

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT
à l'interpellation Sonya Butera et consorts –
#Balancetonprof, mode d'emploi : quel accompagnement pour les élèves cibles
d'une attention inopportune de la part d'un enseignant ? (18_INT_234)

Rappel de l'intervention parlementaire

Au printemps dernier, un canton voisin a été agité par des révélations portant sur les difficultés vécues par plusieurs jeunes adolescentes ayant reçu une attention à caractère sexuel de la part d'un enseignant. Ces situations, fort heureusement isolées, soulèvent plusieurs questions quant à l'accompagnement et à la protection de jeunes en formation, ainsi que sur le déroulement des enquêtes administratives ouvertes à l'encontre de collaborateurs mis en cause.

La majorité du corps enseignant du secondaire II est constituée d'adultes responsables, conscients de l'importance de leur rôle dans le développement intellectuel, psychique et émotionnel des adolescents qui leur sont confiés dans le cadre de leur activité professionnelle. Il n'en reste pas moins que les cas relayés par les médias démontrent qu'il arrive malheureusement que certains professionnels dérapent, et que sous la pression de leur ascendant, des élèves peuvent se retrouver happés dans une relation qui les dépasse.

Or, le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture a un devoir de protection de ses élèves ; rappelons, par exemple, qu'en cas de suspicion de mauvais traitements ou de manquement parental, une obligation de signaler est explicitement définie pour le personnel exerçant une profession en relation avec un mineur. Il en va indubitablement de même face à une relation inadéquate entre enseignant-enseigné ou en cas de comportement inopportun (remarques dénigrantes, sexistes, à caractère raciste, etc.).

J'ai l'honneur de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- 1. Quelles voies de dénonciation, ou lieux où se confier, s'offrent aux jeunes en formation qui seraient la cible d'une attention inappropriée de la part d'un membre du corps enseignant, voire d'un autre employé de l'Etat (PSPS, par exemple) ?*
- 2. A qui un-e enseignant-e s'adresse-t-elle/il en cas de suspicion de comportements inadéquats de l'un-e de ses collègues envers un-e élève ?*
- 3. Suite à de telles dénonciations, quelles procédures sont déclenchées au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (encadrement, transfert, sanction disciplinaire...) ?*
- 4. Quel rôle endosse l'élève plaignant-e en cas enquête administrative : simple témoin ou y-a-t-il reconnaissance du statut de victime ?*

Souhaite développer

*(Signé) Sonya Butera
et 40 cosignataires*

Réponse du Conseil d'Etat

1. Quelles voies de dénonciation, ou lieux où se confier, s'offrent aux jeunes en formation qui seraient la cible d'une attention inappropriée de la part d'un membre du corps enseignant, voire d'un autre employé de l'Etat (PSPS, par exemple) ?

L'élève qui considérerait qu'il est soumis à une attention à caractère sexuel de la part d'un-e enseignant-e ou autre collaborateur ou collaboratrice de l'Etat, ou qu'il est victime d'une attention inappropriée ou d'un comportement (remarques dénigrantes ou à caractère sexiste, par exemple), peut en tout temps dénoncer cette situation auprès d'un professionnel de l'école, qu'il jugerait digne de confiance : maître ou maîtresse de classe, médiateur ou médiatrice, infirmier-ère ou tout-e autre enseignant-e. L'élève peut aussi s'adresser directement à un-e doyen-ne, voire à son directeur ou sa directrice d'établissement.

2. A qui un-e enseignant-e s'adresse-t-elle/il en cas de suspicion de comportements inadéquats de l'un-e de ses collègues envers un-e élève ?

L'enseignant-e, médiateur ou médiatrice, infirmier-ère ou tout-e autre professionnel-le de l'école qui fait face à pareil cas de suspicion adresse cette information à sa hiérarchie, doyen-ne ou directeur ou directrice d'établissement. Il en va de même pour un-e doyen, qui a l'obligation d'informer son directeur ou sa directrice.

3. Suite à de telles dénonciations, quelles procédures sont déclenchées au sein du DFJC (encadrement, transfert, sanction disciplinaire...) ?

Après audition des parties, le directeur ou la directrice d'établissement peut clore son enquête sans suite, décider d'un encadrement spécifique du maître ou de la maîtresse incriminé-e, voire d'une mise en garde avec rappel des règles de comportement, ou encore, s'il le juge opportun en fonction de la gravité des soupçons, informer le service compétent, en l'occurrence la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) puisque les interpellants font explicitement référence au corps enseignant du secondaire II. Dans ce cas, la DGEP, en application des articles 135 à 137, 141 et 143 du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD), peut ouvrir une enquête ou une procédure administrative à l'encontre du collaborateur, sanctionner ce dernier par un avertissement, voire résilier son contrat.

4. Quel rôle endosse l'élève plaignant-e en cas enquête administrative : simple témoin ou y-a-t-il reconnaissance du statut de victime ?

Avant de répondre à cette question, il convient de souligner qu'une telle situation comporte différents types de relations : celle entre l'élève et l'enseignant-e, celle entre l'enseignant-e et son autorité d'engagement et celle entre l'élève et l'école. A l'amorce de toute procédure, il y a, comme explicité à la réponse à la question 1, la possibilité pour une victime de s'adresser à n'importe quel-le professionnel-le de confiance qui en référera à la direction de l'établissement.

S'agissant de la relation entre l'élève plaignant et l'enseignant, on se trouve en présence d'un litige relevant de la juridiction pénale. Certains faits sont pénalement poursuivis d'office, d'autres le sont si l'élève a déposé une plainte pénale. L'élève plaignant-e bénéficie de toutes les garanties de procédure (accès au dossier, droit d'apporter et de requérir des preuves, droit à l'assistance d'un conseil et à une indemnité selon l'importance de l'atteinte et de l'issue du procès).

La relation entre l'enseignant et l'Etat employeur relève, quant à elle, du droit du travail. Dans ce cadre, l'employeur qui examine l'opportunité d'entreprendre une démarche à l'encontre du collaborateur – soit de l'avertir ou de mettre fin à son contrat – dispose d'un outil complémentaire, à savoir l'enquête administrative au sens de l'art. 142 RLPers, telle que visée spécifiquement par la présente question. Au sens de la disposition précitée et sur le plan formel, une *enquête administrative* est ordonnée « notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur ». Sous réserve que l'enquête soit nommément dirigée contre un ou plusieurs collaborateurs, il y a certes lieu de considérer l'ensemble des personnes entendues plutôt comme des témoins en pareille situation dans laquelle il n'y a pas de statut formel ni de personne mise en cause ni de victime en raison des incertitudes factuelles, il va de soi que l'élève plaignant-e doit bénéficier de la part de l'enquêteur des égards et des ménagements qui s'imposent envers une victime potentielle.

Enfin, s'agissant de la relation entre l'élève et l'institution scolaire, elle est réglée tout particulièrement par la loi sur l'enseignement obligatoire (LEO) qui prescrit, entre autres, que chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité. Il ou elle ne doit subir ni discrimination, ni arbitraire (art. 116 LEO). Cela implique que l'école doit prendre les mesures nécessaires pour préserver l'élève (par exemple en éloignant l'enseignant incriminé durant le temps de l'enquête, en accédant à une demande de changement d'établissement, en offrant un soutien pédagogique en cas d'absence prolongée de l'élève, etc.) et d'accorder, là aussi, les égards nécessaires lorsque l'élève est appelé-e à témoigner dans l'enquête administrative.

A noter que le DFJC, en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), prépare une campagne de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements de formation qui débutera en automne 2021. Dans le cadre de cette campagne, il mettra à disposition des professionnel-le-s et des élèves un guide qui rappelle aussi bien les faits qui relèvent du harcèlement sexuel ou du sexisme que les procédures à enclencher si l'on en est témoin ou victime.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 30 juin 2021.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean