

RÈGLEMENT

relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud (RPCH) du 19 juin 2024

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'art. 5 alinéa 3 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; BLV 172.31)

vu L'art. 6 al. 1 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr ; RS 822.11)

vu L'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg ; RS 151.1)

vu le préavis du Département de la culture, des infrastructures et des ressources humaines

arrête

Chapitre I Espace Ecoute et Médiation

Art. 1 Politique générale de prévention

¹ Le service en charge des ressources humaines développe la politique de prévention nécessaire à la protection de la personnalité des membres du personnel, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement au travail. A ce titre, il coordonne notamment les campagnes de sensibilisation et les actions de formation.

² L'autorité d'engagement veille à instaurer des conditions de travail exemptes de toute forme d'atteinte à la personnalité et de harcèlement, et elle prend toute mesure nécessaire à la prévention et à la gestion des conflits.

³ Les personnes en charge des ressources humaines renseignent les membres du personnel sur les dispositifs applicables en matière de prévention et de gestion des conflits, de protection de la personnalité, ainsi que de lutte contre le harcèlement au travail.

Art. 2 Définitions

¹ Consistent en des difficultés relationnelles au sens du présent règlement, les interactions entre les membres du personnel dans le contexte professionnel qui occasionnent un état de souffrance chez un membre du personnel.

² Consiste en une atteinte à la personnalité au sens du présent règlement toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée.

³ Est constitutif de harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

⁴ Est constitutif de harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité d'une 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 en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

Art. 3 Champ d'application

¹ Le règlement s'applique aux membres du personnel de l'Etat de Vaud, soit :

- a. les personnes visées par l'art. 2 LPers ;
- b. les personnes qui effectuent un apprentissage ou un stage au sein de l'Etat de Vaud ;
- c. les personnes dont l'Etat de Vaud est locataire des services, au sens de la loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de service (LSE ; RS 823.11).

Art. 4 Objet

¹ Le Conseil d'Etat veille à la protection de la personnalité des membres du personnel de l'Etat de Vaud dans le cadre de leur activité professionnelle.

² A cette fin, il instaure deux entités distinctes, l'Espace Ecoute et Médiation et l'Unité Investigation.

³ Le présent règlement définit le dispositif applicable en cas de difficultés relationnelles, d'atteinte à la personnalité, de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Chapitre II Dispositions générales

Section I Généralités

Art. 5 Mission

¹ L'Espace Ecoute et Médiation est chargé de l'accompagnement à la résolution de difficultés relationnelles et de situations conflictuelles potentiellement constitutives d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement au travail.

² Il a pour missions de :

- a. Participer à la mise en œuvre de mesures de prévention au sens de l'art.4 al.1 ;
- b. Conseiller, soutenir et accompagner les membres du personnel par la mise à disposition de personnes de confiance
- c. Conduire des processus de médiation ;
- d. Procéder à des analyses du climat de travail.

Art. 6 Indépendance et désignation

¹ L'Espace Ecoute et Médiation travaille en toute indépendance. Administrativement il est rattaché au service en charge des ressources humaines.

² Le Conseil d'Etat désigne la personne en charge de sa direction. La directrice générale du service en charge des ressources humaines a qualité d'autorité d'engagement du personnel de l'Espace Ecoute et Médiation.

Section II Personnes de confiance

Art. 7 Principe

¹ Tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec des collègues, la hiérarchie, des entreprises prestataires ou des usagers ou usagères, estime rencontrer des difficultés susceptibles de porter atteinte à sa personnalité, de générer un conflit ou d'être constitutives de harcèlement, peut librement faire appel à une personne de confiance de l'Espace Ecoute et Médiation.

² La personne de confiance est au bénéfice d'une formation de personne de confiance en entreprise reconnue ou d'une formation jugée équivalente pour l'exercice de sa mission.

Art. 8 Attributions

¹ La personne de confiance a pour missions de :

- a. Fournir un espace d'écoute ;
- b. Renseigner les membres du personnel sur les moyens et les ressources à disposition et les accompagner dans la recherche de solutions ;
- c. Orienter les membres du personnel vers les structures compétentes, notamment les personnes en charge des ressources humaines lorsque les difficultés sont liées à l'organisation du travail, Unisanté lorsque les difficultés sont liées à l'état de santé ou l'Unité Investigation lorsque les situations peuvent potentiellement être constitutives de harcèlement ;
- d. A la demande du membre du personnel, l'accompagner aux entretiens en relation avec sa situation.

Art. 9 Confidentialité

¹ Les entretiens et les opérations menés par la personne de confiance sont couverts par la confidentialité.

² La personne de confiance ne peut pas communiquer à des tiers les informations confiées dans le cadre de sa mission, à moins que le membre du personnel y consente expressément.

Section III Analyse du climat de travail

Art. 10 a) Notion

¹ L'analyse du climat de travail consiste en un examen approfondi de la situation d'une entité en proie à des difficultés relationnelles, organisationnelles ou managériales, qui péjorent son fonctionnement ou sont susceptibles de porter atteinte à la personnalité des membres du personnel.

Art. 11 b) Saisine

¹ Peuvent requérir une analyse du climat de travail de tout ou partie d'un service :

1. L'autorité d'engagement ;
2. Le Chef du département dont relève le service ;
3. Le Conseil d'Etat ;
4. Le service en charge des ressources humaines.

² Le personnel peut solliciter du service en charge des ressources humaines qu'il requière une analyse du climat de travail lorsque 10% de l'effectif concerné le demande.

³ La demande revêt la forme écrite et elle contient une description de la situation.

⁴ Lorsque l'Espace Ecoute et Médiation identifie que la démarche relève potentiellement d'une situation de harcèlement, il invite l'autorité d'engagement concernée à saisir l'Unité Investigation.

Art. 12 c) Mise en œuvre

¹ L'Espace Ecoute et Médiation propose un plan d'action de son intervention.

² Il entend les collaborateurs concernés et procède à l'analyse de la situation.

³ Les membres du personnel dont l'audition est requise sont tenus de participer à la démarche.

⁴ Lorsque la situation relève manifestement d'une violation des devoirs légaux ou contractuels, l'Espace Ecoute et Médiation peut mettre un terme à son intervention et orienter l'entité qui l'a saisie vers une autre démarche.

Art. 13 d) Confidentialité

¹ Les auditions sont confidentielles et il n'est pas tenu de procès-verbaux.

Art. 14 e) Rapport et suivi

¹ Au terme de l'analyse, l'Espace Ecoute et Médiation établit un rapport non nominatif contenant son appréciation de la situation et ses recommandations. Les recommandations peuvent consister en l'ouverture d'une procédure d'investigation.

² Il adresse son rapport à l'entité qui l'a saisi, au personnel concerné et, lorsqu'elle n'est pas à l'origine de la saisine, à l'autorité d'engagement concernée.

³ L'autorité d'engagement se détermine sur l'appréciation de l'Espace Ecoute et Médiation et elle met en œuvre les mesures proposées. Lorsqu'elle s'écarter des recommandations, elle justifie sa position.

⁴ L'Espace Ecoute et Médiation clôt le dossier lorsque les mesures recommandées ont été mises en œuvre ou lorsque l'autorité d'engagement a justifié sa position.

⁵ Lorsque l'analyse climat de travail conduit à prendre des mesures à l'égard du personnel, la loi sur le personnel et ses dispositions d'exécution s'appliquent.

Section IV Médiation

Art. 15 a) Notion et compétence

¹ La médiation est un processus de gestion des conflits basé sur une démarche volontaire, active et personnelle des personnes concernées. Elle peut être conduite entre deux ou plusieurs membres du personnel.

² La médiation est conduite par une personne spécialiste de la médiation de l'Espace Ecoute et Médiation, indépendante et impartiale, n'étant pas déjà intervenu comme personne de confiance au profit d'un des membres du personnel concerné, qui agit comme facilitatrice de la communication et aide les parties à trouver une solution au conflit qui les oppose.

Art. 16 b) Requête

¹ Peuvent solliciter une médiation :

- a. Le membre du personnel qui, dans sa relation de travail, estime rencontrer des difficultés relationnelles au sens de l'art. 3 let. a ;
- b. L'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle, qui constate une situation conflictuelle dans son service. Le cas échéant, elle peut imposer aux membres du personnel concernés de participer à un entretien préalable auprès de l'Espace Ecoute et Médiation.

Art. 17 c) Mise en œuvre

¹ Les membres du personnel sont libres d'entrer ou non dans la démarche de médiation. Lorsque l'autorité d'engagement l'a initiée, l'Espace Ecoute et Médiation l'informe d'éventuels refus.

² L'Espace Ecoute et Médiation peut refuser de conduire la médiation s'il estime que les conditions de sa mise en œuvre ne sont pas réunies.

³ Lorsque la médiation aboutit, les membres du personnel concernés peuvent signer un protocole d'accord. Ils conviennent de sa communication.

Art. 18 d) Confidentialité

¹ Le médiateur assure la confidentialité de la démarche.

² Les membres du personnel définissent le contenu d'une éventuelle communication.

³ Les entretiens ne font pas l'objet de procès-verbaux.

Art. 19 e) Fin de la démarche

¹ La médiation prend fin :

- a. Si elle aboutit à un accord ;
- b. Si un des membres du personnel concernés l'interrompt ;
- c. À l'initiative du médiateur lorsque les conditions du bon déroulement ne sont plus réunies ;

- d. Si un des membres du personnel concernés saisit l'Unité Investigation d'une demande d'investigation.

² Le médiateur informe par écrit les membres du personnel concernés de la fin de la médiation et de la clôture du dossier. Elle ou il informe également l'autorité d'engagement lorsque celle-ci a requis la démarche.

Section V Dispositions communes aux sections II à IV

Art. 20 Secret de fonction

¹ Les membres du personnel et les autorités d'engagement sont déliés du secret de fonction à l'égard de l'Espace Ecoute et Médiation.

Art. 21 Conservation des données

¹ Les données traitées dans le cadre de la prestation personne de confiance sont détruites six mois après la clôture du dossier.

² Les données traitées dans le cadre d'une analyse du climat de travail et la synthèse établie sont détruites deux ans après la clôture du dossier.

³ Les données traitées dans le cadre d'une médiation sont détruites six mois après la clôture du dossier. Le protocole de médiation est conservé durant deux ans.

⁴ Des données anonymisées peuvent être conservées à des fins statistiques.

Chapitre III Unité Investigation

Art. 22 Mission

¹ L'Unité Investigation est chargée de conduire les procédures d'investigation.

² Exceptionnellement, en particulier lorsque son intervention ne s'avère pas possible en raison d'un conflit d'intérêts ou lorsqu'elle fait face à une surcharge de travail, l'Unité Investigation peut confier la conduite de la procédure à un prestataire externe.

³ Le prestataire conduit la procédure conformément au présent règlement et à son dispositif de mise en œuvre.

Art. 23 Indépendance et désignation

¹ L'Unité Investigation travaille en toute indépendance. Administrativement, l'Unité Investigation est rattachée à la Chancellerie.

² Le Conseil d'Etat désigne la personne en charge de sa direction. Le chancelier d'Etat a qualité d'autorité d'engagement du personnel de l'Unité Investigation.

Art. 24 But de l'investigation

¹ La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel sont réalisés.

Art. 25 Demande d'investigation

¹ L'ouverture d'une investigation peut être demandée par :

- a. le membre du personnel au sens de l'art. 2 alinéa 2 let.a et b qui s'estime victime de harcèlement (la personne plaignante) ;
- b. l'autorité d'engagement qui soupçonne l'existence d'une situation de harcèlement dans son service ;
- c. Le Chef de département, respectivement le Conseil d'Etat, lorsque l'autorité d'engagement ne donne pas suite à des faits portés à sa connaissance et qui sont susceptibles de constituer du harcèlement.

Art. 26 Forme de la demande

¹ La demande revêt la forme écrite. Elle comprend :

- 1. une description des faits ;
- 2. lorsque la saisine émane de l'autorité d'engagement ou du Chef de département, la désignation d'une ou plusieurs personnes potentiellement victimes de harcèlement ;
- 3. et la désignation d'une ou plusieurs personnes potentiellement auteures de harcèlement (personnes mises en cause).

² Elle peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption, deux ans après la cessation des événements à l'origine de la demande d'investigation.

³ Si la requête est irrecevable, l'Unité Investigation clôt la procédure. Elle en informe la personne ou l'autorité qui l'a saisie.

Art. 27 Droit des parties

¹ Sont parties à la procédure la personne plaignante ou potentiellement victime, et la personne mise en cause.

² L'Unité Investigation informe les parties de leurs droits, en particulier celui de se faire représenter et assister durant la procédure. Celles-ci peuvent se faire accompagner par la personne de leur choix, à l'exclusion des personnes susceptibles d'être entendues ultérieurement dans la procédure.

Art. 28 Examen préalable

¹ Avant de déterminer la suite à donner à la demande, l'Unité Investigation entend la personne plaignante ou potentiellement victime. Elle peut entendre la personne mise en cause.

² Au terme de l'examen préalable, elle décide de :

- a. Classer la demande d'investigation ;
- b. Instruire le dossier.

Art. 29 Classement

¹ L'Unité Investigation classe sans suite une demande manifestement infondée. Elle motive sa position et en informe par écrit la personne plaignante, son autorité d'engagement et la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue.

Art. 30 Instruction

¹ Lorsqu'elle décide d'instruire la demande, l'Unité Investigation en informe les parties, les autorités d'engagement concernées et, le cas échéant, l'autorité qui l'a saisie.

² L'Unité Investigation convoque les parties dans les plus brefs délais.

³ Les parties sont auditionnées hors la présence l'une de l'autre ou de leur représentant.

⁴ L'Unité Investigation tient un procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue. Il fait partie intégrante du dossier de la cause.

⁵ L'Unité Investigation a accès à toutes les pièces nécessaires à la conduite de l'investigation. Elle peut à cette fin s'adresser directement aux autorités d'engagement concernées qui sont déliées du secret de fonction à son égard

Art. 31 Témoins

¹ L'Unité Investigation auditionne les témoins qu'elle juge utiles hors la présence des parties et de leur représentant.

² Les témoins peuvent être accompagnés de la personne de leur choix, à l'exclusion des personnes susceptibles d'être entendues ultérieurement dans la procédure. Ils ne peuvent pas se faire représenter.

³ L'Unité Investigation informe les témoins des droits et obligations liés à leur statut. Elle les renseigne en particulier sur la possibilité de se constituer partie à la procédure s'ils s'estiment victimes de harcèlement du fait d'une personne mise en cause. Le cas échéant, il leur incombe de déposer une demande au sens de l'art. 25 al. 1 let. a.

⁴ Les témoins sont déliés du secret de fonction à l'égard de l'Unité Investigation. Ils sont informés que leur témoignage doit être conforme à la vérité et qu'il pourra être produit en procédure.

⁵ Lorsque le témoin se constitue partie à la procédure, l'Unité Investigation peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure les affaires qui se rapportent à une même situation de fait. Le cas échéant, la ou les personnes mises en cause en sont informées.

Art. 32 Protection des personnes plaignantes et des témoins

¹ Les personnes plaignantes ainsi que les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, sous réserve d'abus manifeste. L'Unité Investigation les en informe.

² Au besoin, l'autorité d'engagement prend spontanément ou sur proposition de l'Unité Investigation les mesures provisionnelles nécessaires.

Art. 33 Défaut

¹ Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa plainte, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard dix jours après que l'empêchement a pris fin. Le cas échéant, l'Unité Investigation classe la procédure.

² Les personnes mises en cause et les témoins ont l'obligation de se présenter. S'ils font défaut, l'Unité Investigation en informe leur autorité d'engagement qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates.

Art. 34 Fin de l'instruction

¹ Lorsqu'elle considère l'instruction terminée, l'Unité Investigation en informe par écrit les parties. Celles-ci disposent d'un délai de vingt jours dès réception de l'avis pour consulter le dossier et requérir les mesures d'instructions complémentaires qu'elles jugent utiles.

² L'Unité Investigation est compétente pour donner suite ou non aux mesures requises.

Art. 35 Déterminations des parties

¹ Lorsqu'elle estime que l'instruction est définitivement close, l'Unité Investigation fixe aux parties un délai de 30 jours pour se déterminer par écrit sur les éléments du dossier. Sous réserve d'un empêchement majeur dûment motivé, ce délai n'est pas prolongeable.

Art. 36 Rapport

¹ L'Unité Investigation établit un rapport contenant l'exposé des faits établis durant l'instruction et son appréciation quant à l'existence ou non d'un harcèlement, ainsi que, le cas échéant, l'identité de son auteur.

² Elle adresse le rapport aux parties, aux autorités d'engagement concernées, ainsi qu'au Chef de département, respectivement au Conseil d'Etat, lorsque ce dernier l'a saisie.

Art. 37 Action de l'autorité d'engagement

¹ A l'égard de l'auteur du harcèlement ou de violations des devoirs légaux et contractuels, l'autorité d'engagement prend les mesures qui s'imposent, en application de la loi sur le personnel

Art. 38 Communication des mesures

¹ L'autorité d'engagement porte à la connaissance de l'Unité Investigation et de la personne reconnue victime de harcèlement le fait qu'elle a pris des mesures à l'égard de l'auteur du harcèlement ou qu'elle y a renoncé. Elle en informe également le Chef de Département, respectivement le Conseil d'Etat, lorsque ce dernier a demandé l'ouverture de l'investigation.

Art. 39 Conservation des données

¹ Le rapport est joint au dossier personnel des parties.

² L'Unité Investigation conserve le dossier d'investigation durant dix ans à compter de la date du rapport, il est ensuite détruit.

³ Des données non nominatives sont conservées à des fins statistiques.

Chapitre IV Dispositions diverses

Art. 40 Rapport d'activité

¹ L'Espace Ecoute et Médiation et l'Unité Investigation établissent chaque année un rapport d'activité à l'intention du Conseil d'Etat et des syndicats et associations faïtières du personnel.

² Le rapport renseigne en particulier sur :

- a. Les mesures de prévention et de formation mises en œuvre ;
- b. Le nombre et la nature des sollicitations des personnes de confiance ;
- c. Le nombre d'analyses du climat de travail et de médiations ;
- d. Le nombre de demandes d'investigations et leur typologie.

³ Le rapport ne contient pas de données personnelles.

Art. 41 Groupe d'évaluation

¹ Il est institué un groupe chargé d'évaluer l'effectivité du dispositif.

² Le groupe d'évaluation est compétent pour :

- a. Préconiser des mesures de prévention et de lutte contre les discriminations et le harcèlement dans les relations de travail ;
- b. Proposer des améliorations des processus de prise en charge des situations ;
- c. Adresser ses observations et ses propositions à la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines ;
- d. Définir les prestataires reconnus au sens de l'art. 22 al.2.

³ Le groupe d'évaluation est composé d'un représentant désigné par chacun des syndicats et associations faïtières du personnel reconnus par le Conseil d'Etat, de deux représentants du service en charge des ressources humaines et du Médecin cantonal. Il est présidé par le chef du service en charge des ressources humaines. Il peut faire appel à des experts.

⁴ Le groupe d'évaluation se réunit à la demande de deux de ses membres, mais au moins une fois par an sur convocation de son président.

Art. 42 Evaluation du dispositif

¹ Dans un délai de cinq ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement, le Conseil d'Etat procède à l'évaluation du dispositif de prévention et de gestion des conflits, de la protection de la personnalité et de la lutte contre le harcèlement. A cette fin, il peut mandater un expert externe.

Chapitre V Dispositions transitoires et finales

Art. 43 Procédures pendantes

¹ Les procédures d'investigation ouvertes conformément à l'arrêté relatif aux modalités applicables à titre transitoire à la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail du 16 mars 2022 et encore pendantes lors de l'entrée en vigueur du présent règlement continuent à être traitées selon les règles que prévoyait cet arrêté.

Art. 44 Abrogation

¹ Le Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement et l'arrêté relatif aux modalités applicables à titre transitoire à la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail du 16 mars 2022 sont abrogés.

Art. 45 Entrée en vigueur

¹ Le Département de la culture, des infrastructures et des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024.