

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

Motion Muriel Thalmann et consorts au nom du groupe thématique Intergroupe F - Modification de la Loi sur le Grand Conseil afin de protéger les député-e-s contre le harcèlement sexuel

1. PRÉAMBULE

La commission nommée pour étudier cette motion s'est réunie le jeudi 24 septembre 2020 à la Salle du Bicentenaire, Place du Château 6, à Lausanne. Elle était composée de Mesdames les députées Alice Genoud, Jessica Jaccoud, Céline Misiego, Graziella Schaller, Muriel Thalmann ainsi que de Messieurs les députés Jean-Daniel Carrard, Fabien Deillon, Dylan Karlen, Gérard Mojon, Yves Paccaud et de la soussignée, confirmée dans son rôle de présidente-rapporteuse. Messieurs Jean-Rémy Chevalley et Jean-Louis Radice étaient excusés pour cette séance.

Ont également assisté à la séance : Madame Mme Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) et Madame Maribel Rodriguez, cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).

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 DE LA MOTIONNAIRE

Lors de l'atelier organisé par le SGC en juin 2019, sur le thème « Pourquoi parler de sexisme au Grand Conseil ? », la cheffe du Bureau de l'égalité a expliqué l'importance de mettre en place un dispositif permettant de prévenir et de sensibiliser sur celui-ci. La culture d'entreprise est un élément déterminant dans la prévention du harcèlement sexuel où chacun a la responsabilité de créer un climat de travail sain en se positionnant contre celui-ci au moyen d'une déclaration de principe et par un comportement exemplaire.

Le harcèlement sexuel peut toucher tout le monde, quel que soit le lien hiérarchique, l'auteur ou la victime. Dans le cadre de l'atelier, le BEFH a proposé, pour le Grand Conseil, la mise en place de différents instruments (rédaction d'une charte ou directive, mise en place d'un service de soutien et conseils, mise en place d'une formation).

Si les employés des secteurs privé et public sont protégés par la loi, il n'en va pas de même pour les députés. Avec le concours du BEFH, il a été analysé comment y remédier et à travers quelle base légale. Le groupe thématique Intergroupe Femmes (Intergroupe F), réunissant les femmes et hommes de tous les groupes politiques, propose d'ajouter un nouvel alinéa 3bis à l'article 23 de la loi sur le Grand Conseil (LGC) permettant de prévenir le harcèlement : « *Il ~~de~~ le bureau ~~prend~~ prend toute mesure utile à la prévention du harcèlement envers des députés, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes* ».

La mise en place de cette disposition, sur la base des pistes susmentionnées par le BEFH, serait accompagnée des mesures suivantes pour prévenir tout harcèlement sexuel :

- la rédaction d'une directive accompagnée d'une feuille informative ;
- l'intégration de la thématique dans le Guide des députés ;
- l'intégration de la thématique dans le guide relatif à la présidence d'une commission ;
- la désignation d'une instance indépendante chargée du traitement des plaintes.

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

Cette motion concerne les rapports internes au Grand Conseil. La loi sur l'égalité (LEg) ne s'applique pas aux députés parce qu'il n'y a pas de lien contractuel entre eux. Les seules possibilités sont une action civile ou pénale si les faits se révélaient être graves. Le Conseil d'État a étudié ce qui se passait au Parlement européen (PE) ou à l'Assemblée fédérale (AF). Cette dernière s'est dotée d'un mécanisme double où le député se sentant victime de harcèlement sexuel peut s'adresser à leurs présidents de groupes, mais également à une instance indépendante proposant des conseils, garantissant l'anonymat et résolvant le conflit potentiel. Cette instance indépendante permet de recueillir le témoignage et orienter la personne victime de harcèlement. En outre, l'AF couvre les frais de cette procédure. Sur l'examen de la motion, le département souhaite une clarification de la voie à retenir entre une voie informelle/confidentielle visant à soutenir et à conseiller la personne et une autre voie plus formelle qui prévoit une investigation et un établissement des faits. La motion devrait, de plus préciser, explicitement qu'il s'agit de harcèlement sexuel.

En outre, il serait important d'intégrer dans la motion les collaborateurs du Grand Conseil, lorsqu'ils sont victimes de harcèlement, vu que les élus bénéficient d'une immunité. Il est aussi constaté que l'inverse peut être vrai : un député pourrait être victime de harcèlement de la part d'un collaborateur. Le champ d'application pourrait également être élargi au personnel de l'État assistant aux commissions parlementaires, vu qu'il n'y a pas là non plus de relation contractuelle entre le personnel de l'administration cantonale et les députés.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

La majorité de la commission s'accorde pour dire que tout harcèlement doit être combattu et réprimé sévèrement, que cela soit au Grand Conseil ou ailleurs.

Il s'agit de prévenir, d'agir et de sensibiliser, afin d'adapter les comportements et de se conformer aux exigences actuelles dans les relations entre les députés.

De nombreux membres de la commission estiment que, vu la lacune juridique, il est nécessaire d'ancrer dans la LGC une disposition applicable à la députation. Par ailleurs, la mise en place d'une structure indépendante, afin de pouvoir témoigner et déposer une plainte est également plébiscitée.

Cette nécessité de légiférer résulte d'un changement de culture (le harcèlement sexuel doit être sanctionné), ainsi que de l'insuffisance de l'appareil légal actuel. L'intégration d'une base légale supplémentaire permet une reconnaissance pour toute personne ayant été victime un jour d'une forme de harcèlement.

Plusieurs députés s'inquiètent, toutefois, de savoir où est mis le curseur et à partir de quel moment un comportement est inadéquat : la tolérance à une remarque peut varier en fonction des personnes.

La notion de harcèlement sexuel est précisée telle qu'elle est fixée par la LEg à son article 4 : « *Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle* ». Il est important de constater que le législateur – et la justice lorsqu'elle doit se prononcer sur la base de cet article – s'est focalisé sur le ressenti de la victime et non pas sur l'intention. Par rapport aux conséquences pouvant causer un dommage sur l'exercice d'une profession ou d'une mission politique, une série d'effets tangibles constatés auprès des victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de différentes procédures en lien avec la LEg est présentée :

- la perte du plaisir de travailler ;
- la méfiance vis-à-vis des collègues de travail ;
- la baisse de concentration et des performances ;
- l'impossibilité d'utiliser ses aptitudes et ses chances professionnelles ;
- les sentiments de honte et de culpabilité ;
- les effets sur la santé physique et psychique ;
- le risque de perte de sa place de travail, en l'occurrence de sa crédibilité pour un député ;
- la compromission de sa vie privée.

Une voix dissonante se fait entendre : les députés – comme pairs - ne sont pas soumis à un contrat de travail et il semble difficile de les assimiler à des employés. Dans la définition du harcèlement sexuel, il y a la prédominance de la notion de subordination pour l'obtention d'un avantage de nature sexuelle et cela ne peut être assimilable aux relations entre députés.

Il est répondu qu'une enquête réalisée au niveau national en 2007, sur la question du harcèlement sur le lieu de travail, a démontré que 28% des femmes et 10% des hommes interrogés se sont déjà sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle. En Suisse, le plus fort taux de harcèlement s'exerce entre collègues de travail ; cela est donc valable pour les parlementaires. Cela peut s'expliquer que dans une relation contractuelle, les gens font davantage attention avec un risque de procédure et de sanctions.

Suite à la discussion, la motionnaire modifie sa proposition d'un nouvel alinéa 3bis à l'article 23 de la LGC de cette manière : « *Il prend toute mesure utile à la prévention, à la sensibilisation et à la lutte contre le harcèlement sexuel envers des députés, le personnel du Grand Conseil et de l'administration cantonale, notamment en prévoyant une procédure formelle d'établissement des faits ainsi que la désignation d'une instance spécialisée indépendante du traitement des plaintes ».*

La commission est d'accord avec cette nouvelle proposition qui est mise au vote sous la forme d'une prise en considération partielle de cette motion.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération partielle de la motion

La commission recommande au Grand Conseil de prendre partiellement en considération cette motion par 9 voix pour et 2 voix contre, et de la renvoyer au Conseil d'État.

Lausanne, le 6 mai 2021.

La présidente-rapporteuse :
(Signé) Florence Bettschart-Narbel