

RAPPORT DE LA MINORITE DE LA COMMISSION

chargée d'examiner l'objet suivant :

Postulat Jean-Michel Dolivo et consorts concernant le harcèlement psychologique et sexuel ainsi que la souffrance au travail dans la fonction publique vaudoise et demandant de renforcer les protections des employé-e-s

La minorité de la commission est composée de MM. Stéphane Montangero, Pierre-André Gaille et du rapporteur, M. Jean-Michel Dolivo.

Quant au résumé des débats de la séance de la commission du 10 juin 2010, la minorité se réfère au rapport de majorité qui présente, de manière objective, les termes de la discussion en commission.

Sur une question essentielle, la minorité ne peut toutefois pas se satisfaire des réponses données lors de la séance de commission par le chef du Département des finances et des relations extérieures, M. Pascal Broulis, et par la cheffe du Groupe Impact, Mme Nicole Golay.

Il s'agit de la problématique du renforcement de la protection des personnes plaignantes et des témoins (art. 23 du règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement) qui n'est nullement prise en compte dans la récente modification, acceptée par le Conseil d'Etat le 30 juin 2010, du règlement du 9 décembre 2002. Car cette protection se révèle dans la pratique très largement insuffisante. En effet, la cohésion et la solidarité interne à la ligne hiérarchique amènent, dans de nombreux cas, au fait que les pressions et les agissements hostiles peuvent continuer à s'exercer à l'encontre des personnes plaignantes et des témoins. 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, comme le demande le postulant. Un certain nombre de propositions sont formulées dans le postulat pour améliorer cette situation:

- Pour les témoins, la suspension ou du moins la limitation du rapport hiérarchique impliquerait 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-e d'être assisté-e et accompagné-e s'il ou elle le souhaite. Ces entretiens devraient faire l'objet de procès-verbaux validés par les parties, obligatoirement versés au dossier personnel de l'employé après conclusion de l'affaire, à l'issue de tous les développements de celle-ci, y compris sur le terrain juridique. Une telle protection pourrait se poursuivre durant deux ans après l'issue de l'affaire. Si nécessaire, elle serait complétée par un droit de transfert, avec obligation de résultat pour l'employeur, si l'employé-e qui a été entendu-e comme témoin en

fait la demande.

- Pour les personnes plaignantes, dès l’ouverture du dossier d’investigation du Groupe Impact et jusqu’aux conclusions, y compris judiciaires, elles devraient pouvoir bénéficier d’une suspension des rapports hiérarchiques avec le supérieur ayant été mis en cause. Cette suspension impliquerait notamment que les instructions nécessaires à l’accomplissement du travail soient transmises par un autre responsable hiérarchique, qui assurerait le processus de suivi, de contrôle et d’évaluation de la personne plaignante et de sa prestation de travail. La personne plaignante devrait 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 pourrait 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.

Ces propositions ou d’autres doivent être étudiées à fond et faire l’objet d’un rapport du Conseil d’Etat proposant, le cas échéant, des modifications du règlement.

Sur la base des considérations susmentionnées, la minorité de la commission recommande au plénum de prendre en considération le postulat et de le transmettre au Conseil d’Etat.

Lausanne, le 7 septembre 2010.

Le rapporteur :
(Signé) *Jean-Michel Dolivo*