plus de 90% des cas, il a conclu à du harcèlement. Pour la Directrice du Groupe Impact, autant il faut protéger les gens de fausses plaintes, autant il faut permettre aux personnes qui seraient victimes de pouvoir faire déclencher une enquête lorsque leurs allégations sont vraisemblables. Elle ne croit pas qu'un allègement du fardeau de la preuve ne provoque un afflux de fausses plaintes.

Conclusions de la majorité de la commission

Pour conclure cette brève présentation des enjeux relevés durant la séance de commission, il est possible de résumer l'initiative Dolivo en disant que si ce texte devait être accepté par les chambres fédérales, il serait plus facile pour des personnes victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail de saisir un tribunal ou une autorité administrative pour le faire cesser et constater. Dans un tel cas de figure, les entreprises ou administrations qui auraient pris des mesures préventives ne verraient pas leur situation changer en comparaison à la situation actuelle.

En revanche, pour les entreprises ou administrations qui ne l'auraient pas fait, elles risqueraient davantage de devoir indemniser les victimes de harcèlement. En définitive, l'allègement du fardeau de la preuve constituerait une puissante *incitation* à adopter des mesures préventives contre le harcèlement sexuel au travail.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission encourage le Grand Conseil vaudois à soutenir l'initiative Dolivo afin de défendre et de porter sur la scène fédérale la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une thématique tristement actuelle dans laquelle le Canton de Vaud est déjà engagé et que l'on ne peut plus se permettre d'ignorer.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération de l'initiative

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération cette initiative par 5 voix pour, 5 contre, avec la voix prépondérante du Président.

Un rapport de minorité est annoncé.

Nyon, le 10 avril 2018.

Le rapporteur : (Signé) Alexandre Démétriadès



RAPPORT DE LA COMMISSION

chargée d'examiner l'objet suivant :

Exposé des motifs et projet de loi modifiant l'article 35 al. 1 lit. c de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud - Allongement de la durée du congé de paternité

1. PREAMBULE

La Commission thématique de la politique familiale s'est réunie le jeudi 30 janvier 2020 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les Députées Claire Attinger Doepper, Céline Baux, Sabine Glauser Krug, Delphine Probst, Anne-Lise Rime et Myriam Romano-Malagrifa; ainsi que de Messieurs les Députés Sergei Aschwanden, Nicolas Bolay (remplaçait Maurice Treboux), Jean-Rémy Chevalley, Jean-Claude Glardon, Axel Marion, Pierre-François Mottier, Werner Riesen et Pierre Volet.

Ont également participé à cette séance Madame Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH); Monsieur Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV); Madame Laurence Goumaz, Juriste au SPEV.

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la commission, a rédigé les notes de séance et en est sincèrement remercié.

2. PRESENTATION DE L'EMPL – POSITION DU CONSEIL D'ETAT

En guise d'introduction, la Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) indique que la disposition relative à l'allongement du congé de paternité est revendiquée de longue date. Elle rejoint une volonté générale qui considère que le moment de la naissance n'est pas l'unique apanage de la mère, mais résulte d'un projet de cellule familiale au sein de laquelle la construction du lien, dès les premières semaines de la vie de l'enfant, est très importante. Désormais, il existe une légitime aspiration des deux membres du cercle familial à pouvoir s'occuper de l'arrivée de l'enfant d'un point de vue pratique en mettant en place nombre de nouvelles mesures.

En ce sens, l'Etat de Vaud entend faire preuve d'exemplarité en sa qualité d'employeur et ainsi renforcer son attractivité auprès des employées et employés, consolider l'égalité de traitement entre femmes et hommes, tout en intégrant les nouvelles générations. Pour ce faire, il convient d'avoir une politique du personnel à la hauteur des grands employeurs du canton, beaucoup d'entre eux s'étant par ailleurs dotés d'une politique d'accompagnement de leur personnel, que cela soit par le biais d'un congé maternité et/ou paternité élargi, ou au travers d'aménagements du temps de travail.

D'autre part, l'administration cantonale va connaître un certain nombre de départs à la retraite puisque trente pourcents du personnel encadrant partira dans les dix à quinze prochaines années. Il y a donc un enjeu majeur à pouvoir attirer les talents à l'Etat de Vaud, afin d'assurer une continuité dans les missions qui lui sont dévolues.

Un congé paternité de cinq jours tel que proposé dans la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) n'est aujourd'hui plus compétitif au regard des pratiques de certains autres cantons, de la Ville de Lausanne, ou encore des grandes entreprises du canton qui offrent davantage. Dans cette perspective, le Conseil d'Etat a intégré un rallongement progressif du congé de paternité à sa « Stratégie fiscale 2022 et mesures d'impulsion », celui-ci passant de cinq à vingt jours d'ici à l'horizon 2022.

3. DISCUSSION GENERALE

En préambule, un commissaire observe que la majorité du tissu économique du canton est constitué de petites et moyennes entreprises (PME) et souhaite attirer l'attention de ses collègues sur la notion d'égalité de traitement entre employeurs.

De son côté, une autre commissaire se réjouit de cet EMPL présenté à la Commission puisqu'il prend en considération la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, mais tient également compte d'une société qui évolue et dans laquelle les pères ont désormais une dimension éducative plus importante. Pour sa part, elle soutiendra cette proposition de modification de la LPers-VD.

Favorable à l'extension du congé paternité et soutenant par conséquent le présent projet de loi, un troisième commissaire estime que le contre-projet indirect à l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable - en faveur de toute la famille » a de bonnes chances d'être accepté, lors d'une prochaine votation. S'il se dit sensible aux arguments émis précédemment par le premier intervenant en termes d'équité, il rappelle toutefois le devoir d'exemplarité et d'attractivité du canton. A titre d'exemple, engager actuellement des informaticien-ne-s de haut niveau n'est pas chose aisée, c'est pourquoi de telles mesures pourraient faire pencher la balance en faveur des services de l'Etat. Toutefois, le commissaire souhaite savoir pourquoi son entrée en vigueur est échelonnée.

La représentante de l'exécutif partage le constat d'une pénurie en ce qui concerne certaines professions, notamment dans le domaine de l'informatique. Dès lors, elle estime qu'il est nécessaire d'être attractif et de proposer des arguments tels qu'un congé paternité attrayant si, notamment en raison de la forte concurrence du privé, on veut que les jeunes qui se sont formé-e-s ici choisissent de travailler à l'Etat de Vaud et non pas pour une grande multinationale du numérique, par exemple. En tant qu'employeur, l'Etat de Vaud est actuellement à la traîne avec une durée de seulement cinq jours, y compris dans la comparaison avec d'autres entités publiques. En réponse à la question du troisième intervenant, la Conseillère d'Etat confirme qu'il s'agit bien de tenir compte d'une montée progressive des dépenses qui pourront se faire au moyen d'une entrée en vigueur par étapes, mais également d'inscrire cette mesure dans une stratégie fiscale à l'horizon 2022.

Mentionnant que le congé paternité de la grande multinationale du numérique précitée se monte à douze semaines, une commissaire juge qu'à ses yeux l'argument de la concurrence n'est pas pertinent. Elle cite aussi le passage suivant contenu dans l'EMPL (en page 2) pour souligner les disparités existantes :

« A titre d'exemple, Migros Vaud accorde un congé de paternité de trois semaines, IKEA un congé pouvant aller jusqu'à deux mois, le groupe Johnson & Johnson, huit semaines, Microsoft Suisse, six semaines et Novartis, un congé parental de 18 semaines, accordé aux pères et aux mères biologiques ou adoptant-e-s ».

Aussi, la commissaire revient sur l'affirmation que de nombreuses PME souffrent de la concurrence de l'Etat et des communes, lorsque ces entités mettent au concours des postes, ce qui l'incite à s'opposer au présent projet de loi. Selon elle, l'Etat de Vaud ne doit pas uniquement se comparer aux grandes entreprises, mais également aux PME, en regard notamment des moyens financiers dont il dispose qui sont incomparables avec ceux d'une PME. En conclusion, elle espère tout de même que le congé paternité à l'échelon fédéral passera la rampe.

Au vu de l'évolution sociétale, un cinquième intervenant considère qu'il s'agit d'un moment opportun pour mettre en œuvre une telle réforme, celle-ci étant selon lui raisonnable. Par ailleurs, la plus importante pression provient bel et bien du secteur privé, en particulier des grandes entreprises. Les acteurs publics ont ainsi pour fonction prépondérante d'être des repères et pas seulement en ce qui concerne le congé maternité, mais également dans d'autres domaines.

La Conseillère d'Etat estime que le débat doit être replacé dans la perspective d'un-e Député-e cantonal-e et ce, en regard des objectifs et des enjeux de l'Etat de Vaud. En premier lieu, elle souhaite recontextualiser la proposition puisqu'elle s'intègre dans le cadre d'une négociation générale contenant, entre autres, la déduction fiscale massive sur l'imposition des entreprises : les PME ne sont dès lors pas gommées de l'équation. Il n'est pas question d'opposer les actrices et acteurs les un-e-s aux autres, mais de mettre en avant la nécessité d'une cohésion cantonale. De plus, il convient de ne pas oublier que la présente mesure constitue une préoccupation centrale pour le personnel de la fonction publique.

Le premier intervenant souligne toutefois que de nombreuses PME ne sont pas impactées par cette baisse d'impôts puisqu'elles ne déclarent pratiquement pas de bénéfices et doivent néanmoins payer l'ensemble des charges sociales. Marquant son soutien au congé paternité de niveau fédéral, il estime néanmoins que la durée de vingt jours accordée aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, cumulé au congé de paternité prévu par le droit fédéral, est trop conséquente.

Constatant que le débat ne s'est pas encore porté sur les premiers concernés par cet EMPL, soit les pères, une sixième commissaire souhaite rappeler qu'une naissance provoque des émotions, mais aussi de nombreux chamboulements au sein de la cellule familiale. Il est donc important que l'enfant puisse compter sur ses deux parents dans les premiers instants de vie. Ayant donné naissance à quatre enfants, elle témoigne à quel point la présence du père est précieuse pour la mère dans ces moments-là puisque cela lui permet de se reposer. A ses yeux, cinq jours de congé ne sont pas suffisants pour que le père puisse passer du temps avec son enfant et pour éviter toute frustration lors de la reprise du travail.

Tout comme sa préopinante, une septième commissaire souhaite que la discussion se recentre sur les besoins des familles. En qualité de vice-présidente de l'association *Pro Familia Vaud*, elle constate que le souci prioritaire des familles, après le logement et les assurances-maladies, concerne le congé paternité, afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, tout en accueillant dans de bonnes conditions un nouveau-né. C'est ainsi que la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) recommande l'institution d'un congé parental de trente-huit semaines, quand la moitié des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) prévoient un congé de maternité ou un congé parental d'au moins quarante-trois semaines. Par conséquent, elle trouve malhonnête de remettre en question la proposition du Conseil d'Etat, étant donné qu'elle a été négociée de longue date et que nombre d'autres mesures sont déjà en place.

Un huitième commissaire déclare ne pas être contre le principe d'un congé paternité, mais est dérangé par ce qu'il considère être de la précipitation. A cet égard, il se demande s'il ne convient pas d'attendre la décision fédérale puisque vingt jours en sus du congé prévu par le droit fédéral serait pour lui inenvisageable. En l'état, il n'entrera pas en matière sur le projet de loi.

Dans un ordre d'idées similaires, un neuvième commissaire ne s'oppose pas non plus à une amélioration des situations familiales et note également que certains changements sont désormais nécessaires au vu de l'évolution de la société. Néanmoins, en passant de cinq à vingt jours de congé paternité, il estime que le cadeau fait au personnel de l'administration cantonale est conséquent et qu'il serait gêné de voir la durée prévue au niveau fédéral s'y ajouter. De son point de vue, ce sont bien les PME, non les grandes entreprises, qui maintiennent l'économie du pays et elles ne pourront jamais octroyer autant de jours de congé à leurs collaborateurs. Enfin, s'appuyant sur l'exemple de la Ville de Lausanne, il suggère que ces congés puissent être pris de façon fractionnée, soit quelques jours après l'accouchement, puis le solde dans l'année qui suit la naissance.

A ce sujet, Cheffe du DIRH note que le projet tel que défini à l'heure actuelle prévoit que les modalités du congé paternité doivent être fixées par voie réglementaire et qu'il pourrait y avoir un fractionnement de ce dernier. Ces conditions devront également être définies, cas échéant, pour les couples de même sexe. Il n'y a donc aucune obligation de prendre les vingt jours de congé en bloc. En outre, il convient de souligner que sur un peu plus de 38'000 personnes travaillant dans l'Administration cantonale au sens large, environ 400 d'entre elles deviennent père chaque année. De plus, la Conseillère d'Etat ajoute que ce congé n'est pas obligatoire et que certaines personnes ne le prendront que partiellement, voire pas du tout. Néanmoins, il s'agit d'entendre la légitime aspiration des jeunes familles à pouvoir disposer de quelques jours auprès de

leur(s) enfant(s) à la naissance, ce d'autant plus que l'Etat de Vaud a les moyens de financer le passage à un congé paternité estimé annuellement à environ 2,1 millions de francs dès 2022 (cf. point 4.2).

Déclarant ses intérêts en tant que membre du comité de *Pro Familia Vaud*, le troisième intervenant se dit sincèrement sensible aux probables et légitimes frustrations du côté des PME et il convient de ne pas les faire contribuer au présent projet de congé paternité. Par ailleurs, il souhaite rappeler que les Député-e-s sont également co-porteuses et co-porteurs des prestations du canton et se doivent de réfléchir à comment l'Etat de Vaud peut rester un employeur attractif.

Au tour de la deuxième intervenante de s'interroger sur la signification de trente jours de congé paternité dans la carrière professionnelle d'un père. Aujourd'hui, et de manière générale, les deux parents doivent travailler, c'est pourquoi il est nécessaire de suivre l'évolution de la société et de ne pas niveler vers le bas en maintenant la position des pères hors de la famille.

Souhaitant faire part de son expérience en tant que jeune père et agriculteur indépendant, un dixième commissaire évoque avoir dû prendre des jours de congé afin de pouvoir assister sa femme après son accouchement. Cependant, il estime que la natalité est un choix fait par les familles qui doivent ensuite l'assumer jusqu'au bout. Dès lors, il se demande pourquoi ce congé ne pourrait pas être pris sur les jours de vacances des collaborateurs.

Insistant sur le fait qu'il n'est pas opposé à un congé paternité de vingt jours, le premier intervenant se dit toutefois être contre le cumul du projet cantonal et du fédéral, car il considère que cette addition serait excessive. Il juge qu'il s'agirait d'un nouvel avantage octroyé à des fonctionnaires qui en possèdent déjà passablement et il serait honteux d'en donner davantage à ceux-ci avant le reste de la population.

Selon un onzième commissaire, il est dommage que l'EMPL ne fasse pas au moins mention de la situation des PME par rapport au congé paternité, mais également au congé maternité qui représente toujours un défi pour ces entreprises. Personnellement favorable à l'instauration d'un congé paternité de vingt jours, il s'interroge cependant, à l'instar de certains de ses préopinants, sur la précipitation liée à cet EMPL et se demande aussi s'il ne serait pas opportun d'attendre le sort réservé au projet de loi de niveau fédéral.

En réponse à ces observations, la représentante du gouvernement insiste à nouveau sur le fait qu'il s'agit de concevoir une politique d'employeur qui mette en œuvre des mesures attractives pour les jeunes générations. Il n'est pas ici question d'établir un comparatif avec l'ensemble des entreprises vaudoises ou encore les autres cantons, mais d'une modification touchant la LPers-VD. Cette augmentation du nombre de jours relatif au congé paternité est fortement revendiquée depuis des années par les employés de la fonction publique, c'est pourquoi elle ne comprend pas l'argument lié à la précipitation, d'autant plus que la réponse à cette demande est échelonnée sur trois ans. Par conséquent, la seule question pertinente consiste à savoir s'il convient de conserver un congé paternité s'élevant à cinq jours ou de l'augmenter à vingt jours. Enfin, la Cheffe du DIRH souligne que le coût de ce dispositif a été calculé de manière maximaliste, étant donné que la grande majorité des postes impactés ne solliciteront pas de remplacement.

La sixième intervenante se déclare agacée par cette fronde menée contre les fonctionnaires puisque les conditions-cadres sont souvent meilleures dans le secteur privé. Selon elle, pour que le congé paternité devienne universel, il est nécessaire que des entreprises ainsi que des institutions publiques le mettent en vigueur. Cette mesure répond à une véritable attente de la part des familles et le canton a ainsi un devoir d'exemplarité à jouer. De surcroît, les premiers instants de vie sont essentiels dans le développement de l'enfant et de la constitution du lien parental, c'est pourquoi il est important que les pères participent à ces moments. Enfin, il existe des temps politiques qui font que, parfois, des objets très similaires soient à la fois examinés au niveau fédéral et cantonal, d'autant que ce n'est pas la première fois que cette question arrive sur la table du Parlement.

Relativisant les affirmations de sa préopinante, le huitième intervenant remarque qu'en qualité de Député il se doit de défendre l'ensemble des citoyen-e-s du canton et pas uniquement les employé-e-s de l'Etat de Vaud. Par ailleurs, il souhaite mettre en lumière les problématiques afférentes aux remplacements dans les PME qui sont parfois tout simplement impossibles, en particulier pour les postes de spécialistes.

Quant à la quatrième intervenante, elle se dit dérangée par la phrase suivante contenue dans cet EMPL: « étant précisé qu'un tel congé s'appliquerait en sus de celui qui serait prévu par le droit fédéral » (cf. point 2). Tout comme certains de ses préopinant-e-s, elle n'est pas contre la durée de vingt jours de congé paternité prévue par le présent projet de loi, mais se dit opposée à tout cumul avec l'éventuelle législation fédérale.

Considérant également que les vingt jours de congé paternité sont légitimes, une douzième commissaire va dans le même sens que sa préopinante en s'opposant à l'idée au cumul des différentes modalités du congé de paternité.

Pour rendre justice à cette requête, la Cheffe du DIRH estime qu'un amendement à l'article 35, alinéa c, reviendrait à dire que l'Etat employeur octroie vingt jours de congé paternité, indépendamment du droit fédéral.

Afin de trouver un compromis et de satisfaire l'ensemble des membres de la Commission, la deuxième intervenante souhaite que l'entrée en vigueur des vingt jours de congé paternité prévus par le présent EMPL s'effectue dès 2020. Par conséquent, elle proposera la suppression des articles 2 et 3 du projet de loi.

4. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSE DES MOTIFS

Seuls les points ayant suscité une discussion sont mentionnés ci-dessous.

1.3 Perspectives

Une commissaire aurait souhaité avoir le détail de ce qui a été négocié dans le cadre de la « *Stratégie fiscale 2022 et mesures d'impulsion* »

La Conseillère d'Etat indique qu'un communiqué de presse datant du 6 juin 2018 contient l'ensemble de ces informations, ainsi qu'un dossier de présentation¹.

1.4 Modalités visant à mener une politique publique novatrice

Une autre commissaire souhaite comprendre pourquoi « le congé de paternité ne serait pas prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation du nouveau-né »

La représentante du gouvernement répond qu'il existe un congé pour enfant malade se montant à cinq jours par année, ainsi qu'un congé pour proches aidant qui s'élève à douze jours annuels.

En complément, la Juriste au SPEV précise que l'article 83, alinéa 1 du Règlement d'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD) stipule que le collaborateur a droit à deux jours de congé « pour d'autres circonstances de famille importantes ». L'alinéa 2 du même article prévoit que « A titre exceptionnel, le service peut accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières »².

5. DISCUSSION SUR LE PROJET DE LOI ET VOTES

Suivant différents avis émis au cours de la discussion générale, un commissaire propose d'amender l'article 35, alinéa 1, lettre c, en supprimant la toute fin de l'énoncé.

Parallèlement, comme annoncé à l'issue de la discussion générale, une commissaire propose que l'entrée en vigueur des vingt jours de congé paternité prévue par le présent EMPL s'effectue dès 2020, ce qui reviendrait dès lors à supprimer les articles 2 et 3 du projet de loi.

Dès lors, une deuxième commissaire juge qu'il serait admirable que la Commission aille dans le sens d'un tel consensus.

¹ <u>Stratégie fiscale 2022 et mesures d'impulsion du Conseil d'État</u>, Communiqué du Conseil d'Etat daté du 6 juin 2018, site web de l'Etat de Vaud

² Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, Base législative vaudoise

Article 35

Amendement du premier intervenant

c. un congé de paternité de vingt jours ouvrables, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral.

Au vote, l'amendement proposé est accepté à l'unanimité des membres présents.

L'article 35, tel qu'amendé par la Commission, est accepté à l'unanimité des membres présents.

Article 2

Amendement de la deuxième intervenante

Art. 2

¹ Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 1, la durée du congé de paternité accordé aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral, est fixée comme suit, en dérogation à l'article 35, alinéa 1, lettre c LPers:

Au vote, l'amendement proposé est accepté par 12 voix pour, 2 voix contre et 1 abstention. En conséquence, l'article 2 du présent projet de loi est supprimé.

Article 3

Amendement de la deuxième intervenante

Art. 3

⁺Les articles 2 à 4 entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Au vote, l'amendement proposé est accepté par 12 voix pour, 2 voix contre et 1 abstention. En conséquence, l'article 3 du présent projet de loi est supprimé.

Article 4

Trois commissaires annoncent vouloir déposer des propositions d'amendements (soit A, B et C)

(A) Amendement de la deuxième intervenante

Art. 4

« ¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur <u>au 1^{er} juillet 2020</u> conformément à l'article 3. »

(B) Amendement du premier intervenant

Art. 4

« ¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur <u>au 1^{er} janvier 2021</u> conformément à l'article 3. »

²Dès le 1er janvier 2020: dix jours ouvrables

³Dès le 1er janvier 2021: quinze jours ouvrables.

²L'article 1 entre en vigueur le 1er janvier 2022.

(C) Amendement d'un troisième intervenant

Art. 4

« ¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur conformément à l'article 3. »

Dans un premier temps, le Président de la Commission oppose les amendements A et B. Au vote, l'amendement A est préféré à l'amendement B par 12 voix contre 2 et 1 abstention.

Dans un second temps, le Président de la Commission oppose les amendements A et C. Au vote, l'amendement C est préféré à l'amendement A par 8 voix contre 6 et 1 abstention.

L'article 4, tel qu'amendé par la Commission, est accepté à l'unanimité des membres présents.

6. VOTE FINAL SUR LE PROJET DE LOI

La commission accepte le projet de loi, tel qu'amendé, par 14 voix pour, aucune voix contre et 1 abstention.

7. ENTREE EN MATIERE SUR LE PROJET DE LOI

La commission recommande au Grand Conseil l'entrée en matière sur ce projet de lois par 14 voix pour, aucune voix contre et 1 abstention.

Moudon, le 20 juin 2020.

Le rapporteur : (Signé) Felix Stürner