

(Séance du 10 mars 2020)

MOT  
20\_MOT\_135

**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 (20\_MOT\_135)**

*Texte déposé*

Le harcèlement sexuel est défini comme « 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. » Voir l'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et l'article 3 alinéa 2 du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH). Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, comme par exemple le sexisme ordinaire.

La Loi sur l'égalité interdit le harcèlement sexuel au titre de comportement discriminatoire — Article 4 LEg; RS 151.1. La LEg impose ainsi à la société employeuse de prendre toute mesure utile à la prévention du harcèlement — directive, feuille informative, séance de formation, désignation d'une instance ou personne de confiance, etc. — et de faire cesser tout acte de harcèlement porté à sa connaissance — enquête, suspension de l'auteur·e du harcèlement et/ou son déplacement, etc. Il s'agit également d'un acte punissable pénalement s'il correspond aux infractions, notamment aux articles 187 à 200 du Code pénal suisse (CPS).

En vertu de la Loi sur le travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé l'intégrité personnelle des travailleuses et des travailleurs — article 6 de la Loi fédérale sur le travail (LTr); RS 822.11. Enfin, l'employeur doit, en vertu du Code des obligations, veiller à ce que les employé·e·s ne soient pas harcelé·e·s sexuellement ni désavantagé·e·s en raison de tels actes — article 328 du Code des obligations (CO); RS 220. L'article 5 alinéa 3 de la Loi sur le personnel (LPers-VD) prévoit des obligations similaires pour le personnel de l'Etat de Vaud.

Ainsi, si les employés du secteur privé et le personnel cantonal sont protégés, il n'en est pas de même pour les député·e·s. Afin de remédier à cette situation, le groupe thématique Intergroupe F propose aux député·e·s de modifier la Loi sur le Grand Conseil afin de créer la base légale qui permettra au Bureau de prendre toutes les mesures utiles à la prévention du harcèlement. Il sera le garant du processus.

Au vu de ce qui précède, il est proposé au Grand Conseil de modifier la Loi sur le Grand Conseil en introduisant à l'article 23 Attributions, l'alinéa 3bis comme suit :

<sup>1</sup> Le Bureau veille au bon déroulement des travaux du Grand Conseil.

<sup>2</sup> Il contrôle le fonctionnement du Secrétariat général. Le secrétaire général lui est subordonné, par l'intermédiaire du président du Grand Conseil.

<sup>3</sup> Il vérifie les titres d'éligibilité des députés élus en cours de législature.

<sup>3bis</sup> ***Il prend toute mesure utile à la prévention du harcèlement envers des députés, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes.***

<sup>4</sup> Il veille à une collaboration étroite avec le Conseil d'Etat, notamment la présidence de celui-ci.

<sup>4bis</sup> Il se prononce sur les immunités pénales selon la loi d'introduction du Code de procédure pénale suisse A.

<sup>5</sup> Les autres tâches du Bureau sont définies par la présente loi, le règlement ou par décision du Grand Conseil. Le Bureau exécute en outre les tâches qui ne relèvent pas expressément d'un autre organe du Grand Conseil.

*Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures*

*(Signé) Muriel Thalmann  
et 44 cosignataires*

#### *Développement*

**Mme Muriel Thalmann (SOC) :** — Le moment choisi pour ce dépôt n'est pas anodin, car le Grand Conseil se réunit deux jours après la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. C'est aussi la raison pour laquelle la majorité d'entre nous arbore aujourd'hui le ruban de sensibilisation rose.

La Loi sur l'égalité interdit le harcèlement sexuel ; elle impose ainsi à tout employeur de prendre toute mesure utile pour le prévenir et le faire cesser. Le canton de Vaud l'a fait en intégrant un article dans sa Loi sur le personnel (LPers) — l'article 5, alinéa 3.

Ainsi, si les employés et employées du secteur privé et le personnel cantonal sont protégés, il n'en va pas de même pour les députés. Cette problématique a par ailleurs été relevée par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) dans le cadre de l'atelier organisé, le 11 juin 2019, par le Secrétariat général à l'attention des députées et des députés, intitulé « Pourquoi parler du sexisme au Grand Conseil ? »

Le BEFH proposait à cette occasion les pistes suivantes :

- Charte sur l'interdiction du sexisme (ou directive) ;
- Promotion d'une charte ou d'une directive sur l'interdiction du sexisme dans les partis politiques ;
- Services de soutien et de conseil confidentiels ;
- Formations régulières « prévention et sensibilisation » sur le thème du sexisme et du harcèlement.

Le groupe thématique Intergroupe F qui réunit des femmes et des hommes de tous les groupes politiques propose donc de remédier à cette situation en modifiant la Loi sur le Grand Conseil (LGC) afin de créer la base légale qui permettra de prévenir le harcèlement en prenant les mesures suivantes, conformément aux pistes évoquées par le BEFH :

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

Au vu de ce qui précède, le groupe thématique Intergroupe F propose au Grand Conseil de modifier la LGC en chargeant le Bureau de prendre toute mesure utile afin de prévenir le harcèlement sexuel, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes. Je me réjouis d'en débattre au sein d'une commission.

**La motion, cosignée par au moins 20 députés, est renvoyée à l'examen d'une commission.**