**Bureau d'information
et de communication**

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne

COMMUNIQUÉ DE PRESSE
Cour des comptes

Rapport d'audit n° 58 – Audit de la performance (efficacité et efficience) du groupe Impact

Consolider les activités du groupe Impact dans ses missions de gestion des conflits et de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel

Afin de renforcer la contribution du GI à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement, d'améliorer la transparence sur ses activités et lors de ses interventions, ainsi que de maîtriser la forte progression des mandats externes et leurs coûts, la Cour des comptes formule treize recommandations. Elles ont toutes été acceptées par l'entité auditée.

La Cour des comptes fonde ses constats notamment sur l'examen d'une sélection de 52 dossiers (entretiens individuels, investigation, médiations et analyses du climat de travail).

En instituant le GI, le Conseil d'Etat s'est doté d'une structure qui joue un rôle clé dans la gestion des conflits et la lutte contre le harcèlement au sein de son administration. Entre la responsabilité de mener une politique de prévention, d'information et de formation et le traitement des demandes qui lui sont adressées, la mission confiée au GI (5.5 ETP) est d'envergure. Intervenir dans des conflits et des situations de harcèlement, potentiel ou avéré, et traiter les demandes est en outre une tâche extrêmement complexe et délicate. Fort d'une expérience de vingt ans, le GI offre un soutien aux collaborateur·trice·s de l'administration cantonale et à leurs responsables hiérarchiques par le biais de démarches informelles (plus de 90 % des demandes) dans le but d'apporter une aide à la résolution des conflits et entreprend des investigations en cas de plaintes pour harcèlement. Parallèlement aux actions menées par d'autres entités de l'Etat de Vaud, il conduit des séances d'information dans les services et a élaboré une formation en ligne en collaboration avec le Centre d'éducation permanente. De plus en plus sollicité par d'autres entités n'ayant pas de telle structure, il fournit également ces prestations à 45 entités parapubliques et remplit pour d'autres des mandats ponctuels. Près de 50'000 personnes dans le canton

peuvent faire appel au GI.

La Cour recommande de développer des statistiques utiles au pilotage du GI qui lui permettraient de rendre compte de ses activités et de sa performance par le biais d'un rapport annuel. Elle propose également qu'il complète son équipe, lors de futurs engagements, avec des psychologues et améliore la traçabilité des analyses effectuées et des décisions prises pour mieux en contrôler le bien-fondé, en particulier dans les démarches informelles.

La Cour estime en outre primordial que le GI mette en place une politique globale de prévention, d'information et de formation, afin d'agir à la source des risques de conflit et de harcèlement et de remplir ainsi sa mission et réduire le nombre de situations à traiter. Elle encourage également le GI à renforcer les mesures actuelles, notamment à rendre obligatoire la formation en ligne.

La Cour recommande en outre d'étoffer les prestations offertes par le GI en introduisant dans le règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH) une nouvelle démarche informelle permettant d'impliquer les supérieur·e·s hiérarchiques, avec l'accord de la personne requérante, pour assister les parties dans la recherche de solutions. Elle l'encourage aussi à examiner la réintégration de la médiation de groupe dans ses prestations. Elle propose par ailleurs d'inscrire spécifiquement dans le RCTH les analyses du climat de travail, déjà pratiquées par le GI, mais d'en alléger les processus de travail et d'en préciser les règles. Enfin, l'efficacité des différentes démarches devrait être périodiquement évaluée.

Quant aux investigations, la Cour encourage le GI à contribuer plus fortement à la protection des parties et des témoins requise par le RCTH par l'élaboration d'un dispositif incluant des mesures opportunes de protection, en collaboration avec des représentant·e·s désigné·e·s par l'ACV, et par l'anonymisation des propos dans les rapports en cas de risque avéré de rétorsion. Elle lui recommande en outre d'améliorer la transparence de son action en explicitant sa sélection des témoins et surtout son appréciation globale de la situation en regard de la définition du harcèlement psychologique selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (conclusion de ses rapports). Il conviendrait par ailleurs de refléter dans les rapports d'investigation aussi bien l'analyse du bien-fondé des reproches formulés à l'encontre d'un·e plaignant·e que celle des agissements (manière, ton, circonstances) de la personne mise en cause. Enfin, pour accroître l'efficacité des interventions du GI, la Cour recommande qu'il émette, à l'attention de l'autorité d'engagement, des recommandations visant à restaurer un climat de travail sain. Il devrait aussi avoir un droit d'accès à tous les documents utiles à la procédure puis être renseigné par l'autorité d'engagement sur les suites de l'investigation.

S'agissant des mandats externes qui consomment une part significative des ressources du GI (plus de 10'000 employé·e·s d'entités parapubliques affiliées), la Cour recommande de réévaluer ce portefeuille en regard de la capacité du GI à l'assumer sans porter préjudice à ses missions auprès de l'ACV et de s'assurer que les coûts de ces prestations soient couverts par les honoraires facturés.

Lausanne, le 13 novembre 2019

RENSEIGNEMENTS POUR LA PRESSE UNIQUEMENT

Eliane Rey, Vice-Présidente, magistrate responsable de l’audit, Cour des comptes

TÉLÉCHARGEMENT(S)