



POSTULAT

Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et souffrance au travail dans la fonction publique vaudoise: renforcer les protections des employé-e-s !

Dans la fonction publique vaudoise, le Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement du 9 décembre 2002 (ci-après : le Règlement) met en œuvre l'obligation de l'employeur de veiller à la protection de la personnalité des employé-e-s. Le gouvernement doit prendre «*les mesures nécessaires pour prévenir et combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes entre collaborateurs, en particulier le harcèlement*» (art. 1 Règlement). C'est le Groupe Impact qui a, d'une part, pour mission de mener une politique d'information et de prévention du harcèlement et, d'autre part, de traiter les demandes par la démarche informelle ou par la procédure d'investigation, avec les conclusions (art.5 Règlement). La question de la souffrance au travail et de ses conséquences sur la santé psychique et physique des employés est d'actualité dans de nombreux domaines professionnels.

Les député-e-s soussigné-e-s demandent au Conseil d'Etat de rédiger **un Rapport permettant de dresser un tableau clair et complet de la situation en matière de harcèlement à l'Etat de Vaud**, depuis 2003, avec une ventilation des situations constatées, par année, par Département et par service. Toutes ces données, comme tous les autres éléments d'information, devraient naturellement contenir l'indication par genre et par tranche d'âge. Un tel Rapport doit servir à étudier l'opportunité de **renforcer la protection des personnes plaignantes et des témoins (art. 23 du Règlement) dans le cadre des procédures existantes**. Les postulant-e-s formulent sur cette question des propositions.

Un tel Rapport informe les députés, de manière précise, sur le nombre total de *démarches dites informelles* (chapitre III du Règlement) en particulier le nombre total d'entretiens liées à ces démarches informelles et d'employés concernés, le nombre de coachings et d'interventions d'équipe, nombre de plaintes et d'ouvertures d'action devant le TRIPAC pour harcèlement, pour non respect du droit à la protection de la personnalité et à l'intégrité psychique et physique fondée sur l'art. 328 CO, l'art. 6 de la Loi sur le travail et de l'art. 5, al. 2 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, vers quels organismes le Groupe Impact a-t-il orienté les personnes requérantes ainsi que le nombre de médiations qui, ayant échouées, ont entraîné l'ouverture d'une investigation. Ces mêmes données doivent être présentées pour *la procédure dite d'investigation* (chapitre IV du Règlement). Ce Rapport mettra en particulier en relief le nombre de Rapports d'investigation du Groupe Impact, concluant à l'existence de harcèlement psychologique et/ou sexuel, mais refusés par les Chefs de Département, les Départements concernés, la suite donnée dans ces situations ainsi que le nombre de personnes plaignantes et témoins ayant fait l'objet d'un licenciement, d'une sanction, d'un transfert ou d'une convention de départ.

La protection des personnes plaignantes et témoins doit être renforcée. L'art.23 du Règlement fournit, en principe, une protection relative aux personnes plaignantes et témoins, à savoir celle de ne subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition. Cette protection se révèle dans la pratique insuffisante. Elle est très souvent contournée, dans la mesure où le rapport hiérarchique permet aux personnes ne respectant pas le droit à la personnalité de continuer à agir sur les plaignants et les témoins. De surcroît, la cohésion et la solidarité interne à la ligne hiérarchique amènent, dans un grand nombre de cas, au fait que les pressions et les agissements hostiles puissent continuer à l'encontre de ces personnes plaignantes et témoins. Même dans les

situations où un Rapport du Groupe Impact établit l'existence d'un harcèlement sexuel ou moral, témoins et plaignants peuvent se trouver dans des situations extrêmement difficiles, en particulier lorsqu'un membre de l'exécutif refuse, partiellement ou totalement, les conclusions du Rapport d'investigation. Lorsqu'une victime, reconnue comme telle par un Rapport du Groupe Impact, recourt contre la décision du Conseiller d'Etat concerné, elle doit affronter des démarches judiciaires qui peuvent durer des années, à armes souvent très inégales. Une situation où l'argent public et les moyens de l'Etat contribuent à soutenir une position opposée à celle d'un autre service de l'Etat, le Groupe Impact! Il est nécessaire que toutes les personnes dont l'investigation du Groupe Impact a établi qu'elles sont victimes de harcèlement puissent bénéficier d'une aide financière pour couvrir les frais d'avocats, dans les cas où elles doivent affronter une décision contraire du Chef du Département refusant les conclusions du Groupe Impact. En outre, la période de leur incapacité de travail liée au harcèlement ne doit pas être comptabilisée dans la période couverte par le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler (art.58 Règlement LPers).

Pour *garantir une protection plus efficace aux témoins et aux personnes plaignantes*, il est indispensable que leur situation de subordination, liée au rapport hiérarchique, soit limitée et réordonnée.

Cette suspension ou limitation du rapport hiérarchique implique *pour les témoins* que le rapport direct avec un supérieur hiérarchique faisant l'objet d'une plainte se déroule obligatoirement sous la forme prévue par la LPers pour l'entretien d'appréciation (art 36 LPers), c'est-à-dire avec la possibilité pour l'employé d'être assisté et accompagné s'il le souhaite. Ces contacts doivent faire l'objet de procès-verbaux validés par les parties, obligatoirement versés au dossier personnel de l'employé après conclusion de l'affaire, donc à l'issue de tous les développements de celle-ci, y compris sur le terrain juridique. Cette protection doit pouvoir se poursuivre durant deux ans après l'issue de l'affaire et être complétée par un droit de transfert, avec obligation de résultat pour l'employeur, si l'employé, témoin, en fait la demande.

Les *personnes plaignantes*, dès l'ouverture du dossier d'investigation du Groupe Impact et jusqu'aux conclusions - y compris judiciaires - de leurs affaires doivent pouvoir bénéficier d'une suspension de leurs rapports hiérarchiques avec le supérieur ayant fait l'objet de la plainte. Cette suspension implique que les instructions nécessaires à l'accomplissement du travail doivent être transmises par un autre responsable hiérarchique, qui doit également assurer le processus de suivi, de contrôle et d'évaluation de la personne plaignante et de son travail. La personne plaignante doit pouvoir bénéficier, à sa demande, de la possibilité de ne pas avoir à rencontrer le supérieur incriminé dans le cadre de son activité au travail. Avant l'ouverture d'une investigation par le Groupe Impact, durant l'éventuelle démarche informelle, de médiation, de coaching, la personne plaignante doit pouvoir bénéficier des droits énumérés ci-dessus. Dès l'ouverture de l'investigation, elle doit pouvoir choisir, soit de bénéficier des mesures de protection prévues en restant sur son lieu de travail, soit de demander un transfert avec obligation de résultat pour l'employeur. En cas de licenciement ordinaire ou de licenciement avec effet immédiat durant l'intervention du Groupe Impact suite à une plainte et jusqu'à conclusion de ses éventuelles suites judiciaires les personnes témoins ou plaignantes doivent bénéficier de dispositions de protection analogues à celles de l'article 10 de la loi sur l'égalité (LEg), notamment dans ses alinéas 1, 2 et 3. Ces mesures de protection contre le congé doivent s'étendre sur une période de deux ans après conclusion des affaires.

Lausanne, le 13 avril 2010


Jean-Michel Dolivo

Souhait développer et demande le renvoi à commission

Liste des députés signataires – état au 12 janvier 2010

| | | |
|------------------------------------|---|---|
| Abbet Raphaël | Chapalay Albert | Dufour Claude-Eric |
| Aebi Jean-Robert | Chappuis Laurent | Durussel José |
| Amarelle Cesla | Chatelain André | Duvoisin Ginette |
| Amstein Claudine | Chevalley Christine | Epars Olivier |
| Ansermet Jacques | Chevalley Edna <i>Edna Chevalley</i> | Fardel Claude-André |
| Apothéoz Stéphanie | Chevalley Isabelle <i>[Signature]</i> | Favez Jean-Michel <i>[Signature]</i> |
| Aubert Mireille <i>[Signature]</i> | Cherix François <i>[Signature]</i> | Favrod Pierre-Alain |
| Baehler Bech Anne | Chollet Jean-Luc | Feller Olivier |
| Baillif Laurent <i>[Signature]</i> | Chollet Jean-Marc | Ferrari Yves |
| Bally Alexis | Christen Jérôme | Fiora-Guttman Martine |
| Bavaud Sandrine | Clot Bertrand | Freymond Cantone Fabienne |
| Bernhard Maximilien | Cornamusaz Philippe | Gaillie Pierre-André |
| Bersth Verena <i>[Signature]</i> | Cornaz-Rovelli Valérie | Gay Valotton Michèle <i>[Signature]</i> |
| Bolay Guy-Philippe | Courdesse Régis | Gfeller Olivier |
| Bonjour Eric | Debluë François | Girardet Lucas |
| Bonny Dominique-Richard | Décosterd Anne | Gardon Julien |
| Borel Bernard <i>[Signature]</i> | Delacour André | Glutz Félix |
| Borloz Frédéric | Depoisier Anne-Marie <i>[Signature]</i> | Golaz Florence |
| Bottlang-Pittet Jaqueline | Deriaz Philippe <i>[Signature]</i> | Golaz Olivier |
| Brélaz François | Desmeules Michel | Gorrite Nuria <i>[Signature]</i> |
| Buffat Marc-Olivier | Despot Fabienne | Grandjean Pierre |
| Buffat Michaël | Devaud Grégory | Grobéty Philippe |
| Cachin Jean-François | Dind Claudine | Grognoz Frédéric |
| Calpini Christa | Dolivo Jean-Michel | Guignard Jean <i>[Signature]</i> |
| Capt Gloria | Ducommun Philippe | Guignard Pierre |

Liste des députés signataires – état au 12 janvier 2010

| | | |
|--------------------------|------------------------|-------------------------|
| Haenni Frédéric | Meyer Roxanne | Rochat Nicolas |
| Haldy Jacques | Miéville Michel | Rostan Jacqueline |
| Haury Jacques-André | Modoux Philippe | Roulet Catherine |
| Hurni Véronique | Monod Alain | Ruey-Ray Elisabeth |
| Jaquet-Berger Christiane | Montangero Stéphane | Saugy Roger |
| Jaquier Rémy | Mossi Michele | Savary Marianne |
| Jobin Philippe | Mouquin Michel | Schwaab Jean Christophe |
| Jufer-Tissot Nicole | Nicolet Jacques | Schwaar Valérie |
| Junglaus Delarze Suzanne | Pache Rémy | Schwab Claude |
| Junod Grégoire | Papilloud Anne | Silauri Alessandra |
| Kappeler Hans Rudolf | Payot François | Sonnay Eric |
| Kernen Olivier | Pernoud Pierre-André | Sordet Jean-Marc |
| Labouchère Catherine | Perrin Jacques | Surer Jean-Marie |
| Mahaim Raphaël | Pertusio Mario-Charles | Truffer Jean-Jacques |
| Maillefer Denis-Olivier | Peters Lise | Uffer Filip |
| Mange Daniel | Pidoux Jean-Yves | Venezelos Vassilis |
| Manzini Pascale | Pidoux Pierre-André | Villa Sylvie |
| Marendaz André | Poncet Gabriel | Volet Pierre |
| Martinet Philippe | Randia Philippe | Vuillemin Philippe |
| Mattenberger Nicolas | Rapaz Pierre-Yves | Walther Eric |
| Mayor Olivier | Rau Michel | Weber-Jobé Monique |
| Maystre Tinetta | Reichen Gil | Wehrli Laurent |
| Melly Serge | Renaud Michel | Wyssa Claudine |
| Mercier Pierre-Alain | Rey-Marion Alette | Yersin Jean-Robert |
| Métraux Béatrice | Reymond Philippe | Zwahlen Pierre |