

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

Postulat Léonore Porchet et consorts - Tout n'est pas bon dans le porc !

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le vendredi 26 janvier 2018 à la Salle des Charbon, Place du Château 6, à Lausanne. Elle était composée de Mesdames les Députées Carine Carvalho et Léonore Porchet ainsi que de Messieurs les Députés Jean-Bernard Chevalley, Jean-Michel Dolivo, Serge Melly, Denis Rubattel, Claude Schwab et Eric Sonnay. Monsieur le Député Daniel Ruch a été confirmé dans son rôle de président.

Ont participé à cette séance, Madame la Conseillère d'Etat Nuria Gorrite, Présidente du Conseil d'Etat et Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), ainsi que Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et Monsieur Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

Monsieur Florian Ducommun a rédigé les notes de séance et en est vivement remercié.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

Le Canton de Vaud se doit ainsi de lutter contre le harcèlement sexuel en traitant cet aspect sur un plan plus large que le cadre professionnel. Outre les demandes contenues dans le texte, ce postulat revêt deux objectifs :

1. Faire du canton de Vaud un Etat exemplaire sur la question du harcèlement sexuel.
2. Viser à ce que la problématique du harcèlement sexuel soit prise en charge par l'Etat en dehors des structures étatiques.

Cet objet parlementaire demande donc que le Conseil d'Etat étudie et propose un plan d'action contre le harcèlement sexuel de manière plus large au sein la société. Le postulat doit ainsi mettre en lumière la question de la lutte contre l'ensemble des violences sexistes qui pénalisent les femmes mais également les hommes.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

La Conseillère d'Etat souligne en préambule que l'Etat de Vaud est actif de longue date en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, et ce à des degrés variés dans des instances diverses, même si toutes les mesures ne sont pas formalisées sous la forme d'un plan. La Conseillère d'Etat souhaite ainsi dresser un bilan de ce qui est déjà entrepris mais également de ce qui le sera à l'avenir.

Au sein de l'administration cantonale, le Programme de législature 2012-2017 du Conseil d'Etat contenait une mesure intitulée « *Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace* ». Toutefois, ce n'est pas parce que l'Etat est exemplaire au niveau de la formation ou encore de la prévention qu'un comportement individuel allant à l'encontre des indications du collectif peut être écarté. Il convient donc de se méfier de la formulation « exemplarité de l'Etat » et préférer la terminologie « employeur de référence ».

Aussi, il est intéressant d'apprendre les bonnes pratiques des autres cantons, de la Confédération ou encore des employeurs. Les outils dévolus à la question du harcèlement doivent ainsi être permanents et évolutifs, car de nouveaux comportements apparaissent par le biais, par exemple, des nouvelles technologies de l'information (NTIC) telles que les vidéos ou les réseaux sociaux, lesquelles exposent ce type de problématiques sous un jour nouveau.

L'Etat a créé le groupe Impact¹ qui est une entité autonome permettant d'informer, de sensibiliser et d'offrir des formations auprès des cadres. A ce titre, une action forte a été inscrite au Programme de législature 2017-2022 du Conseil d'Etat, à savoir imposer à tous les chefs de service et à l'ensemble des cadres de l'administration une demi-journée de formation en ligne. Cette dernière doit leur permettre de détecter les situations qui peuvent présenter un caractère de mobbing ou de harcèlement sexuel, et ce afin d'agir rapidement pour prévenir ce type de cas et éviter des aggravations.

Par ailleurs, des formations ad hoc spécifiques sont destinées aux cadres de l'Ordre judiciaire vaudois (OJV), soit les préposés et adjoints aux offices des poursuites, aux offices des faillites, aux justices de paix ainsi qu'aux premiers juges et présidents de tribunaux.

Depuis 2014, le Centre d'éducation permanente (CEP) a augmenté son catalogue de formation et présente un cours intitulé « Gestion de conflits pour l'encadrement »², lequel propose 3 jours de formation permettant de prévenir et de réagir de manière adéquate aux conflits afin de les atténuer.

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)³ met également sur pied des formations avec l'OJV pour la prise en charge des victimes de violences, notamment sexistes, et a organisé en 2016 un colloque durant lequel a été présentée une étude sur le traitement des violences domestiques dans le cadre de la chaîne pénale vaudoise.

Le BEFH a également été sollicité par le Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) en vue d'un apport technique ainsi que de la révision du matériel d'un programme de formation intitulé « Prévenir le mobbing et le harcèlement sexuel ». Par ailleurs, l'Université de Lausanne (UNIL) a également mis en place une directive interne.

En ce qui concerne le groupe Impact, Vaud est le premier canton à avoir créé un tel dispositif en 1999. Il s'agit de la première structure dédiée à la gestion des conflits ainsi qu'à la lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel. Il s'agit d'un organe qui protège la santé et la personnalité des employé-e-s de l'Etat. Les collaborateurs/trices de cette entité sont des spécialistes en gestion de conflits et traitent toutes les demandes qu'ils leur sont présentées avec une documentation automatique. Sur la base du rapport du groupe Impact, l'Etat pratique ainsi la tolérance zéro lorsque les cas sont avérés.

A l'extérieur de l'administration, l'Etat agit par le biais du Service de l'emploi (SDE) ainsi que de l'Inspection de la Ville de Lausanne. Le harcèlement et le mobbing sont ainsi évidemment visés par ces contrôles puisqu'ils font partie des risques psycho-sociaux.

En ce qui concerne l'éducation, le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) mène plusieurs campagnes et programmes qui tendent à sensibiliser les jeunes à la problématique du harcèlement sexuel, et plus largement au respect de leur sphère intime et de leur personnalité. Une campagne de prévention du harcèlement sexuel a également été mise en place auprès des apprenti-e-s par le BEFH, en partenariat avec l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS)⁴, et cible les jeunes au début de leur carrière professionnelle. En outre, une autre campagne intitulée « *Sortir ensemble et se respecter* » vise à ce que les jeunes soient sensibilisés sur le fait qu'une relation amoureuse entre deux personnes doit être basée sur le respect mutuel.

Enfin, l'ensemble du dispositif relatif à l'éducation sexuelle à l'école est assuré par la Fondation PROFA et aborde des thématiques proches du respect de la sphère intime et de la personnalité.

¹ [Groupe Impact](#), site web de l'Etat de Vaud

² « [Gestion de conflits pour l'encadrement](#) », site web du CEP

³ [Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes](#), site web de l'Etat de Vaud

⁴ [Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire](#), site web de l'Etat de Vaud

Sur la thématique de la diversité à l'école, l'Unité PSPS soutient et met en place des projets visant à la prévention des discriminations, à la question de l'égalité entre filles et garçons et à la sensibilisation du stéréotype de sexe ainsi que de lutte contre le sexisme⁵.

Au niveau fédéral, il est précisé que le Conseiller national Mathias Reynard a déposé une motion demandant à ce que le Conseil fédéral se dote d'un plan d'action contre le harcèlement sexuel⁶.

En conclusion, le Conseil d'Etat s'inscrit donc pleinement dans les préoccupations exprimées dans le postulat et souligne que ce travail doit être sans cesse réactualisé aux nouvelles problématiques qui jaillissent.

4. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire souligne l'aspect structurel de cette problématique qui renvoie au fonctionnement même de la société et au patriarcat. À ce titre, les victimes ont énormément de peine à exprimer ce qu'elles ressentent et à faire valoir leurs droits. Il rappelle qu'un cas de mobbing peut également renfermer, ou non, une connotation sexuelle. Cette combinaison rend ainsi plus difficile la prévention de ces situations puisque différents mécanismes entrent en ligne de compte.

Plusieurs commissaires soulignent la nécessité d'un tel postulat même si de nombreuses mesures sont déjà entreprises par l'administration. Par exemple, la longueur des enquêtes menées par le groupe Impact, qui sont certes souvent difficiles, reste un élément dissuasif pour les victimes puisqu'elles se retrouvent durant de longues périodes dans des situations insupportables.

Une commissaire relève la spécificité des violences sexistes qui ne doivent pas être confondues avec des conflits se produisant dans le cadre professionnel. Elle se demande comment rendre plus visibles les violences sexistes, telles que les insultes ou encore les plaisanteries voulues comme bienveillantes, mais qui ont cependant l'effet de rappeler la place des femmes dans la société.

La postulante rappelle que les cours d'éducation sexuelle à l'intention des jeunes ne traitent pas de la question de l'éducation au consentement. Si la notion de consentement est clairement définie et partagée auprès des jeunes, les rapports de séduction peuvent s'effectuer sans risque d'imposition ou de domination. Elle note qu'outre la question de l'éducation au consentement, une autre mesure n'est pas encore couverte par l'Etat : la mise en place d'une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel auprès du grand public.

Par rapport au harcèlement sexuel dans le cadre de travail, la postulante souligne le manque de personnes de référence à chaque niveau hiérarchique dans certains services. Elle rappelle que de nombreux cadres sont aussi auteurs de harcèlement et que la formation des responsables hiérarchiques, si elle est bienvenue, n'est pas suffisante à elle seule pour endiguer le problème.

La Cheffe du DIRH acquiesce le fait qu'une des difficultés actuelles rencontrées par le groupe Impact est la longueur de la procédure. Cependant, il convient d'être irréprochable sur cette dernière, car elle est souvent attaquée par les parties adverses devant les tribunaux. À cet égard, le groupe Impact a été renforcé par 1 équivalent plein temps (ETP) supplémentaire pour précisément solidifier davantage les procédures. Il est aussi rappelé que dans 60% des cas relevant du harcèlement sexuel la partie employée est déboutée, notamment de par la difficulté à prouver ces situations.

Deux commissaires pensent que le renvoi du postulat au Conseil d'Etat est superflu, puisque le canton a déjà beaucoup entrepris en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. À ceci, une des commissaires répond que le présent postulat n'est pas superflu étant donné que les situations évoluent sans cesse et que l'Etat se doit de rester à la page. À ce titre, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ainsi que les réseaux sociaux ont démultiplié les opportunités de harceler et les violences y relatives, notamment parmi les jeunes.

⁵ [Santé à l'école/Prestations/Diversité](#), site web de l'Etat de Vaud

⁶ « [Plan d'action contre le harcèlement sexuel](#) », Motion 17.3989, site web Curia Vista

Un commissaire constate que ses filles, par le biais des cours d'éducation sexuelle, ont désormais bien compris le message « mon corps est à moi! ». Toutefois, les établissements scolaires et de formations supérieures devraient davantage travailler sur la problématique du harcèlement au travers des NTIC. De plus, il convient de ne pas réduire cette question aux femmes et aux hommes uniquement, dans la mesure où la question de l'homosexualité doit également être traitée.

Un commissaire souligne un manque de promotion et de publicité sur ce qui est déjà entrepris par le canton en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Il est donc nécessaire d'accepter ce postulat afin de rendre publiques l'ensemble des actions mises en œuvre par l'Etat. Un autre commissaire souligne encore que la Loi sur l'égalité (LEg) est souvent peu mise en œuvre étant donné que les avocats et les juges n'en connaissent pas les possibilités et les mécanismes.

Enfin, un commissaire souhaiterait que l'Etat, en tant qu'employeur de référence, étende la sensibilisation au harcèlement sexuel à d'autres employeurs en leur fournissant des ressources, des savoirs ou encore de bonnes pratiques.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat par 5 voix pour, 4 contre et aucune abstention, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Lausanne, le 12 mars 2018.

*La rapportrice :
(Signé) Carine Carvalho*