



OCTOBRE 2022

RAP_686481

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL
sur le Postulat Léonore Porchet et consorts –
Tout n'est pas bon dans le porc !

Rappel du postulat

La marée de témoignages de cas de harcèlement sexuel¹ qui occupent réseaux sociaux et discussions a surpris même les observatrices et les observateurs les plus habitués et intéressés au phénomène. Leur nombre et la lourdeur des histoires rapportées montrent que le harcèlement sexuel est partout alors qu'il est intolérable. Le canton de Vaud n'y fait pas exception, mais il peut agir !

Les témoignages montrent que les femmes sont victimes de harcèlement sexuel dès leur plus jeune âge, dans l'espace public, mais aussi à la maison par les blagues d'un oncle ou même à l'école par un enseignant ou un médecin scolaire. Ils rapportent aussi de grandes insuffisances dans la prise en charge des victimes par la police et la justice. Les histoires se répètent et se suivent dès l'adolescence et font de la vie quotidienne des femmes un champ miné. Cette situation est injuste et pénalise tant les femmes que les hommes, tous assimilés à des harceleurs potentiels.

Ce postulat demande que le Conseil d'Etat étudie et propose un plan d'action contre le harcèlement sexuel – ciblé ou « d'ambiance » - fondé sur l'éducation et pensé pour prévenir ces cas auprès des auteurs plutôt que pour culpabiliser les victimes. Il suggère notamment au Conseil d'Etat d'étudier l'opportunité de :

- *Mettre en place une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel au sein de ses services, mais aussi largement à destination du grand public – auprès des employeurs et maîtres d'apprentissage particulièrement ;*
- *Introduire l'éducation au consentement dans le programme scolaire, par exemple via l'éducation sexuelle ;*
- *Mettre en place et imposer à toute la chaîne judiciaire vaudoise une formation pour la prise en charge des victimes de violence sexiste ;*
- *Entreprendre des démarches auprès de la Confédération pour demander de moderniser et de renforcer la législation contre les violences sexistes.*

Ce postulat permettra également au Conseil d'Etat de faire l'état et le bilan de son action dans la lutte contre le harcèlement et le harcèlement sexuel en particulier au sein de l'administration cantonale – comme l'article 5 de la loi sur le personnel le demande – ainsi que celle du groupe Impact, de la marge de manœuvre et de l'impact - justement – de celui-ci. Ce postulat demande de plus au Conseil d'Etat d'établir et de faire connaître une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel au sein de son administration et de toutes les entités aux financements desquels (sic) il participe directement ou indirectement – sur le modèle « qui harcèle, pars ! » - au-delà des jeux de rôle et des exercices de mise en situation actuellement proposés

*Je remercie le Conseil d'Etat d'étudier l'opportunité de mettre en place un tel plan d'action contre le harcèlement sexuel, auquel il pourrait ajouter toute autre mesure qu'il jugera utile.
Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures*

(Signé) Léonore Porchet et 25 cosignataires

¹ Le harcèlement sexuel se définit par tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelles, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail constitue un harcèlement sexuel. 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. On distingue deux types de harcèlement : le chantage et le climat de travail hostile. Site de l'Etat de Vaud, 24 novembre 2017.

Rapport du Conseil d'Etat

1. PREAMBULE

Le postulat traite du harcèlement sexuel en le définissant sur la base de l'article 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : LEg ; RS 151.1) même si la disposition n'y est pas citée explicitement. Selon la teneur de cet article, le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination à raison du sexe et consiste en « 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 ». Les exemples donnés par l'art. 4 LEg ne sont pas exhaustifs et la jurisprudence et la doctrine ont décrit d'autres comportements comme du harcèlement sexuel, notamment les remarques sexistes, les plaisanteries déplacées et les commentaires grossiers ou embarrassants¹. Des regards insistants², des commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaires peuvent aussi être considérés comme du harcèlement sexuel selon les circonstances³. La caractéristique commune de ces comportements, outre le fait qu'ils sont importuns, est de rendre le climat de travail hostile.

Si le postulat utilise la même définition que l'art. 4 LEg, il étend le champ d'application de cette disposition au-delà du monde du travail. En effet, il souligne que le harcèlement sexuel est partout et évoque non seulement celui qui se produit dans l'espace public, mais aussi celui qui a lieu à l'école ou au domicile. En ce sens, il rejoint la définition du harcèlement sexuel de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, RS 0.311.35). Ce texte est entré en vigueur pour la Suisse le 1^{er} avril 2018. Il définit le harcèlement sexuel à son article 40 comme « toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Il ressort du texte que le champ d'application de cette disposition n'est pas restreint au monde du travail, ce que le rapport explicatif confirme⁴. Pour le reste, les éléments constitutifs de la définition de la Convention d'Istanbul sont similaires à ceux de l'article 4 LEg.

2. AMPLEUR DU PHENOMENE

Une enquête mandatée par Amnesty International en avril 2019 permet de donner une idée de l'ampleur du harcèlement sexuel en Suisse. Sur les 4495 femmes interrogées, un nombre important a déjà fait l'expérience d'une grande variété de formes de harcèlement. Plus d'une femme sur deux a été harcelée après l'âge de 16 ans par des attouchements, des baisers et des étreintes non souhaités. Le harcèlement sexuel est le plus fréquemment vécu dans la rue (56% des femmes harcelées) et dans les transports publics (46%). Les femmes sont aussi victimes de harcèlement sexuel dans les bars ou les clubs (42%) et moins souvent au travail (33%)⁵.

Le phénomène du harcèlement sexuel a aussi fait l'objet d'enquêtes dans des contextes spécifiques ces dernières années, principalement dans le mode du travail (2.1 ci-après). Une enquête menée à Lausanne donne une idée de l'ampleur du harcèlement de rue (2.2). Le harcèlement est particulièrement difficile à appréhender lorsqu'il survient dans la sphère privée (2.3). Enfin, une attention particulière doit également être portée au harcèlement sexuel en politique, lequel a fait l'objet ces dernières années de révélations médiatiques ainsi que d'une étude menée auprès de parlementaires à l'échelle mondiale (2.4).

¹ Karine Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 7 ad art. 4 LEg (controverse sur les agissements hostiles sans connotation sexuelle), cf. Lempen, n. 16 ad 4 LEg.

² Fixer à plusieurs reprises la poitrine d'une employée, jugement cité par Lempen, op. cit., n. 13 ad 4 LEg.

³ S'ils sont accompagnés de caresses dans les cheveux ou pincements, jugement cité par Lempen, op. cit., n. 13 ad 4 LEg.

⁴ Le rapport explicatif indique que, dans la plupart des cas, la victime et l'auteur-e se connaissent et leurs relations sont souvent caractérisées par des différences au niveau de la place dans la hiérarchie et des pouvoirs. Le rapport précise toutefois que le champ d'application de cet article ne se limite pas au monde du travail, cf. Rapport explicatif de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, Série des traités du Conseil de l'Europe n°210, § 209.

⁵ GFS (2019), Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles faites aux femmes sont répandus en Suisse, <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/violence-sexuelles-en-suisse/> (consulté le 23 avril 2021).

2.1 Harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel dans les rapports de travail est une réalité connue et étudiée. La première étude nationale sur cette réalité a été menée il y a plus de 10 ans auprès de 2030 personnes actives. Elle a montré que 28,3% des femmes et 10% des hommes se sont sentis harcelé·e·s sexuellement ou ont été importuné·e·s par des comportements à connotation sexuelle au cours de leur vie professionnelle. Les auteur·e·s sont principalement des collègues de travail (56,3%), suivis par personnes tierces, client·e·s ou patient·e·s, les responsables hiérarchiques venant en 3^e position (10,2%)¹. Diverses enquêtes sectorielles ont montré par la suite que le harcèlement sexuel est présent dans l'ensemble des métiers et n'épargne aucune position particulière dans la hiérarchie d'entreprise. Parmi les enquêtes récentes, on peut citer un sondage mené par Tamedia en janvier 2019 auprès de 3429 personnes employées dans les médias, qui établit qu'une journaliste sur deux (53%) dit avoir subi des agressions sexuelles² ou harcèlement sexuel se manifestant la plupart du temps par des remarques, propos et blagues à caractère sexuel. Un sondage mené par UNIA en 2019 auprès de 812 apprenti·e·s a montré que 80% des femmes interrogées ont déjà été confrontées au harcèlement sexuel tandis que chez les hommes, le pourcentage est de 48 %. Une différenciation en fonction du lieu où se produit le harcèlement montre qu'un tiers de toutes les personnes interrogées (33%) ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur quotidien professionnel. Enfin, environ un tiers (34%) avaient déjà été harcelés sexuellement à l'école, et même plus de la moitié (56%) dans leur vie privée³.

2.2 Harcèlement de rue

Il n'existe pas d'enquête complète sur la question du harcèlement de rue. Quelques indications ressortent du Rapport préavis N° 2017/59 de la Municipalité de Lausanne du 14 décembre 2017 sur les comportements exercés par des inconnus dans l'espace public⁴. La Municipalité de Lausanne a mené une enquête auprès de 210 personnes. Cette enquête a permis d'établir que 63% des femmes interrogées (et plus de 72 % des femmes âgées de 16 à 25 ans) ont rapporté avoir été confrontées à au moins un épisode de harcèlement de rue à Lausanne au cours des 12 derniers mois, la moitié des personnes ayant été harcelées au moins une fois par mois⁵. Les manifestations les plus subies sont les sifflements (88%), mais 63% des victimes ont dit avoir été insultées et 32 % ont dit avoir subi des attouchements, tandis que 42% d'entre elles ont rapporté avoir été suivies⁶. Toutes les victimes ont indiqué que les auteurs étaient des hommes⁷. Le caractère répétitif des manifestations du harcèlement de rue, le fait qu'elles se déroulent souvent dans un contexte nocturne, et qu'elles soient souvent perpétrées en groupe, contribue à leur caractère inquiétant⁸. Les victimes ont parfois peur que la situation dégénère en cas de refus ou de réplique et vont fréquemment adapter leur comportement et développer des stratégies pour éviter de telles confrontations⁹.

Depuis 2016, la Ville de Lausanne s'est engagée à apporter des réponses concrètes à la problématique du harcèlement de rue afin d'améliorer la qualité de vie et la sécurité dans les lieux publics lausannois pour toutes et tous. Cet engagement a été inscrit dans les programmes de législature 2016-2021 et 2022-2027 de la Municipalité.

¹ Silvia Strub/Marianne Schär Moser, Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, Berne 2008, Seco/BFEG.

² Voir par exemple Swissinfo, Une journaliste sur deux victimes de harcèlement sexuel au travail, <https://www.swissinfo.ch/fre/une-journaliste-sur-deux-victimes-de-harc%C3%A8lement-sexuel-au-travail/45018094> (consulté le 23 avril 2021).

³ Unia, <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/apprenti-e-s/sondage-apprentissage> (consulté le 23 avril 2021 et le 19 mai 2021).

⁴ Lutte contre le harcèlement de rue : bilan et perspectives, Réponse au postulat de Mme Léonore Porchet et consorts : « Pour une lutte contre le harcèlement de rue fondée sur l'éducation », Réponse au postulat de Mme Léonore Porchet et consorts : pour une application mobile contre le harcèlement de rue à Lausanne », Réponse à la résolution de Mme Léonore Porchet faisant suite à son interpellation de « Hey mad' moiselle... Il se passe quoi avec le harcèlement de rue à Lausanne ? ».

⁵ Ville de Lausanne, Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne, décembre 2016, <https://www.lausanne.ch/officiel/administration/securite-et-economie/secretariat-general-se/unites-administratives/observatoire-de-la-securite/harcèlement-de-rue.html>, consulté le 8 octobre 2020.

⁶ Ville de Lausanne, Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne, décembre 2016, <https://www.lausanne.ch/officiel/administration/securite-et-economie/secretariat-general-se/unites-administratives/observatoire-de-la-securite/harcèlement-de-rue.html>, consulté le 8 octobre 2020.

⁷ Ville de Lausanne, Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne, décembre 2016, <https://www.lausanne.ch/officiel/administration/securite-et-economie/secretariat-general-se/unites-administratives/observatoire-de-la-securite/harcèlement-de-rue.html>, consulté le 8 octobre 2020.

⁸ Rapport-préavis N°2017/59, p. 6.

⁹ Idem.

Les principales mesures prises ont été les suivantes :

- lancement d'une enquête exploratoire sur le phénomène à Lausanne (2016) ;
- création d'une page Internet sur le site de la Ville www.lausanne.ch/harcèlement ;
- lancement d'une campagne de sensibilisation sur le harcèlement de rue en partenariat avec des organisations actives dans la prévention, la mobilité et les milieux festifs « MdHR [Musée du Harcèlement de Rue] : ouverture au plus vite. » (2018) ;
- mise à disposition d'un flyer d'information pour la population ;
- sensibilisation au harcèlement de rue de la Police municipale et de l'équipe de médiation urbaine par un organisme externe (depuis 2019, environ une centaine de professionnel·le·s formé·e·s) ;
- lancement d'une prestation en ligne de signalement des cas (2019). Destiné aux victimes et témoins d'actes de harcèlement de rue, ce dispositif a été testé et évalué sur une durée pilote de deux ans et est désormais pérennisé. Tous les signalements sont analysés et traités par l'Observatoire de la sécurité et des discriminations de la Ville de Lausanne, ce qui permet de mieux connaître les situations et d'orienter plus efficacement l'action publique et celles des partenaires (transports publics, clubs). Les personnes qui le souhaitent peuvent demander à être recontactées par une personne spécialisée pour bénéficier de conseils ou d'une écoute. En 2021, la Ville de Zurich, puis celle de Vevey, ont également mis à disposition des prestations analogues ;
- octroi d'un mandat de recherche pour analyser les mains courantes policières concernant le harcèlement de rue (publication en 2021) ;

Tous les documents mentionnés sont disponibles sur le site Internet de la Ville de Lausanne à l'adresse : www.lausanne.ch/harcèlement.

2.3 Harcèlement dans la sphère privée

A ce jour, aucune enquête ne porte spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans la sphère privée. Comme il s'agit de comportements qui peuvent correspondre à différentes infractions, il n'est pas possible d'en déterminer l'ampleur sur la base des données statistiques de la police¹. De toute manière, ces indicateurs ne reflètent probablement pas l'entier du phénomène dès lors qu'il est vraisemblable qu'un grand nombre de comportements ne font pas l'objet d'une plainte pénale, ni ne sont dénoncés à la police, comme en matière de violence domestique².

Toutefois, dans le cadre du [Plan d'action stratégie égalité 2030](#), la Confédération a indiqué son intention de mener une étude de prévalence sur la violence envers les femmes et la violence domestique, qui amènera des éléments utiles à la réflexion dans le domaine du harcèlement.

2.4 Harcèlement dans la sphère politique

Ces dernières années, la presse s'est faite l'écho de discriminations sexistes subies par les femmes parlementaires, tant au niveau fédéral que dans les parlements cantonaux³. Aucune recherche spécifique n'a été menée sur cette question en Suisse, ni dans le canton de Vaud⁴. En revanche, une étude publiée par l'Union interparlementaire (UIP) en 2018 a montré que le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes parlementaires sont très répandus dans toutes les régions du monde. Ainsi 82% des femmes parlementaires avaient subi de la violence psychologique (remarques à caractère sexuel ou sexiste, intimidations et menaces, publications d'images humiliantes ou à connotation sexuelle) ; 65% de ces femmes ont fait l'objet de remarques sexistes majoritairement proférées dans l'enceinte parlementaire par des collègues masculins de partis opposés ou de leur propre parti ; 25% ont subi de la violence physique et 20% ont été harcelées sexuellement⁵. Le taux de signalement du harcèlement sexuel est très bas⁶.

¹ Cf. par exemple Statistiques policières de la criminalité (SPC), Rapport annuel Vaud 2020 qui rapportent les infractions de violence domestique sans évoquer l'art. 198 CP spécifiquement, p. 80.

² Cf. notamment SPC 2020, p. 11.

³ Voir par exemple pour Genève : <https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/grand-conseil-sexisme-realite-elues/story/16947325>

⁴ Une des premières recommandations de l'Union Interparlementaire (UIP) est d'ailleurs de mener une enquête : UIP, [Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements, 2019](#), p. 28 ss.

⁵ Pour un résumé de cette étude, consulté le 25 mai 2020, <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/bulletins-thematiques/2018-10/sexisme-harcèlement-et-violence-égard-des-femmes-dans-les-parlements-deurope>

⁶ Idem, p. 9 du bulletin.

Certaines institutions politiques ont décidé d'agir. Par exemple, le [Règlement intérieur du Parlement européen de septembre 2021](#) prévoit que les député·e·s s'abstiennent de toute forme de harcèlement moral et sexuel et respectent le [code du comportement approprié des député·e·s](#) ; les député·e·s doivent signer une déclaration relative à ce code pour pouvoir participer à certaines activités (art. 10 § 6 du Règlement). En cas de constat d'une violation grave, le ou la président·e peut adopter une décision motivée prononçant une sanction suite à une procédure administrative. Les sanctions possibles peuvent être le blâme, la perte du droit à une indemnité de séjour, une suspension temporaire de la participation à certaines activités sans préjudice de l'exercice du droit de vote, ou l'interdiction de représenter le Parlement dans certaines instances (art. 176 du Règlement).

En Suisse, au niveau de l'Assemblée fédérale, la Délégation administrative a décidé le 12 décembre 2017 de permettre aux parlementaires de s'adresser au président ou à la présidente de leur groupe respectif, ainsi que de faire appel à une structure spécialisée indépendante qui propose des conseils en garantissant l'anonymat ; les coûts sont pris en charge par le Parlement¹. L'art. 13 de la loi du 13 décembre 2002 sur l'Assemblée fédérale ([LParl ; RS 171.10](#)) prévoit des sanctions en cas de violation des prescriptions en matière d'ordre ou de procédure. Ces sanctions peuvent consister pour la ou le parlementaire à se voir retirer la parole, exclusion de la salle, infliger un blâme ou exclusion des commissions dont elle ou il est membre, pour une durée maximale de six mois. Toutefois, ces sanctions n'ont, à ce jour, pas été appliquées dans des cas de harcèlement sexuel.

Dans le Canton de Vaud, à la demande de l'Intergroupe F, le Bureau de l'égalité a mis sur pied en 2019 une formation portant sur le harcèlement sexuel dans le contexte politique à l'intention des député·e·s du Grand Conseil et du personnel du Secrétariat général du Grand Conseil.

Suite à cette formation, en date du 10 mars 2020, la Motion Muriel Thalman 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) a été déposée.

Le texte de cette motion propose de donner au Bureau du Grand Conseil une compétence en matière de harcèlement sexuel en ajoutant à l'art. 23 LGC un alinéa 3 bis qui prévoit que le Bureau « prend toute mesure utile à la prévention du harcèlement envers des députés, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes ».

La Commission thématique des institutions et des droits politiques (CIDROPOL) a été chargée de la mise en œuvre de la Motion en question. Un projet de loi est en cours de préparation.

3. ETAT DES LIEUX DES ACTIONS DU CONSEIL D'ETAT EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL

L'Etat de Vaud mène depuis plusieurs années une politique active de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel dans différents domaines. Il a récemment adopté un plan d'action relatif à la mise en œuvre des obligations qui découlent de la Convention d'Istanbul (3.1). Ce plan d'action fait état des mesures en vigueur et en prévoit de nouvelles dont certaines concernent également le harcèlement sexuel. Il comprend notamment des mesures de sensibilisation (3.2), d'éducation (3.3), et de formation (3.4) qui répondent aux demandes formulées par le postulat. En outre, le Conseil d'Etat a pris des mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel concernant l'administration cantonale vaudoise (3.5) et a exercé son droit d'initiative pour mettre en œuvre l'amélioration de la législation sur le plan fédéral (3.6).

¹ Assemblée fédérale, Harcèlement sexuel : décisions de la Délégation administrative du 12 décembre 2017, consultée le 6 mai 2020 à <https://www.parlament.ch/centers/documents/fr/merkblatt-rm-sexuelle-belaestigung-2017-f.pdf#search=harc%C3%A8lement%20sexuel%20parlament>.

3.1 Plan d'action de mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul ; RS 0.311.35)

Le harcèlement sexuel est une des formes de violence couvertes par le champ d'application de la Convention d'Istanbul. Cette Convention est fondée sur quatre piliers :

1. la prévention,
2. la protection et le soutien,
3. la poursuite pénale et
4. les politiques intégrées.

L'obligation de prévoir des politiques intégrées implique de désigner un organe de coordination pour la mise en œuvre de la Convention (art. 10 Convention d'Istanbul), ainsi que d'établir et d'adopter des plans d'action ou des plans stratégiques qui prévoient la coopération des acteurs impliqués¹. Dans le canton de Vaud, le Conseil d'Etat a désigné, en date du 23 septembre 2020, le BEFH en tant qu'organe de coordination de ladite Convention. Ce dernier, en collaboration avec la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD), a élaboré un plan d'action de mise en œuvre des obligations découlant de la Convention d'Istanbul (dénommé ci-après « Plan d'action CI »).

Le plan d'action CI se concentre sur les piliers qui ressortent principalement de la compétence cantonale, à savoir la prévention et la protection. Il s'inscrit dans la continuité des actions déjà en cours d'exécution et les insère dans un ensemble cohérent avec de nouvelles mesures. Le Conseil d'Etat a adopté ce plan le 17 mars 2021 (cf. tableau de synthèse, en annexe). Les mesures se déploient sur la fin de cette législature et la suivante (2020-2027).

Le plan d'action CI prévoit notamment des mesures spécifiques concernant le harcèlement sexuel à savoir :

- Evaluer la mise en œuvre du droit fédéral dans la perspective de l'amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel. Cette mesure est prévue pour la période couvrant les années 2025 à 2027. Elle sera mise en œuvre par un groupe de travail comprenant en tout cas le BEFH, l'Ordre judiciaire vaudois et le Ministère public, groupe de travail qui définira plus précisément les modalités de cette évaluation ;
- Vérifier la couverture des besoins en matière de services de soutien pour les victimes de harcèlement sexuel. Cette mesure est prévue pour la période couvrant 2024 à 2025. Elle sera mise en œuvre par un groupe de travail composé entre autres par le BEFH, la Direction de l'insertion et des solidarités (DIRIS), le Centre LAVI et la Police cantonale vaudoise (POLCANT).

Le plan d'action CI prévoit également plusieurs mesures qui concernent toutes les formes de violence couvertes par la Convention d'Istanbul, dont fait partie le harcèlement sexuel. Il s'agit notamment de mener des campagnes, de prévoir des mesures de sensibilisation, ainsi que des actions sur le plan de l'éducation et de la formation. Ces mesures, ainsi que les actions qui sont actuellement menées en la matière, sont détaillées dans les points suivants.

3.2 Action de sensibilisation

Le postulat demande notamment au Conseil d'Etat de mettre en place une campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel en général (3.2.1), ainsi qu'auprès des maîtres d'apprentissage (3.2.2).

3.2.1 Actions de sensibilisation en général

De manière générale, le plan d'action CI prévoit de mener des campagnes de sensibilisation sur toutes les formes de violence couvertes par la Convention afin de promouvoir les changements dans les comportements socioculturels et prévenir la violence conformément à l'art. 12 Convention d'Istanbul. Le public général est visé, avec une attention à porter aux groupes dits vulnérables. Des actions spécifiques de sensibilisation à l'école sont également prévues.

Le BEFH est chargé par la Loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg ; BLV 173.63) d'encourager la réalisation de l'égalité dans tous les domaines et de s'employer à éliminer toute forme de discrimination (art. 4 LVLEg). Dans ce cadre, le BEFH porte une attention particulière au harcèlement sexuel qui constitue un comportement discriminatoire selon l'art. 4 LEg.

¹ Grevio, questionnaire on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention), adopted on 11 March 2016, GREVIO/Inf(2016)1, IIa, p. 6.

Parmi les actions menées ces dernières années, le BEFH a organisé un colloque le 25 novembre 2019 à Lausanne qui a abordé le harcèlement sexuel dans différents domaines. Ce colloque a réuni une centaine de participant·e·s de milieux professionnels divers. Le BEFH dispose aussi d'une page internet dédiée définissant le harcèlement sexuel et mettant à disposition des ressources (brochures et adresses) dont un kit gratuit de prévention du harcèlement sexuel au travail à l'intention des entreprises et organisations¹. Ce kit clé en main, réalisé par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE), offre des outils pour informer et sensibiliser le personnel à la thématique, notamment un guide, des fiches d'information, un exemple de déclaration de principe. Ce kit contient également deux films permettant une première sensibilisation au harcèlement sexuel, un e-learning abordant les moyens d'action possibles, les devoirs et les responsabilités des différents protagonistes à travers des mises en situation et des affiches personnalisables.

Le BEFH répond régulièrement à des sollicitations d'entreprises en donnant des informations sur la prévention du harcèlement sexuel et en organisant des séances de sensibilisation sur demande. Ces séances permettent de rapporter les résultats de différentes enquêtes sur le harcèlement sexuel au travail, de donner la définition et des exemples de comportements constitutifs de harcèlement sexuel et de présenter les moyens juridiques à disposition des travailleuses et travailleurs ainsi que les obligations de prévention et de remédiation des entreprises employeuses.

3.2.2 Campagne de prévention du harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s

Sur le plan plus spécifique de l'apprentissage souligné par le postulat, une campagne de prévention a lieu depuis 2018. La Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE) est à l'origine de cette initiative. Le BEFH, qui préside cette Commission, a conçu une campagne ciblant les jeunes au début de leur carrière professionnelle (les apprenti·e·s) en partenariat avec l'Unité de promotion de la santé et prévention en milieu scolaire (Unité PSPS) et la Direction Générale de l'Enseignement Postobligatoire (DGEP). Cette campagne a ciblé les personnes ressources à même d'apporter conseils et orientation (conseillères et conseillers aux apprenti·e·s, commissaires professionnel·le·s, membres des équipes PSPS, Directions d'établissements scolaires et de formations professionnelles, organisations du monde du travail, associations en contact avec les jeunes, etc.) et bien entendu les jeunes eux-mêmes.

Cette action a été lancée en septembre 2018 lors d'une conférence de presse tenue par les Conseillères d'Etat respectivement en charge de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de la formation. La mise en œuvre des différentes étapes de la campagne se réalise en partenariat étroit entre le BEFH, l'Unité PSPS et l'Unité des Affaires Juridiques de la DGEP (UAJ-DGEP) et a compté avec la collaboration du groupe Impact.

Ce programme d'action a pour but de sensibiliser les apprenti·e·s au harcèlement sexuel, de renforcer leur capacité à agir si elles ou ils devaient y être confronté·e·s et fournir aux professionnel·le·s travaillant avec les apprenti·e·s les outils nécessaires pour comprendre, prévenir et agir contre le harcèlement sexuel au sein des lieux de formation ainsi qu'en entreprise. Elle vise plus spécifiquement à :

1. Prévenir le harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s, ainsi qu'à les sensibiliser par la diffusion d'un dépliant d'information (définition, cadre légal, réseau de prise en charge et ressources), élaboré par des jeunes lors de la mise en place d'ateliers interactifs ;
2. Evaluer les besoins des professionnel·le·s des établissements quant au traitement des cas de harcèlement sexuel et les appuyer dans la gestion des situations de harcèlement sexuel par la mise en place d'une offre de séances de formation sur le sujet, un soutien direct lors des situations et par la mise à disposition de ressources (guide de prise en charge) ;
3. Renforcer le réseau de professionnel·le·s existant et promouvoir des actions coordonnées dans l'orientation, la prise en charge et le suivi des jeunes concerné·e·s par le harcèlement sexuel au sein des établissements professionnels ;
4. Informer les entreprises formatrices de leurs obligations et de l'importance de mettre en place un environnement propice à la prévention et à la prise en charge des situations ;
5. Sensibiliser la population en général sur cette problématique à travers une campagne d'affichage public (septembre-octobre 2018).

¹Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, Egalité dans la vie professionnelle, <https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vie-professionnelle/#c2027118>.

Différentes institutions ont apporté leur expertise aux services de l'administration de l'Etat, parmi lesquelles Le 2e Observatoire, Jetservice, Ciao, Artanes, Santé sexuelle Suisse, le CPEV, le Centre LAVI et Telme.

L'équipe de projet a apporté un soin particulier à la clarification et au renforcement de la coordination dans la gestion des cas de harcèlement sexuel (création d'une cartographie du réseau, procédures et modèles de règlements internes), afin d'offrir un soutien efficace aux jeunes concerné·e·s par ce phénomène et créer une culture de prévention du harcèlement et de prise en charge et protection des victimes.

L'étroite collaboration entre le BEFH, l'Unité PSPS et l'UAJ de la DGEP a permis d'élargir l'offre de formation destinée au personnel qui accompagne les apprenti·e·s et au développement d'un guide de prise en charge pour une gestion adéquate des cas par les établissements de formation professionnelle. Au total, plus de 100 personnes issues des équipes des écoles de formations professionnelles du canton ont pu bénéficier de cette formation à la détection et prise en charge du harcèlement sexuel.

En 2021, le Canton a étendu cette campagne et ses différents axes aux gymnases. Elle se compose de trois volets, à savoir du matériel de communication destiné aux jeunes, des séances de sensibilisation et un guide d'accompagnement destinés aux professionnel·le·s de terrain.

Cette campagne vise plus spécifiquement à :

1. Prévenir le harcèlement sexuel en informant, sensibilisant et en proposant des ressources aux jeunes des écoles professionnelles et des gymnases.
La campagne de communication se décline en trois affiches ainsi qu'une affichette à disposition des établissements d'enseignement qui illustrent des situations de harcèlement sexuel et qui renvoient à la page internet www.vd.ch/stop-harcelement-sexuel. Cette page propose des ressources, informations (en tant que victime, témoins ou personnes auteures) et cadre légal liés au harcèlement sexuel. La campagne de communication est issue d'un processus participatif avec des jeunes afin de produire un matériel adapté à leurs besoins, et a impliqué de nombreux partenaires institutionnels comme le Groupe Impact, le Centre LAVI, le SPEV, la Police Cantonale Vaudoise et le 2^{ème} Observatoire.
2. Homogénéiser la prise en charge des situations de harcèlement sexuel au sein des établissements par :
 - a. des séances de sensibilisation destinées aux membres des Directions et aux professionnel·le·s des établissements (équipes ressource). Ces séances offrent une information sur le cadre légal et proposent de s'exercer sur des scénarios afin d'identifier et agir lors de tels cas.
 - b. un guide d'accompagnement à destination des directions et professionnel·le·s des établissements d'enseignement post-obligatoire afin d'informer et proposer des ressources et procédures internes.

Chaque école professionnelle et gymnase du canton de Vaud a reçu plusieurs exemplaires des affiches et affichette, ainsi que du guide d'accompagnement. De plus, une communication a été faite auprès des établissements concernant les séances de sensibilisation proposées et un courrier a été envoyé à chaque entreprise formatrice du canton, rappelant leur rôle et informant de la nouvelle campagne de prévention.

Le BEFH se chargera du recensement statistique des cas afin de suivre l'évolution de ce phénomène et cas échéant adapter les mesures en place en concertation avec la DGEP.

Concernant la formation des professionnel·le·s encadrant les apprenti·e·s, il convient de distinguer entre les formatrices et formateurs en entreprises (FEE) et les maîtres ou maîtresses d'enseignement professionnel (MEP).

Les FEE désignent les personnes chargées de la formation pratique des apprenti·e·s en entreprise. Leur formation, formelle et obligatoire, est organisée par la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire - DGEP. Elle comprend une information sur la problématique du harcèlement sexuel dans le cadre de l'intervention des conseillers et conseillères aux apprenti·e·s, professionnel·le·s de terrain intervenant notamment en cas de signalement de harcèlement sexuel. Ce programme de formation est en cours de révision : il est prévu qu'une session spécifique soit consacrée à la prévention et à la détection des situations de harcèlement.

A noter également que les Commissaires professionnel·le·s, qui visitent les apprenti·e·s et les FEE dans les entreprises, ont toutes et tous été informé·e·s dans le cadre de rencontres organisées par les pôles métiers à la DGEP. Les Conseillers et conseillères aux apprenti·e·s, de par leur formation en éducation sociale et la formation continue qu'ils et elles suivent sont toutes et tous compétent·e·s pour appréhender les situations de harcèlement sexuel qu'ils et elles pourraient rencontrer chez les apprenti·e·s. Par ailleurs, concernant les MEP, qui désignent les enseignantes et enseignants qui dispensent des cours aux apprenti·e·s au sein de l'école professionnelle, le

programme de formation pédagogique ne comprend pas de cours en lien avec la thématique du harcèlement sexuel (à noter que le programme des MEP de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) est prescrit au plan national). En revanche, des sensibilisations sont faites à destination de ces professionnel·le·s. Ainsi, dans la continuité de la campagne de prévention du harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s, des formations au cours de l'année scolaire 2021-2022 ont été organisées par l'Unité des affaires juridiques de la DGEP en collaboration avec l'Unité PSPS. Les séances de sensibilisation se sont inscrites dans un cadre purement volontaire. Les publics cibles étaient le conseil de direction des écoles et des gymnases, des doyens, des commissaires professionnel·le·s et des conseillers et conseillères aux apprenti·e·s, des membres des équipes ressources et des enseignants. Les retours sur ces séances sont positifs.

3.3 Action dans le domaine de l'éducation

Le postulat demande au Conseil d'Etat d'introduire l'éducation au consentement dans le programme scolaire, par exemple via l'éducation sexuelle.

De manière générale, on relève que le plan d'action CI comprend également des mesures sur le plan de l'éducation. Ces mesures à l'intention des élèves et étudiant·e·s sont destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les rôles non stéréotypés des genres, le respect mutuel, la résolution non violente des conflits et ont pour but d'informer sur la violence et le droit à l'intégrité personnelle conformément à l'article 14 de la Convention d'Istanbul. Le plan d'action CI liste à cet égard des mesures qui sont déjà en cours, à savoir notamment la promotion de matériel spécifique comme l'école de l'égalité (a.), le programme « Sortir ensemble et se respecter » (b.) et l'organisation de la visite de l'exposition « Plus fort que la violence » aux élèves du secondaire I et II du canton (c.). En outre, le projet « Respect de la diversité à l'école » (d.) traite aussi du thème de l'égalité entre femmes et hommes tandis que l'éducation sexuelle aborde les thèmes du consentement (e.).

En parallèle, afin de poursuivre la lutte contre toute forme de violence et de discrimination, le DFJC a nommé en septembre 2020 une déléguée départementale aux questions d'homophobie et de transphobie. Cette dernière a notamment pour mission la consolidation d'une politique de prévention et de traitement de l'homophobie et de la transphobie dans les lieux de formation d'une part et de protection de l'intégrité des élèves et des professionnel·le·s LGBTIQ, ainsi que des familles arc-en-ciel, d'autre part.

Afin de répondre aux besoins du terrain, d'identifier les lacunes, de valoriser les actions existantes et de donner une ligne institutionnelle claire et cohérente, un plan d'action a été adopté puis présenté dans le cadre de la [journée internationale contre l'homophobie et la transphobie](#) du 17 mai 2021.

Les différentes mesures visent à remédier au manque de reconnaissance, aux violences et au silence. Elles participent aux démarches de consolidation d'une culture professionnelle non discriminatoire et de promotion de la santé, de l'égalité et de la diversité dans le domaine de la formation.

3.3.1 Ecole de l'égalité

Réalisée par le BEFH pour [egalite.ch](#) (Conférence romande des Bureaux de l'égalité) « [L'école de l'égalité](#) » a pour objectif d'encourager la prise en compte de l'égalité dans la formation. Déclinée en quatre brochures s'adressant à l'ensemble de la scolarité obligatoire, « *L'école de l'égalité* » propose de nombreuses activités dans la plupart des disciplines, en lien avec le Plan d'études romand (PER). Ce matériel pédagogique unique en Suisse permet d'intégrer des dimensions en lien avec l'égalité entre les sexes dans les contenus abordés en classe. Ce support vise à accompagner une dynamique d'ouverture sur les questions d'égalité entre les sexes en proposant au corps enseignant des outils facilement utilisables. Certaines des activités visent par ailleurs spécifiquement la prévention de la violence et du harcèlement à l'école.

L'école de l'égalité est proposée comme ressource pédagogique par Education 21 (Centre national de compétences et de prestations pour l'éducation en vue d'un développement durable (EDD) en Suisse) et a été présentée lors de la Conférence nationale sur les recommandations du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'Organisation des Nations Unies (ONU). La Haute école pédagogique (HEP) organise en outre des formations continues portant sur « *L'école de l'égalité* ».

3.3.2 Programme « Sortir ensemble et se respecter – SE&SR »

[SE&SR](#) est un programme de formation destiné aux jeunes et centré sur les relations amoureuses. Il a pour but de prévenir la violence dans les relations de couple. Il est prioritairement destiné à des petits groupes (6-12 enfants) de filles et garçons de 13 à 18 ans mais peut être ajusté pour d'autres tranches d'âges. Ce programme comprend 9 séances hebdomadaires, animées par deux adultes. Les supports pédagogiques qui servent de base aux discussions sont notamment des scènes de la vie quotidienne, des jeux impliquant des déplacements dans l'espace, des jeux de rôles, à travers lesquels les jeunes explorent notamment la notion de choix et de consentement, les comportements abusifs et leurs origines, comment aider les ami·e·s en difficulté, les agressions sexuelles, et les outils de communication.

Inspiré du programme « Safe Dates », SE&SR a été adapté au contexte socioculturel romand. Un projet pilote d'implantation du programme dans le canton de Vaud a été mené par le BEFH, la Fondation Charlotte Olivier (FCHO) et l'Unité de médecine des violences du CHUV (UMV) de 2013 à 2015. Il a permis d'accompagner et d'évaluer des mises en œuvre pilotes au sein de 9 institutions en contact avec les jeunes (foyers, centres de loisirs, établissement scolaire, structure pour le perfectionnement scolaire, centre de prévention). Plus de 300 jeunes avec ou sans problématiques spécifiques ont participé à ces mises en œuvre. Les diverses évaluations ont montré des résultats très prometteurs. Les jeunes démontrent une attitude moins favorable à la violence et aux stéréotypes de genre. Les animateurs et animatrices du programme, ainsi que les directions interrogées, donnent une évaluation positive du programme.

Depuis lors, le BEFH promeut le programme en offrant un accompagnement à sa mise en œuvre dans les institutions intéressées et en mettant à leur disposition les outils qui ont été développés, notamment le classeur pédagogique et le guide qu'il a édité. Il collabore également à la formation d'animatrices et d'animateurs du programme organisée par la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL) et collabore avec l'Unité PSPS dans la mise en œuvre du programme au sein des établissements vaudois de la scolarité obligatoire, post-obligatoire et de l'enseignement spécialisé, publics ou subventionnés.

3.3.3 Exposition « Plus fort que la violence »

« [Plus fort que la violence](#) » est une **exposition de la Conférence latine de violence domestique (CLVD)**. Le Service de lutte contre la violence domestique du canton de Berne, la Police cantonale bernoise et le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille du canton de Fribourg ont développé ce projet avec le soutien du BEFH. L'exposition s'adresse principalement aux jeunes et jeunes adultes en formation âgé·e·s de 15 à 25 ans, ainsi qu'aux professionnel·le·s et autres personnes intéressées par la thématique. Ce projet implique une étroite collaboration entre le réseau institutionnel ou associatif confronté quotidiennement à la violence et les polices cantonales, notamment pour l'encadrement des visites. Il vise à montrer que la violence domestique n'est pas une fatalité. L'exposition aborde différentes formes de violence, dont le harcèlement et en particulier celui exercé par l'entremise des réseaux sociaux et des « smartphones » (mobiles multifonctions).

L'exposition a été présentée à Morges du mois de septembre à octobre 2021. Les gymnases et écoles de formation professionnelles de la région ont pu la proposer à leurs élèves. En 2022, l'exposition sera présente à Lausanne.

3.3.4 « Respect de la diversité à l'école »

Le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie du projet « Respect de la diversité à l'école » mené par l'Unité PSPS. Celle-ci est à la disposition des établissements scolaires et de formation pour accompagner divers projets au sein des établissements scolaires et peut proposer des outils théoriques ou pratiques. Dans ce cadre, elle a réalisé :

- Le projet *Mosaïque lecture*, une sélection de 24 ouvrages de littérature jeunesse sur la diversité, qui est prêtée aux établissements et accompagnée de suggestions pédagogiques. Elle s'adresse aux classes du premier cycle primaire (4 à 8 ans), afin de les sensibiliser à la diversité de manière large. Plusieurs albums de la sélection ont pour thème l'égalité entre filles et garçons et visent à déconstruire les stéréotypes ;
- Le projet *Respectons nos diversités !*, une bibliographie sélective sur les thèmes de la diversité, réalisée en collaboration avec la bibliothèque publique et scolaire de Renens. La bibliographie propose de nombreux ouvrages de littérature pour les trois cycles de l'école obligatoire, en lien avec diverses thématiques, dont l'égalité entre femmes et hommes (plus de 80 titres proposés en lien avec ce thème). La bibliographie a été transmise à toutes les bibliothèques scolaires du canton de Vaud ;

- Une sensibilisation des équipes PSPS en 2012, au cours de laquelle plus de 500 professionnel·le·s ont été sensibilisé·e·s aux questions d'orientation affective et sexuelle et d'identité de genre – suivie de la diffusion du mémento à l'usage des intervenant·e·s de l'école, concernant la diversité de genre et d'orientation sexuelle (DIGOS). Une nouvelle formation interdisciplinaire « Orientation affective et sexuelle & identité de genre : entre promotion de la santé et prévention des violences », conçue en collaboration avec la déléguée départementale aux questions d'homophobie et de transphobie du Secrétariat général du DFJC, aura lieu en septembre 2022.

L'Unité PSPS met par ailleurs à disposition sur son site internet, tant les projets réalisés, que d'autres ressources pédagogiques à disposition, telles que *L'école de l'égalité* (voir ci-dessus) ou *Balayons les clichés !*, ainsi que des liens vers les sites internet aussi.ch ou genrimages.org, par exemple.

Enfin, l'Unité PSPS soutient ou accompagne différents projets des écoles sur ces thèmes, comme, à titre d'exemple, des projets sur le sexisme, l'homophobie et la transphobie qui concernent tant le niveau obligatoire que post-obligatoire.

3.3.5 Education sexuelle à l'école

Le service d'éducation sexuelle de la Fondation PROFA dispense les cours d'éducation sexuelle à l'école. Le thème du harcèlement sexuel n'est pas traité en tant que tel mais de manière indirecte sur la base des « Standards pour l'éducation sexuelle en Europe » de l'Organisation mondiale de la santé. Les cours se réfèrent aux différentes compétences psychosociales et interpersonnelles définies dans le Plan d'études romand (PER), dans une approche de coopération entre parents, enseignant·e·s et formateurs ou formatrices en santé sexuelle et reproductive. Ils s'inscrivent dans le Cadre de référence pour l'Education sexuelle en Suisse romande (Ecole obligatoire) édité par Santé Sexuelle Suisse. Dès 6-7 ans, les notions de respect de l'autre quel que soit son sexe, son origine, son orientation sexuelle, sans discrimination sont ainsi abordées. C'est le cas également de la thématique du consentement, qui l'est systématiquement, et ce, dès le plus jeune âge (3P). La Fondation PROFA délivre également ces prestations dans les classes du post-obligatoire (école de la transition principalement), les classes de l'enseignement spécialisé, les classes d'accueil, dans les foyers ou unités d'accueil de la petite enfance, etc., via des sensibilisations des éducateurs et éducatrices, qui permettent d'aborder la relation à l'autre dans la sexualité et l'intimité, dans la sphère privée et dans la sphère publique. La Fondation PROFA délivre également des prestations dans les classes du post-obligatoire, via les « Georgette in Love », au sein du Centre de compétences prévention VIH-IST. Dans ces ateliers, les jeunes sont encouragés à avoir une attitude de communication positive envers l'autre personne, le ou la partenaire, en soulignant l'importance du consentement et du respect dans toutes les dimensions de la vie relationnelle et sexuelle.

La Fondation PROFA a par ailleurs l'occasion d'aborder les notions de respect, de consentement et de harcèlement dans le contexte de ses autres prestations, notamment les consultations de santé sexuelle qui s'adressent aussi bien aux personnes hétérosexuelles qu'aux personnes des communautés LGBTIQ, la Consultation de couple et de sexologie, le Conseil en périnatalité, ainsi que dans le cadre du programme « Migration et Intimité » qui travaille selon les principes de la santé communautaire du Canton de Vaud auprès des communautés migrantes, notamment Amérique Latine, Afrique Sub-Saharienne, et Europe de l'Est. Le CheckPoint Vaud, en collaboration avec le Pôle Agression Violence (PAV) réalise aussi des actions hors murs (dans les bars « LGBTIQ friendly » lausannois) autour de la thématique des violences et du harcèlement. Les actions de prévention dans le cadre du programme « Nightlife Vaud » en milieu festif, auxquelles contribue la Fondation PROFA, intègrent également la question du harcèlement. Enfin, comme indiqué par le Conseil d'Etat dans sa réponse à l'interpellation Misiego et consorts (« L'éducation sexuelle éduque-t-elle vraiment ? », 21_REP_156), un renforcement du dispositif de l'éducation sexuelle est en cours d'élaboration par le Département en charge de la prévention en milieu scolaire.

3.4 Formation de la chaîne judiciaire et prise en charge des victimes de violence sexiste

Le postulat demande aussi au Conseil d'Etat de mettre en place et d'imposer à toute la chaîne judiciaire vaudoise une formation pour la prise en charge des victimes de violence sexiste. La police cantonale vaudoise (3.4.1), le Ministère public (3.4.2), et l'Ordre judiciaire (3.4.3) font état de leur pratique en la matière. Cette question entre dans le cadre plus large de l'article 15 de la Convention d'Istanbul qui prévoit des obligations de formation des professionnel·le·s concerné·e·s par la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. La formation doit porter sur la prévention et la détection de cette violence, l'égalité entre les femmes et les hommes, les besoins et les droits des victimes et la manière de prévenir la victimisation secondaire. Le plan d'action CI prévoit à cet égard

d'inventorier les offres de formation disponibles pour les professionnel·le·s afin d'identifier les besoins. Il propose également d'établir un programme de formation continue pour la chaîne pénale.

3.4.1 Police cantonale vaudoise

Consciente des défis et des enjeux de notre société en matière de lutte contre le harcèlement, la police cantonale vaudoise (PCV) a initié une réflexion sur le sujet, a pris des mesures et compte encore en prendre. Tout d'abord, il y a lieu de souligner que la PCV s'inscrit pleinement dans un système de valeurs visant à protéger les victimes d'infractions et de harcèlements dans le respect des normes et procédures et en toute impartialité.

Concernant le harcèlement sexuel, la PCV enregistre les plaintes des victimes conformément à la procédure dès lors que les éléments constitutifs d'une infraction semblent remplis. Dès leur formation de base en vue d'obtenir le brevet et ensuite au cours de leur carrière, les policiers et policières suivent des cours en lien avec l'accueil et la prise en charge des victimes. Vu le contexte, il est toutefois possible et légitime de développer des modules de formation continue complémentaire sur le thème de la prise en charge des victimes de violences sexistes et de harcèlement sexuel. Cette volonté de mieux préparer les policiers et policières à une société plus diverse, en lien également avec les enjeux de multiculturalité, existe au sein de la police. La mise en œuvre de cette orientation dans la formation doit prochainement se poursuivre, les violences sexistes en constituant un des thèmes.

Il n'en demeure pas moins qu'un important travail est effectué en matière de violence domestique, qui recouvre également plusieurs formes de harcèlement. Dans ce sens, la police se situe en première ligne pour le constat et la dénonciation de nombre d'infractions en lien avec toutes les formes de harcèlement commises au sein du couple, dont la principale peut être caractérisée par l'infraction de contrainte, au sens pénal du terme. Il y a aussi lieu de rappeler que dans ce cadre précis, ce type d'infractions se poursuit d'office, sans nécessité que la victime dépose plainte pénale.

De plus, afin d'offrir en permanence à la population des informations à jour et des conseils utiles et pratiques sur les thématiques actuelles et pour lui permettre de prévenir d'éventuelles situations de victimisation, la PCV, par le biais de sa section de prévention criminelle, alimente le site www.votrepolice.ch. La thématique du harcèlement sous plusieurs de ses formes y a fait l'objet d'articles de fond comme les suivants :

- harcèlement de rue : <https://votrepolice.ch/criminalite/harcelement-de-rue/> ;
- abus sexuels : <https://votrepolice.ch/criminalite/abus-sexuels/> ;
- harcèlement à l'école : <https://votrepolice.ch/criminalite/harcelement-scolaire/> ;
- cyberharcèlement et sexting : <https://votrepolice.ch/cybercriminalite/dangers-internet-jeunes/>.

Des prestations existantes et sur mesure peuvent également être mises sur pied (conférences thématiques, sensibilisations et formations de base, café avec des policiers et policières, tables rondes avec des partenaires, etc.) par les spécialistes en prévention criminelle, en fonction des besoins et des demandes des divers publics concernés. Elles sont gratuites et accessibles directement sur www.votrepolice.ch. Enfin, les polices vaudoises mettent à disposition du public une brochure qui vise à inciter les victimes de violences et de discriminations au motif de leur orientation affective et sexuelle ainsi que de leur identité de genre à demander de l'aide. Ce document contient notamment les coordonnées des institutions qui peuvent être contactées et fournit les informations nécessaires en cas de difficultés rencontrées par les victimes. Pour plus de détails : <https://votrepolice.ch/criminalite/violences-lgbt/>.

A l'interne également, la PCV veut aller plus loin dans la lutte contre le harcèlement sexuel. La diversification récente du personnel d'encadrement, avec l'accès des femmes au grade d'officier, joue un rôle important dans la transformation de la police. Ainsi, le service est plus attentif et prône une tolérance zéro face aux dérapages et aux dérives en lien avec l'appartenance de sexe, l'identité sexuelle ou l'origine de ses collaboratrices et collaborateurs. Au-delà des possibilités déjà existantes dans l'administration, comme le groupe Impact, la PCV a développé un processus de type « lanceur d'alerte ». Sur la base d'une directive « **RH – Conflits, harcèlement moral et sexuel sur la place de travail** », il s'agit de permettre aux collaboratrices et collaborateurs victimes de harcèlement de s'adresser à la direction du service par le biais d'une structure rattachée aux ressources humaines qui garantisse protection et anonymat vis-à-vis de la hiérarchie (à tout le moins jusqu'au moment où des infractions pénales seraient constatées et devraient alors être dénoncées). Ce système est d'ores et déjà actif et effectif, mais le commandement souhaite encore mieux communiquer sur son existence. Les personnes qui réceptionnent les doléances des collaboratrices et collaborateurs sont par ailleurs de sexe féminin. Avec ce système, la PCV n'a pas eu à mettre sur pied une « hotline » spécifique pour les cas de harcèlement sexuel et dénonciation de

comportements sexistes, comme cela a été le cas à la Police municipale de Lausanne, puisque les femmes en souffrance sont directement en contact avec d'autres femmes.

Enfin, la PCV se tiendra informée avec attention des résultats du programme de lutte contre le harcèlement de rue lancé par la ville de Lausanne. Il n'est en effet pas impossible que le sujet soit ensuite thématiqué au Conseil cantonal de sécurité, où siège par ailleurs le municipal en charge de la police de la ville de Lausanne, pour une éventuelle généralisation au territoire cantonal et à ses autres agglomérations en particulier.

3.4.2 Ministère public

Le Code de procédure pénale suisse (CPP ; RS 312.0), texte légal principal qui régit l'activité du Ministère public (MP), prévoit que celui-ci conduit la procédure préliminaire, poursuit les infractions dans le cadre de l'instruction et, le cas échéant, dresse l'acte d'accusation, puis soutient l'accusation. C'est dans ce seul cadre, qui est strictement réglé par la loi et qui pose des exigences rigoureuses, qu'il faut situer la « prise en charge » inscrite dans le postulat.

Ainsi, pour tous les faits qui lui sont dénoncés – dans quelque domaine d'infraction que ce soit –, il appartient au MP de rechercher et déterminer, par l'administration des preuves propres à confirmer ou infirmer les soupçons initiaux, quels sont les faits – et d'apprécier si ces faits réalisent les conditions d'une infraction pénale telle que décrite par la loi.

A cet effet, le MP dispose de tous les moyens procéduraux prévus par le CPP, mais de ceux-ci seulement (art 2 al. 2. CPP), dans le cadre d'une instruction qui doit être menée à charge et à décharge (art. 6 al. 2 CPP).

Dans cette mesure, le MP s'applique à une prise en charge des victimes conforme aux exigences du CPP, parmi lesquelles comptent les dispositions des articles 68 al. 4, 74 al. 4, 116 et 117, 146, 152 à 154, 169 al. 4, 214 al. 4, 305, 314 al. 4, 319, al. 2, 321 et 327 CPP notamment. Les victimes touchées dans leur intégrité sexuelle disposent de droits étendus, comme celui de s'adresser à une personne de même sexe ou encore d'être dispensées de témoigner sur des faits qui ont trait à leur sphère intime. Une mauvaise application de ces dispositions légales peut être sanctionnée par l'autorité supérieure compétente en matière de recours, si bien que les victimes qui s'estiment lésées dans leurs droits disposent d'un moyen procédural permettant d'en contrôler le respect.

Sur le fond, le MP est tenu par le principe de la légalité, selon lequel « *une peine ou une mesure ne peuvent être prononcées qu'en raison d'un acte expressément réprimé par la loi* » (article 1 du Code pénal, ci-après CP, RS 311.0). Ainsi, pour être sanctionné, le comportement dénoncé devra réaliser tous les éléments constitutifs des infractions définies par la loi, ce qu'il appartiendra au ministère public de démontrer. La démonstration porte sur les éléments objectifs (sc. les faits) et subjectifs (sc. l'intention, faite de conscience et de volonté).

En l'état, le droit suisse ne connaît pas de disposition légale traitant du harcèlement sexuel en général ou des « violences sexistes ». Les différents comportements relevant de ces notions au sens large peuvent répondre, selon l'état de fait, à différentes dispositions légales de droit suisse.

Ainsi, à titre d'exemples non-exhaustifs des comportements les plus régulièrement dénoncés :

- le harcèlement téléphonique non désiré entrera dans le champ d'application de l'article 179 septies CP, contravention poursuivie sur plainte uniquement ;
- des propos inconvenants à caractère sexuels seront traités au regard de l'article 198 CP, contravention poursuivie sur plainte uniquement ;
- le fait de publier une photographie à caractère pornographique ou de l'offrir à une personne sans y avoir été invité tombera sous le coup de la contravention de l'article 197 al. 2 CP et sera puni d'une amende ; lorsque la victime est âgée de moins de 16 ans, le comportement est constitutif d'un délit, punissable d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire ;
- le contrôle systématique d'une personne, obligeant celle-ci à adopter des comportements déterminés ou d'évitement, tombera sous la disposition de l'article 181 CP (contrainte), poursuivie d'office et punissable d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire ;
- le comportement consistant à menacer une personne de publier des photographies dénudées réalise les éléments de l'infraction de l'article 180 CP (menaces), poursuivie sur plainte, mais d'office lorsque commise au sein d'un couple marié ou non marié mais faisant ménage commun, et sanctionnée d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire ;
- si cette menace est assortie d'une obligation de faire un acte, c'est l'infraction de l'article 181 CP (contrainte) qui sera considérée ;

- si la menace permet à l'auteur d'obtenir un acte d'ordre sexuel, on appliquera l'article 189 CP (contrainte sexuelle), qui se poursuit d'office et est punissable d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire ;
- si la menace permet à l'auteur de contraindre la personne de sexe féminin à subir l'acte sexuel, c'est l'infraction de l'article 190 CP (viol) qui sera considérée d'office et qui est punissable d'une peine privative de liberté de un à dix ans.

A l'issue de ce rapide tour de la législation pénale de procédure et de fond, le MP relève que, si l'écoute des victimes en relation avec leur souffrance peut être sans doute améliorée, la procédure et le jugement doivent obéir aux principes fondamentaux du droit pénal, en tout premier lieu à celui de la présomption d'innocence (cf. art. 10 CPP). De ce point de vue, une meilleure écoute ne saurait être comprise comme un pas vers le renversement de cette présomption.

Le Ministère public a prévu, en partenariat avec le BEFH, de consacrer une partie de sa formation continue en 2022 à la question des violences au sein du couple. La question du harcèlement obsessionnel (stalking) sera traitée.

3.4.3 Ordre judiciaire vaudois

L'Ordre judiciaire participe à la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD) depuis plusieurs années et dans ce cadre participe au plan d'action de la Convention d'Istanbul. L'Ordre judiciaire est donc sensibilisé à cette thématique qui figure parmi ses préoccupations, également sous l'angle de la loi fédérale sur l'égalité, en particulier par rapport aux questions de harcèlement sexuel. La justice n'est toutefois pas en mesure de prendre en charge les victimes directement puisque ce n'est pas son rôle. Dans le cadre des affaires qu'elle instruit, elle informe en revanche les victimes des diverses offres de soutien qui existent et les invite à prendre contact avec les organismes compétents.

Parallèlement, l'Ordre judiciaire a mis sur pied, à l'interne, une Commission composée d'une juge cantonale, du magistrat de première instance membre de la CCLVD, de la secrétaire générale de l'Ordre judiciaire et d'une juriste dudit secrétariat. Cette Commission est en charge de l'organisation des formations, de la mise en œuvre des dispositions légales en matière de violences et de toutes les questions liées à cette thématique (suivi statistique, processus, relations avec la CCLVD, etc.). Elle se réunit 4 à 6 fois par année et entretient en outre des contacts ponctuels au gré des problématiques qui lui sont soumises.

Il existe un programme de formation continue pour les magistrat-e-s. Il est rendu obligatoire pour tous les magistrat-e-s directement concerné-e-s, *rationae materiae*, par les dispositions relatives à la violence domestique, tant en matière civile que pénale. Une première demi-journée de formation sur un thème spécifiquement lié à la violence domestique a eu lieu au mois de mai 2021. A noter également qu'à l'occasion de l'entrée en vigueur du dispositif de surveillance électronique en application de l'art. 28c CC, une formation interne à l'OJV a été délivrée. Il est prévu, pour la suite, de proposer aux magistrat-e-s une formation de manière périodique, idéalement tous les deux ans. Ces formations intégreront la thématique des violences sexistes et du harcèlement sexuel.

S'agissant en particulier des violences sexistes, les magistrat-e-s, hommes et femmes, sont aujourd'hui plus sensibles à la problématique qu'il y a quelques années. Ils et elles portent une attention plus grande aux considérations sexistes et cela se ressent dans le traitement courant des dossiers.

En ce qui concerne plus particulièrement les démarches menées par l'Ordre judiciaire en qualité d'entité employeuse face à la problématique de harcèlement sexuel, des démarches ont été entreprises et seront poursuivies. La campagne de prévention du harcèlement sexuel auprès des apprenti-e-s a été relayée à l'interne de l'OJV. Le SG-OJV a également désigné une personne de référence désignée afin de permettre aux apprenti-e-s, cas échéant, d'avoir un point de contact pour faire part des situations qu'elles ou ils vivaient ou avaient vécues. Les chef-fe-s des autorités et offices judiciaires, ainsi que leurs remplaçant-e-s direct-e-s, ont suivi une formation ad hoc menée par le groupe Impact en 2017.

3.5 La gestion du harcèlement sexuel au sein de l'administration cantonale vaudoise

Le postulat évoque également la thématique du harcèlement sexuel au sein de l'administration cantonale vaudoise en demandant quelles actions de sensibilisation sont menées par le Conseil d'Etat au sein de ses services. Il demande aussi un bilan de l'action du CE dans la lutte contre le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi qu'un bilan du groupe Impact.

Le Conseil d'Etat poursuit une politique de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail depuis de nombreuses années au sein des services de l'administration et des entités qu'il subventionne.

L'article 5 al. 3 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers-VD, BLV 172.31) prévoit que le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs et collaboratrices, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il confie aussi au Conseil d'Etat la compétence de définir les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes. Sur cette base, le Conseil d'Etat a édicté le règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH, BLV 172.31.7) qui définit le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel conformément à la jurisprudence et à l'article 4 LEG (art. 3 RCTH). C'est ce règlement qui a institué le groupe Impact. L'art. 5 LEG, qui prévoit une obligation spécifique de prévention et de gestion des situations de harcèlement sexuel, s'applique par ailleurs tant aux rapports de droit privé qu'aux rapports de droit public.

3.5.1 Groupe Impact

L'Etat de Vaud a fait œuvre de pionnier en matière de protection de la personnalité en créant, en 1999, la première structure dédiée à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel. La création du groupe Impact concrétise l'art. 5 LPers-VD. Selon l'article 5 RCTH, le groupe Impact a la mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur le harcèlement et la gestion des conflits ainsi que celle de traiter les demandes qui lui sont présentées, soit par une démarche informelle, soit par le biais d'une procédure d'investigation, avec des conclusions. L'art. 8 RCTH dispose que tout collaborateur ou collaboratrice de l'administration cantonale vaudoise peut s'adresser librement au groupe Impact, tout comme l'autorité d'engagement, le ou la chef-fe de service ou le directeur ou directrice. Les collaborateurs et collaboratrices de différentes institutions ou établissements affiliés relevant du secteur subventionné peuvent également solliciter le groupe Impact. A ce jour, le nombre d'institutions affiliées et au sein desquelles le groupe Impact intervient s'élève à 50.

Des spécialistes de la gestion de conflits et de la problématique du harcèlement, habilités à intervenir dans tout type de problèmes relationnels, composent le groupe Impact. En cas de difficulté relationnelle au travail, le groupe Impact reçoit confidentiellement et rapidement les personnes concernées. Il importe de relever que le groupe Impact entre en matière sur tous les cas de harcèlement sexuel portés à sa connaissance en menant une instruction préliminaire. Ainsi, contrairement aux procédures judiciaires ouvertes en application de la LEG, la personne qui prétend être victime de harcèlement sexuel n'a pas à prouver les faits ni même à les rendre vraisemblables pour que le groupe Impact intervienne. Elle est entendue dans tous les cas.

Deux types de procédures sont prévus. En premier lieu, les articles 8 ss RCTH décrivent une démarche informelle confidentielle. Après avoir entendu la personne ou l'autorité requérante, le groupe Impact peut l'orienter vers une autre structure, soit le médecin cantonal, la personne responsable des ressources humaines, l'autorité d'engagement ou un autre organisme (art. 10 RCTH). Il peut s'agir de la COPERS, de l'inspection du travail ou du BEFH¹. Avec l'accord de la personne intéressée, il peut mener une médiation ou proposer d'autres démarches (art. 11 RCTH) comme des entretiens individuels, des analyses du climat de travail et des coachings individuels de responsables d'équipe². En deuxième lieu, les articles 14 ss RCTH décrivent une procédure d'investigation qui a pour but d'établir les faits et de déterminer si ceux-ci réalisent le harcèlement. Il s'agit d'une démarche formelle, dont les différentes étapes sont décrites dans le RCTH. Depuis 2010, le groupe Impact a la possibilité de procéder à une instruction préliminaire, qui permet de classer rapidement une affaire lorsqu'elle ne ressort manifestement pas à du harcèlement psychologique ou sexuel³. L'investigation débouche sur un rapport qui établit les faits, détermine si le harcèlement est avéré ou non, et, le cas échéant, qui en est la victime et qui en est l'auteur. L'autorité d'engagement dispose ensuite d'un bref délai pour déterminer si elle adhère ou non aux conclusions du rapport, et pour communiquer sa décision aux parties. Celles-ci peuvent recourir contre cette décision au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC). C'est à l'autorité d'engagement, et non au groupe Impact, qu'il appartient de prononcer les sanctions appropriées à l'égard des auteur-e-s de harcèlement.

Entre 2009 et 2020, le groupe Impact a mené 27 enquêtes pour harcèlement sexuel et il a conclu à l'existence de harcèlement dans 21 situations. Sauf à l'égard de deux personnes qui ont présenté leur démission lors de la

¹ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 43.

² Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 6 et 40.

³ Groupe Impact, Rapport d'activité 1999-2013, cf.

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dire/impact/GI_rapport_1999_2013.pdf (consulté le 12 octobre 2020).

réception du rapport d'investigation d'Impact, des sanctions telles que licenciement immédiat pour juste motif ou avertissement avec menace de licenciement, ont été prononcées par l'employeur contre tous les auteurs.

Globalement, qu'il s'agisse de situations de mobbing ou de harcèlement sexuel dénoncées au sein de l'Administration cantonale vaudoise, le groupe Impact a, en 2020, enregistré 146 nouveaux cas, conduit 732 entretiens, réalisé 18 médiations et 15 analyses du climat de travail, et mené à terme 15 investigations.

En cas de harcèlement, les collaborateurs et collaboratrices de l'ACV peuvent également s'adresser à leur supérieur·e hiérarchique, aux responsables RH de leur service ou département, aux « case managers » du SPEV (absence longue durée), aux commissions du personnel¹. Le groupe Impact est toutefois la seule entité à pouvoir mener des investigations aux fins de déterminer si les éléments constitutifs de harcèlement sont réalisés².

En date du 30 octobre 2019, la Cour des comptes du Canton de Vaud a rendu un rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact. Ce rapport relève la mission d'envergure du groupe Impact et la tâche complexe et délicate dont il s'acquitte dans le respect des dispositions règlementaires. Il en ressort que plus de 90 % des demandes sont traitées dans le cadre des démarches informelles et près de 10 % font l'objet d'une procédure d'investigation formelle.

L'[Arrêté relatif aux modalités applicables à titre transitoire à la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail](#) du 16 mars 2022 règlemente désormais, pour une période transitoire, la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail en dérogation aux art. 14 à 26 RCTH. Les procédures d'investigation ouvertes dès l'entrée en vigueur de ce texte ainsi que celles déjà pendantes si, lors de ladite entrée en vigueur, aucune mesure d'investigation au titre des art. 19a à 24 RCTH n'avait encore été effectuée, entrent dans le champ d'application de ce texte.

3.5.2 Actions au sein de l'administration cantonale vaudoise

Sur le plan général, le Conseil d'Etat a adopté diverses mesures de prévention du harcèlement sexuel au sein de l'administration cantonale vaudoise. Depuis 2016, un module de sensibilisation en ligne « conflits et harcèlement au travail » est destiné à former tous les cadres à la prévention contre le harcèlement sexuel et le mobbing; son accès a été étendu à tous les collaborateurs et collaboratrices dès 2018³. En outre, le SPEV a développé en 2018 une formation « objectifs cadre » pour les cadres nouvellement recruté·e·s qui inclut une sensibilisation présentée par le groupe Impact⁴. Celui-ci organise aussi des séances d'information sur la gestion des conflits et le harcèlement sur demande de départements ou de services de l'ACV ou d'entités affiliées⁵. Le Centre d'éducation permanente (CEP) organise également des formations à la gestion des conflits⁶. Depuis le printemps 2021, le SPEV a mis à disposition un e-learning « La culture inclusive – Bien vivre ensemble la diversité et la mixité » à l'intention de tout le personnel de l'Etat. Cette formation a pour objectif de permettre d'identifier ce qui relève d'une culture partagée, de réagir à une situation comme personne-cible ou comme témoin et de comprendre les mécanismes des stéréotypes et des préjugés pour éviter toute discrimination. En outre, une nouvelle formation « Pratiquer le leadership inclusif » est dispensée par le CEP depuis 2021. Elle vise notamment à permettre aux cadres de prendre conscience de la situation et des enjeux de mixité et la diversité dans les organisations (notamment femmes-hommes, orientation sexuelle et identité de genre, nationalités et origines).

En tant qu'employeur, le Conseil d'Etat est déterminé à appliquer une tolérance zéro face à toute atteinte à la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs. Il veut ainsi encore renforcer la prévention et la gestion du harcèlement sexuel au sein de l'Etat de Vaud. A cet effet, il s'est doté d'une directive LPers, ainsi que d'un programme sur la prévention et la gestion du harcèlement sexuel au sein de l'Etat de Vaud. Outre les éléments du kit clé en main réalisé par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE), ce programme comprend également un e-learning « Prévention du harcèlement sexuel au travail » destiné à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat de Vaud. Disponible sur le site intranet de l'Etat de Vaud, ce module est facultatif.

3.5.3 Mesures prises par le CHUV

Le CHUV a pris des mesures contre le harcèlement sexuel, notamment par une déclaration de « tolérance zéro » face au harcèlement sexuel et psychologique. Cette déclaration est formalisée dans le point 8 de sa charte

¹ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 10.

² Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 10.

³ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 31 s.

⁴ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 32.

⁵ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 32 s.

⁶ Cour des comptes, rapport d'audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact, p. 31 s.

institutionnelle par l'engagement suivant « J'adopte l'attitude institutionnelle de tolérance zéro face au harcèlement et au mobbing ». A noter que la charte institutionnelle du CHUV fait partie intégrante du contrat de travail et que l'évaluation du respect de celle-ci a été intégré dans les entretiens d'évaluation annuels.

Après avoir organisé une sensibilisation suite à une situation au sein d'une équipe, la Direction des Ressources Humaines (DRH) du CHUV a conçu une formation internalisée intitulée « prévenir le mobbing et le harcèlement » et a élaboré un processus de prise en charge du harcèlement présenté lors de sessions qui ont lieu 9 à 10 fois par an. Cette formation est destinée prioritairement aux cadres.

En 2015, la DRH du CHUV a également mis en place l'unité « Espace Collaborateurs ». Cette unité compte deux responsables de la médiation. Sur demande et dans le strict respect de la confidentialité, ces deux personnes offrent une écoute et des conseils individualisés. Leurs interventions ont pour but d'apaiser les tensions, de prévenir les risques de conflit et d'aider les personnes en désaccord à renouer le dialogue, d'offrir également un espace d'écoute à la suite d'une situation de harcèlement. Avec l'accord du collaborateur ou de la collaboratrice concernée et dans ce type de situation, le cas est remonté à la direction. A noter encore que L'Espace Collaborateurs travaille avec le groupe Impact.

Enfin et en 2018, la DRH du CHUV a mis en service une ligne téléphonique pour les stagiaires en médecine. L'accueil est assuré par des étudiant·e·s en médecine spécialement formé·e·s. Des médiateurs et médiatrices professionnel·le·s prennent ensuite le relais (ceux de l'Espace Collaborateurs). La même année, elle a lancé une campagne contre le sexisme et le harcèlement sexuel à l'intention des collaborateurs et collaboratrices mais particulièrement ciblée sur les étudiant·e·s et les médecins. Des affiches ont été apposées dans tous les services. Pour les apprenti·e·s, le CHUV relaie la campagne de sensibilisation et de prévention du sexisme et du harcèlement menée par le Canton de Vaud.

3.5.4 Mesures prise par l'UNIL

En collaboration avec les services concernés (notamment le Bureau de l'égalité de l'Université, le service de communication UNICOM et le Service des ressources humaines (SRH)), la Direction de l'UNIL a pris plusieurs mesures visant à prévenir et gérer - entre autres - le harcèlement sexuel. Une directive révisée ([Directive de la Direction 0.4.](#)) portant sur les atteintes à la personnalité (dont le harcèlement sexuel) et les conflits est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019. Par ailleurs, un nouveau site internet (unil.ch/help), en ligne depuis fin octobre 2019, vise à donner à l'ensemble de la communauté universitaire des informations complètes sur les notions de conflits et d'atteintes à la personnalité, dont le harcèlement sexuel et psychologique, ainsi que sur les moyens d'action et ressources disponibles à l'UNIL. Une formation en ligne intitulée « [Comprendre les conflits et les atteintes à la personnalité au travail](#) » a également été mise en place par le SRH, en collaboration avec le Bureau de l'égalité. Le Bureau de conseils et de médiation, instance externe compétente à l'UNIL pour les cas de harcèlement sexuel, propose en outre un séminaire de sensibilisation à la thématique du harcèlement et à la responsabilité d'intervention face à des situations déclarées.

L'UNIL a également soutenu une campagne de la Fédération des associations d'étudiant·e·s (FAE), déployée à l'automne 2019, visant à sensibiliser la communauté estudiantine au sexisme et au harcèlement sexuel. Par ailleurs, la Faculté de biologie et de médecine (FBM) a mis sur pied un enseignement obligatoire de prévention du sexisme et du harcèlement en milieu clinique pour les étudiant·e·s de médecine (3^{ème} année).

Le Bureau de l'égalité de l'UNIL a élaboré un dépliant concernant le sexisme et le harcèlement sexuel et organisé, le 4 mars 2020, à la veille de la Journée internationale des droits des femmes, un événement de sensibilisation au harcèlement sexuel et au sexisme dans les études (avec un spectacle de théâtre forum de la compagnie Le Caméléon, également impliquée dans l'enseignement susmentionné en FBM).

Pour contribuer à prévenir ces violences, le Bureau de l'égalité de l'UNIL propose plusieurs offres de formation, de sensibilisation et d'information :

- Le site internet unil.ch/help, qui explique les notions de sexisme et harcèlement sexuel et présente les moyens d'agir et ressources à disposition ;
- La formation en ligne « Sexisme et harcèlement sexuel : dire non, dire stop, c'est mon job ! » pour les personnes ayant une fonction d'encadrement ou de supervision à l'UNIL ;
- La formation en ligne « Comprendre les conflits et les atteintes à la personnalité au travail », qui vise à promouvoir les comportements adéquats et responsables en passant par la compréhension de ce que sont, notamment, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique ;

- Les ateliers du Bureau de l'égalité : le service organise régulièrement, et à la demande, des formations à la communication inclusive, aux discriminations raciales et contre les personnes LGBTIQ+, au sexisme, etc.

En outre, le Bureau de l'égalité informe et conseille toute personne concernée par une situation de violence, de harcèlement sexuel ou se sentant discriminée par un comportement sexiste, en l'accompagnant vers les instances compétentes.

De plus, en 2021, le Bureau de l'égalité de l'UNIL a organisé la projection d'un film sur le sexisme et le harcèlement sexuel dans le milieu scientifique ([Picture a scientist](#)) à l'occasion de la Journée des droits des femmes, le 8 mars, suivie d'une discussion. Pendant le mois de mars, une collaboration a eu lieu avec la Faculté des Lettres pour la venue de l'exposition « [Archéo-sexisme](#) » sur le sexisme dans le milieu de l'archéologie. Des projets de nouveaux ateliers sur ces thèmes sont aussi en cours afin de promouvoir le kit de prévention du harcèlement sexuel au travail conçu par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité - CSDE.

3.5.5 Actions au sein de diverses hautes écoles du canton

La Haute école pédagogique (HEP) s'est dotée d'une instance pour la promotion de l'égalité (ipé) en 2014, dont les objectifs sont notamment d'orienter en toute confidentialité les personnes qui se considèrent victimes d'une discrimination. L'ipé mène en outre des actions de sensibilisation et a établi un plan d'action égalité des chances et diversité 2020-2023 destiné notamment à prévenir les pratiques discriminatoires. Elle est en train d'élaborer des directives à l'intention de la population estudiantine d'une part et du personnel d'autre part. Elle mène également une enquête auprès de la communauté institutionnelle afin de mettre en lumière les vécus potentiellement discriminatoires. La HEP dispense en outre un enseignement à différents niveaux à propos des questions de genre et de violence. Des modules sont donnés tant en formation de base qu'en formation continue.

La Haute Ecole d'Ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD) s'est dotée d'une directive relative au dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et harcèlement. Cette directive donne une définition de la discrimination et du harcèlement psychologique et sexuel ainsi que des exemples. Elle contient une déclaration de tolérance zéro, définit les responsabilités et met en place une procédure formelle et informelle pour les victimes et les témoins. La HEIG-VD met à disposition un groupe de ressources interne et un prestataire externe spécialisé. La directive décrit aussi la procédure formelle qui comprend une enquête confiée à une instance indépendante et peut déboucher sur des sanctions. Le dispositif est complété par des journées de formation obligatoire pour l'ensemble des cadres sur la prévention et la gestion des conflits au travail en lien avec les discriminations et le harcèlement ainsi que des cours de sensibilisation facultatifs destinés aux membres du personnel. Un sondage a eu lieu en novembre 2020 pour mieux comprendre les discriminations vécues par l'ensemble de la communauté HEIG-VD. En cours de traitement, il servira de base pour la mise sur pied d'une campagne institutionnelle de sensibilisation et de prévention contre les discriminations et le harcèlement prévue pour la fin du semestre de printemps 2021.

L'école cantonale d'art de Lausanne (écal) dispose également d'une directive qui comprend la définition des différents types de harcèlement, une déclaration de tolérance zéro et la mise en place de ressources internes et externes, ainsi qu'une procédure formelle en cas de signalement, assortie de sanctions.

En ce qui concerne la Haute école de santé Vaud (HESAV), elle a mis en place une instance de recours interne pour les étudiant·e·s, le collectif REACH. Pour le personnel, c'est le groupe Impact qui est compétent. Le collectif REACH a envoyé un questionnaire à l'ensemble des étudiant·e·s et transmis les résultats anonymisés à la direction. A l'heure actuelle, un groupe de travail élabore une directive et développe un système de prévention des situations de harcèlement par des campagnes d'information et de sensibilisation, ainsi que par la formation d'enseignant·e·s et d'étudiant·e·s.

3.6 Démarches auprès de la Confédération pour demander de moderniser et de renforcer la législation contre les violences sexistes

Le postulat demande aussi au Conseil d'Etat d'entreprendre des démarches auprès de la Confédération pour demander de moderniser et de renforcer la législation contre les violences sexistes.

A ce sujet, le Conseil d'Etat a rendu son préavis sur l'initiative Jean-Michel Dolivo et consorts – faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (17_INI_001). Dans ce cadre, il s'est prononcé favorablement pour que l'allègement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 6 LEg soit étendu au harcèlement sexuel. Il a

considéré qu'il s'agissait d'une amélioration procédurale qui contribuera à une meilleure protection des victimes et incitera probablement les employeurs et employeuses à intensifier les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail de manière à influencer positivement sur la culture d'entreprise. Pour ces raisons, le Conseil d'Etat a édicté un projet de décret en date du 21 avril 2021 afin que le Canton de Vaud dépose une initiative cantonale dans ce sens auprès de l'Assemblée fédérale. Déposée au Parlement fédéral le 13 décembre 2021, l'initiative enregistrée sous la référence 20.340 et intitulée « [Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail](#) » a fait l'objet d'un examen par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des Etats (CSEC-E). Dans son rapport du 5 mai 2022, la commission propose, par cinq voix contre cinq et une abstention, avec la voix prépondérante de son président, de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité (Baume-Schneider, Carobbio Guscetti, Graf Maya, Herzog Eva, Maret Marianne) propose de donner suite à l'initiative. Le Conseil des Etats a traité cette initiative et, par 25 voix contre 16 et 2 abstentions, les députés ont refusé de donner suite à cette initiative. L'objet passe à présent à la commission compétente du Conseil national.

Enfin, le 7 mai 2021, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur l'avant-projet de révision du code pénal relatif aux infractions sexuelles mis en consultation par la Confédération¹. Il reconnaît l'importance d'avoir entamé une réforme de ces dispositions obsolètes à plusieurs égards. Ainsi, le viol tel que défini par l'actuel article 190 du Code pénal se limite à « l'acte sexuel » imposé à une personne de sexe féminin, ce qui ne permet pas de reconnaître en tant que viol tout acte de pénétration sexuelle commis sans consentement de la victime, indépendamment de son genre. Or, si la révision proposée répond à certaines attentes liées à une nécessaire modernisation du Code pénal en élargissant notamment le spectre des comportements constitutifs de l'infraction de viol ainsi que des victimes potentielles, elle ne recueille pas la pleine adhésion du Gouvernement vaudois. Celui-ci craint en effet que la solution retenue, en continuant à s'articuler autour des notions de volonté de la victime et de contrainte exercée par l'auteur, ne mette pas suffisamment l'accent sur la responsabilité de ce dernier, ce qui ne permettra pas d'augmenter suffisamment la protection offerte par la loi. Le Conseil d'Etat juge dès lors l'avant-projet inabouti et demande que la révision du Code pénal franchise un pas supplémentaire en retenant la solution du consentement, dite « oui c'est oui ».

4. CONCLUSION

Le Conseil d'Etat est conscient des enjeux liés à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel et partage la préoccupation de la postulante quant à la nécessité d'agir.

C'est pourquoi, il a mis en place un large éventail d'actions, comme en témoignent les projets entrepris par des services de l'Etat et des entités qu'il finance.

Dans le domaine de la formation, le Canton de Vaud a été particulièrement actif, car c'est auprès des plus jeunes que des programmes de vivre ensemble et de respect prennent racine plus rapidement et durablement. Il convient de signaler parmi d'autres le programme « Georgette in Love », la campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s, la promotion de *L'école de l'égalité*, le programme de prévention « Sortir ensemble et se respecter », ainsi que les cours d'éducation sexuelle qui incluent la question du consentement.

Dans son rôle d'employeur, le Conseil d'Etat a mis en place le groupe Impact comme instance de prévention et de gestion du harcèlement sexuel pour l'administration cantonale vaudoise et les entités affiliées en 1999 déjà. En 2021 le SPEV a mis à disposition des cadres et de toutes les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat un dispositif de formation qui a pour objectif d'instaurer au sein de l'Administration cantonale une culture de lutte contre le harcèlement sexuel et de respect de la diversité. Par ailleurs, le Conseil d'Etat a adopté une directive relative à la prévention et à la gestion du harcèlement sexuel applicable à l'ensemble de l'ACV.

Enfin, le Conseil d'Etat a adopté un plan d'action pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul et ainsi prévenir et lutter contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes, dont le harcèlement sexuel fait partie. Ce plan d'action qui intègre les programmes en vigueur dans un cadre cohérent prévoit également des mesures complémentaires en matière de sensibilisation, de formation et de protection sur les formes de violence à l'égard des femmes, dont le harcèlement sexuel. Ainsi, ce plan d'action trace une feuille de route ambitieuse en matière de lutte et de prévention du harcèlement pour les années à venir. La campagne de communication publique sur le thème du harcèlement sexuel à l'intention de la population vaudoise, telle que le propose le postulat, s'inscrit donc pleinement dans l'axe I : prévention et sensibilisation de ce plan cantonal.

¹ <https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/decisions-du-conseil-detat/seance-du-conseil-detat/decision/decision/d2a370ab-e0b4-4587-a5cb-8301e58ecfe2/>

En ce qui concerne les démarches auprès de la Confédération, une initiative cantonale a été déposée au Parlement fédéral le 13 décembre 2021. Enregistrée sous la référence 20.340 et intitulée [« Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail »](#), celle-ci a fait l'objet d'un examen par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des Etats (CSEC-E). Dans son rapport du 5 mai 2022, la commission propose, par cinq voix contre cinq et une abstention, avec la voix prépondérante de son président, de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité (Baume-Schneider, Carobbio Guscetti, Graf Maya, Herzog Eva, Maret Marianne) propose de donner suite à l'initiative. Le rapport n'a pas encore été traité au Conseil national. D'autre part, en mai 2021, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur l'avant-projet de révision du code pénal relatif aux infractions sexuelles mis en consultation par la Confédération. Il reconnaît l'importance d'avoir entamé une réforme de ces dispositions obsolètes à plusieurs égards. Or, si la révision proposée répond à certaines attentes liées à une nécessaire modernisation du Code pénal en élargissant notamment le spectre des comportements constitutifs de l'infraction de viol ainsi que des victimes potentielles, elle ne recueille pas la pleine adhésion du Gouvernement vaudois. Le Conseil d'Etat juge dès lors l'avant-projet inabouti et a demandé que la révision du Code pénal franchisse un pas supplémentaire en retenant la solution du consentement, dite « oui c'est oui ».

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 12 octobre 2022.

La présidente :

Le chancelier :

C. Luisier Brodard

A. Buffat

ANNEXE :

- Plan d'action CI adopté par le Conseil d'Etat le 17 mars 2021

Plan d'action de mise en œuvre de la Convention d'Istanbul 2020-2027

La Convention d'Istanbul a notamment pour buts de protéger les femmes contre toutes les formes de violence, de prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et de concevoir un cadre global de prévention et de lutte contre ces violences.

Axe	Thème	Mesures
PREVENTION	Communication	Développer une stratégie de communication
		Prévoir une communication de crise (enseignement COVID-19)
		Diversifier les relais institutionnels pour toucher un large public
		Tenir compte des besoins des groupes cibles vulnérables
	Sensibilisation	Informers au-delà de la violence domestique, sur les violences à l'égard des femmes
		Développer du matériel de sensibilisation tout public et le faire traduire
		Développer la sensibilisation des journalistes
		Faire de la sensibilisation à l'école et dans le post-obligatoire
	Education	Promouvoir et soutenir la recherche dans le champ d'application de la Convention
		Promouvoir du matériel spécifique comme l'école de l'égalité, sortir ensemble et se respecter
		Mettre en œuvre le programme 360° en intégrant les thèmes de la Convention
		Développer un plan égalité pour l'éducation et la formation
Formation	Faire visiter l'exposition « plus fort que la violence » aux classes en secondaire I et II	
	Dresser un inventaire des formations existantes à l'intention des professionnel-le-s et identifier les nouveaux besoins	
	Développer un manuel à l'intention des professionnel-le-s pour la détection et l'orientation de la violence au sein du couple âgé	
	Promouvoir la formation DOSAVI, notamment auprès de l'EVAM et des professionnel-le-s en contact avec l'enfance	
Programmes pour auteur-e-s	Promouvoir l'utilisation et la diffusion du DOTIP, y compris le DOTIP pharmacie et périnatalité	
	Établir un programme de formation continue pour la chaîne pénale	
	Élaborer, publier et diffuser du matériel d'information	
	Analyser les thématiques et les outils des programmes de prévention de la violence domestique, les évaluer	
		Analyser l'existant en termes de programmes pour auteur-e-s de violence sexuelle

Axe	Thème	Mesures
<p style="text-align: center;">PROTECTION ET SOUTIEN</p>	<p>Mesures législatives</p>	<p>Evaluer la LOVD Evaluer la mise en œuvre du droit fédéral dans la perspective de l'amélioration de la protection des victimes et de la protection contre le harcèlement sexuel</p>
	<p>Information sur les offres de soutien</p>	<p>Analyser l'ensemble de l'offre pour toutes les formes de violence à l'égard des femmes, l'adapter cas échéant et la diffuser Analyser l'ensemble de l'offre et l'adapter cas échéant Vérifier la couverture des besoins en matière de harcèlement sexuel et de violence psychologique Vérifier l'accessibilité et la qualité de l'offre en refuges Vérifier la pertinence d'une offre de permanence téléphonique sur la base de l'inventaire de 2019 Evaluer l'extension de la prise en charge gynécologique et de médecine légale à tout le canton pour les femmes adultes victimes de violences sexuelles et proposer une prise en charge pour les hommes et les enfants victimes de violences sexuelles Dresser un inventaire des services de prise en charge des victimes de violences sexuelles sur le plan psychique, relationnel et social Dresser un inventaire et analyser les offres de conseil et de prise en charge des enfants Examiner la coordination et le suivi des prestations destinées aux enfants entre les différents partenaires Vérifier l'adéquation et la suffisance de l'offre en matière d'accompagnement des droits de visite Examiner la prise en compte de la violence dans les décisions en matière de droit de garde et de droit de visite Améliorer la prise en compte des violences à l'égard des femmes dans le cadre des conditions d'accueil des personnes qui demandent l'asile</p>