

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

*Développement*

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.

*Souhaite développer et demande le renvoi en commission.*

Lausanne, le 13 avril 2010.

(Signé) *Jean-Michel Dolivo et 33 cosignataires*

**M. Jean-Michel Dolivo :** — Ce postulat est soutenu par 34 députés. Que demande-t-il ? Il demande d'abord un état des lieux, un rapport qui permette d'avoir un tableau clair et complet de la situation en matière de harcèlement dans la fonction publique vaudoise et qui précise dans quels départements et dans quels services des cas ont pu être constatés. Vous savez que le Groupe Impact est diligenté pour mettre en œuvre la protection de la personnalité des employés de l'Etat de Vaud.

La deuxième demande du postulat, très importante, part d'un constat fait notamment par les associations professionnelles et les syndicats. Il nous paraît nécessaire d'étudier l'opportunité de renforcer la protection des personnes qui se plaignent de harcèlement psychologique ou sexuel et des témoins, cela dans le cadre des procédures existantes. On sait que très souvent les personnes amenées soit à témoigner, soit à être dénonciatrices ou plaignantes dans le cas de harcèlement psychologique ou sexuel, peuvent être l'objet, si elles restent à leur place de travail, de pressions diverses qui peuvent les mettre dans des situations tout à fait difficiles du point de vue professionnel et relationnel.

Il est important que le Conseil d'Etat se penche sur la question d'une meilleure protection de ces personnes, victimes ou plaignantes, et des témoins. Très souvent, ces procédures sont extrêmement douloureuses et difficiles ; les victimes de harcèlement n'osent pas les engager et les témoins n'osent pas témoigner. Voilà les problèmes réels qui sont à la base de ce postulat. J'espère que le Conseil d'Etat y répondra rapidement.

La discussion est ouverte.

**M. Philippe Vuillemin :** — Le postulat pose des questions très précises. Il ne devrait pas être difficile d'y répondre puisque les chiffres existent. Je ne peux que suggérer à M. Dolivo de relire les rapports de gestion successifs rédigés sur ce sujet par votre serviteur depuis l'année 1998.

Je prends la parole parce que M. le postulant a l'air de dire qu'à l'Etat de Vaud, on ne fait pas les choses correctement. Il y a sûrement quelques lacunes, mais j'affirme ici qu'en matière de protection du travailleur contre le harcèlement sexuel et psychologique, l'Etat de Vaud a fait très nettement mieux, monsieur Dolivo, que la Commune de Lausanne qui n'a pas mis moins de six à sept ans pour répondre à une motion Vuillemin sur le même sujet. Alors, c'est un peu paradoxal qu'un Lausannois fasse la leçon à l'Etat de Vaud quand sa commune, dirigée depuis vingt ans par des partis de gauche, ne s'est pas particulièrement illustrée par sa capacité à faire face à ce genre de situation. J'espère, monsieur Dolivo, que vous développez le même texte au Conseil communal de Lausanne pour qu'on ait quelques précisions supplémentaires dans une commune qui parle beaucoup mais qui, dans ce domaine, a prouvé qu'elle n'agissait que très peu.

**M. Roger Saugy :** — J'aimerais dire à M. Vuillemin et à quelques-uns de ses collègues lausannois que la ville de Lausanne a 130'000 habitants et que le canton en compte 700'000. Je trouve qu'on parle un peu trop de Lausanne et pas assez du reste du canton.

La discussion est close.

**Le postulat, cosigné par au moins 20 députés, est renvoyé à l'examen d'une commission.**