

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

Postulat Carine Carvalho et consorts au nom de l'Inter groupe F - Postulat Mieux connaître les situations de sexisme et de harcèlement sexuel au sein du personnel de l'État

1. PRÉAMBULE

La commission s'est réunie le 5 juin 2023, de 16h30 à 17h00, à la salle romane, rue Cité-Devant 13, à Lausanne.

Elle était composée de Mesdames Claire Attinger Doepper, Circé Barbezat-Fuchs, Carine Carvalho, Céline Misiego ainsi que de Messieurs Sergei Aschwanden (président-rapporteur) Pierre-François Mottier, Maurice Neyroud, David Raedler et Fabrice Tanner.

Ont également participé Mesdames Cécilia Bähni (directrice de la Direction générale des ressources humaines – DGRH) et Maria-José Undurruga (directrice de la division Qualité de vie au travail à la DGRH).

Était excusée, Madame Nuria Gorrite (cheffe du Département de la culture, des infrastructures et des ressources humaines - DCIRH).

Madame Sophie Métraux (Secrétariat général du Grand Conseil) a tenu les notes de séance.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

Ce texte résulte de discussions de l'Inter Groupe F, au mois de mars 2023. Il est signé par des représentant·e·s de tous les groupes politiques.

Plusieurs institutions publiques (par ex. la Police municipale de Lausanne, la Police genevoise, l'UNIL, l'EPFL) ont effectué des enquêtes sur le climat de travail, les situations de sexisme ou de harcèlement sexuel. Ces enquêtes ont permis à ces institutions de prendre conscience de l'ampleur du phénomène et d'adapter leurs dispositifs de prévention et de traitement des cas. L'État de Vaud ne s'est cependant jamais prêté à cet exercice.

Le postulat demande alors au Conseil d'État d'effectuer un état des lieux des situations de harcèlement sexuel et de sexisme au sein de l'administration publique vaudoise. Cette proposition, constructive, vise à mieux cerner la situation et à avoir des éléments objectifs pour aborder une problématique aussi complexe qu'émotionnelle. Les résultats permettraient notamment de travailler les éléments de prévention et de prise en charge de situations d'atteintes à la personnalité, de sexisme et de harcèlement sexuel. Un projet similaire à l'UNIL, a permis d'adapter les mesures de prévention et de renseigner les personnes amenées à prendre en charge des situations. L'une des surprises des résultats étant qu'il y a le plus de situation d'harcèlement entre étudiant·e·s. Or, en raison de lacunes de confiance en l'institution, les personnes touchées ne signalent pas ces situations.

Conduire une telle enquête nécessite de se baser sur une méthodologie prouvée. Dans les institutions qui ont fait des études du même type, il était important de ne pas demander aux personnes si elles avaient été harcelées, mais d'utiliser des questions sur les types de comportements, le ressenti face à ces comportements, et sur ce qui en a résulté (signalement, aide, etc.)

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

Le type d'enquête souhaité est une démarche de grande ampleur tant en termes de coûts que de répercussions. S'appuyer sur les expériences d'autres entités est indispensable. Ainsi, la DGRH s'est renseignée sur les diverses enquêtes, notamment à l'UNIL, et la méthodologie appliquée.

Deux options méthodologiques s'offrent, soit une enquête par sondage ou une enquête par échantillonnage. Notons qu'un sondage laisse la possibilité à toutes et tous de répondre et possède un effet de formation et de sensibilisation, notamment à l'égard de potentiel·le·s autrices ou auteurs.

Selon le postulat, l'enquête devrait notamment :

- Interroger la connaissance que le personnel a du dispositif de prévention et de gestion des cas

En termes de connaissances du dispositif, il s'agirait de définir quand mener l'enquête, car actuellement le dispositif est en refonte et s'avère dès lors peu clair pour les collaboratrices et collaborateurs. En effet, l'Administration cantonale vaudoise se trouve dans un « entre deux » en termes de gestion des cas de harcèlement, car une partie de l'activité du Groupe Impact est suspendue, à savoir la partie investigation qui est maintenant confiée à l'externe. Un nouveau projet de règlement relatif à la protection de la personnalité, la gestion des conflits et la lutte contre le harcèlement est en négociation avec les syndicats. Des formations en ligne sont aussi à disposition. La temporalité de l'enquête est donc à réfléchir afin que cette dernière puisse faire sens.

- Interroger la confiance que le personnel porte sur ce dispositif

Pour avoir des retours, il importe de poser des questions claires et précises, sur des comportements, mais aussi concernant les témoins.

- Prendre en compte la situation spécifique des femmes et des hommes, ainsi que des groupes minorisés (par ex. personnes LGBTIQ+)

Certaines enquêtes montrent que les personnes LGBTIQ+ sont davantage la cible de comportements inadéquats. On peut alors se demander s'il est opportun de ne faire qu'une seule enquête mêlant les populations ou d'effectuer une seconde enquête davantage axée sur des éléments spécifiques à la population LGBTIQ+ (avez-vous la possibilité de parler des problèmes au travail, quel accueil avez-vous reçu, y a-t-il de la discrimination, etc. ?). Il convient toutefois de ne pas faire une enquête trop longue pour ne pas décourager les répondant·e·s.

- Fournir des statistiques sur le nombre et types de cas reportés par les répondant·e·s, sur les victimes et les autrices et auteurs

Le signalement formel de situations est généralement très faible. L'enquête permettrait alors de mesurer l'écart avec ces signalements. Notons que vu la situation de transition du dispositif actuel pour l'administration cantonale, des situations échappent au signalement ; l'écart sera alors important. Dès lors, une évaluation en deux temps pourrait s'avérer plus pertinente pour apprécier le dispositif lorsque mis en œuvre.

- Établir des recommandations pour l'amélioration de la prévention, de la gestion et du suivi des situations de harcèlement

Ceci passerait notamment par des questions ouvertes et par l'analyse des résultats.

En conclusion, la DGRH soutient le postulat, mais suggère de reporter la réponse à 2025, le temps que le nouveau dispositif soit établi, communiqué et qu'il ait quelque peu vécu afin que l'enquête fasse sens. Une enquête en deux temps serait pertinente. Les informations récoltées pourraient devenir un outil de travail afin d'améliorer le fonctionnement au sein de l'administration.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

L'utilité du postulat est unanimement soulignée.

La notion de harcèlement sexuel est souvent mal comprise et s'avère perçue différemment selon les personnes. Au sens de l'art. 4 de la loi sur l'égalité (LEg), cette notion est extrêmement large, comprenant tout ce qui se rapporte au genre de la personne. Soulignons que la LEg n'est pas nouvelle, car elle date de 1995, mais la notion est peu connue. Une enquête aurait l'avantage de mettre le doigt sur le large champ que recouvre la notion de harcèlement. En outre, si un règlement existe désormais dans le cadre du Grand Conseil, le Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV) effectue également un important travail. Une formation en ligne, très bien faite, à destination de l'administration, explique clairement ce qu'est le harcèlement sexuel.

Concernant les autres minorités, à l'instar de la communauté LGBTIQ+, s'il est entre autres question de discriminations selon l'orientation sexuelle, il serait tout de même utile d'avoir, dans l'enquête, ce qui concerne le harcèlement sexuel spécifiquement pour cette communauté, car la LEg ne vise pas l'orientation sexuelle, ce qu'a dernièrement rappelé le Tribunal fédéral. En effet, un harcèlement par quelqu'un de même sexe n'est pas du harcèlement sexuel au sens de la LEg, mais au sens du droit du travail. Une vision répondant à des particularités propres souvent mises de côté lorsqu'il est question de la LEg s'avèrerait donc d'intérêt selon un-e député-e.

Certains publics sont plus à risque, mais pas forcément eu égard aux mêmes types de comportements. C'est pourquoi l'adaptation des mesures de prévention et de prise en charge est essentielle. L'UNIL ayant vu que les cas qui relèvent du pénal concernent surtout les étudiant-e-s, il a été rappelé à cette population quels sont les lieux d'aide aux victimes. Pour le personnel, d'autres types de comportements étant ressortis en premier lieu, les messages de prévention ont donc été adaptés. Axer l'enquête sur le ressenti, sans demander si les personnes ont été victimes de harcèlement ou de sexisme (par exemple, avez-vous été témoin ou la cible de comportements ou plaisanterie à caractère sexuel qui vous ont mis mal à l'aise ?) englobe l'éventail de la définition et recouvre un aspect pédagogique certain.

Un-e député-e souhaite que l'enquête soit la plus large possible pour avoir des données utiles pour adapter le dispositif au mieux.

Quant à la temporalité de la réponse, certes la LGC fixe un délai, mais il importe que l'enquête fasse sens avec la réalité du terrain, dont un dispositif instauré, communiqué et fonctionnel. L'enquête et ses résultats doivent être un outil utile au Conseil d'État, en cohérence avec ses intentions qui figurent entre autres dans son Programme de législation. Ainsi, le report de la réponse pour 2025 est accepté par la commission.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat à l'unanimité des membres présent-e-s, et de le renvoyer au Conseil d'État.

Jouxens Mézery, le 11 avril 2024.

*Le rapporteur :
(Signé) Sergei Aschwanden*