

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

Rapport du Conseil d'État 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

1. PRÉAMBULE

La commission nommée pour étudier ce rapport du Conseil d'État 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'État Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des relations humaines (DIRH) et Monsieur Filip Grund, chef du Service du personnel de l'État 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'État 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'ÉTAT

Le gouvernement souhaite valoriser les étrangers, quelle que soit leur nationalité, résidant en Suisse qui y travaillent et y paient des impôts. L'État 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'État 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 École pédagogique (HEP), afin de disposer des compétences nécessaires dans le canton. La loi sur le personnel de l'État 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'État. 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 GÉNÉRALE

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'État 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'État 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'État, 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'État 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'État, concernant la garantie pour les infirmières d'avoir un emploi à l'État 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. ÉTUDE DU RAPPORT

À 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'État 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'État 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'État à l'unanimité des membres présents.

Saint-Légier, le 5 janvier 2020.

Le président-rapporteur :
(signé) Alain Bovay