



REPONSE DU CONSEIL D'ETAT
à l'interpellation Cendrine Cachemaille et consorts - Lutter efficacement contre le sexisme
et le harcèlement à l'État de Vaud (22_INT_12)

Rappel de l'intervention parlementaire

Le 3 novembre, la Direction de l'Université de Lausanne publiait un communiqué intitulé « L'UNIL renforce son dispositif contre le harcèlement sexuel et le sexisme ». Dans ce cadre, elle communiquait les conclusions d'un rapport d'audit qui attestait de problèmes dans le traitement de deux dossiers de harcèlement. En parallèle, une refonte du dispositif de prise en charge et d'établissement des faits était annoncée.

Le même jour, le Conseil d'État publiait un autre communiqué intitulé « Conflits et harcèlement au travail : réforme des procédures du Groupe Impact ». Partant du constat d'une insatisfaction du fonctionnement du Groupe Impact, le Conseil d'État annonçait une réforme du dispositif. Ces interventions attestent d'une prise de conscience des limites des dispositifs existants, et de la volonté de les corriger. Cela étant dit, si elles attestent d'une volonté de respecter la parole des victimes et des témoins, elles ne remettent pas en question les conclusions des deux enquêtes.

En parallèle, le Syndicat des services publics SSP, qui défendait les plaignantes, communiquait qu'après près de deux ans de demandes, revendications, témoignages, échanges et un audit, un changement de pratique semblait enfin avoir lieu dans le traitement du harcèlement et du sexisme à l'Unil. S'il salue cette volonté, le Syndicat attend de véritables actes concrétisant ce discours afin de faire respecter et la loi et les règlements internes aux institutions. D'après lui, la remise en question de la parole des victimes et des témoins, la mauvaise information donnée aux plaignant-e-s et aux témoins quant aux implications que leur témoignage, l'absence d'accompagnement et de soutien, ou encore les mesures d'aide proposées aux victimes, ne permettent pas à ces dernières de rester confiantes et sereines face aux enjeux qui peuvent en découler. Au final, l'attitude de l'ancienne direction de l'Unil, loin de lutter contre le harcèlement, a contribué à alimenter l'effet inverse : accroître la crainte des éventuel-le-s témoins et plaignant-e-s et décourager les initiatives visant à dénoncer les attitudes sexistes et/ou harcelantes. »

Les 4 et 5 novembre, la directrice de ce groupe, dont le départ a été annoncé par communiqué le 23 décembre, intervenait dans Le Courrier et dans le journal 24 Heures. Le contenu desdites interventions ne démontrait pas une prise de conscience de la dynamique du sexisme et du harcèlement, ce qui explique en partie les problèmes rencontrés par le Groupe Impact, ces années. Malheureusement, la directrice, encore en fonction, semblait davantage préoccupée des "effets pervers" qui pourraient découler de la libération de la parole des victimes ("davantage de plaintes non fondées") que de remettre en cause, ou d'améliorer, les outils utilisés lors de leurs enquêtes. Loin de soumettre son travail à une autoréflexion critique, la directrice du Groupe Impact affichait un profond mépris à la fois et des victimes et des règles formelles élémentaires auxquelles son instance devrait se soumettre.

Finalement, ce 23 décembre, le Conseil d'Etat, par voie de communiqué de presse, prenait acte de la volonté de la directrice de prendre une retraite anticipée, et rappelait que les missions du Groupe Impact étaient appelées à évoluer et à être clarifiées avec la révision du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH), qui entrerait en vigueur le 1er janvier 2023.

Ces différents éléments montrent que la lutte contre le sexisme et le harcèlement est à revoir, dans ses fondations-mêmes, pour que la loi et les règlements internes aux institutions soient respectés. Il faut faire évoluer les procédures, les mentalités, les attitudes pour faire coïncider réalité et discours, et pour éviter que le système ne repose que sur le seul courage et l'opiniâtreté des victimes et des témoins.

Convaincue que la lutte contre le harcèlement sexuel ou moral doit être une priorité politique, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'État les questions suivantes :

- 1. Quelle appréciation le Conseil d'État fait-il de la prise en charge par le Groupe Impact des enquêtes concernant le harcèlement sexuel et moral touchant le personnel de l'Université de Lausanne ?*
- 2. Quelle appréciation le Conseil d'État fait-il des propos tenus par l'ancienne directrice du Groupe Impact, et en particulier, estime-t-il que la libération de la parole est un effet pervers résultant des luttes féministes ?*
- 3. Le Conseil d'État considère-t-il que les dossiers dont le traitement a été problématique doivent être reconsidérés ?*
- 4. Quelle est la vision du Conseil d'État concernant l'évolution du Groupe Impact, de ses compétences, ainsi que de l'amélioration du dispositif de prise en charge des cas de harcèlement sexuel et moral ?*
- 5. Quelles sont les autres mesures, notamment de prévention, qu'il entend prendre, afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et moral ?*
- 6. Quelle sera l'intégration des organisations du personnel dans les nouvelles procédures qui seront mises en place ?*

Réponse du Conseil d'Etat

1. Quelle appréciation le Conseil d'État fait-il de la prise en charge par le Groupe Impact des enquêtes concernant le harcèlement sexuel et moral touchant le personnel de l'Université de Lausanne ?

Il n'appartient pas au Conseil d'Etat d'apprécier les démarches effectuées par le groupe Impact dans le cadre des mandats que lui a confiés l'Université de Lausanne. Le groupe Impact jouissait en effet d'une totale indépendance dans la conduite des procédures prévues par le RCTH, et l'Université de Lausanne est un établissement autonome.

Cela étant, les réactions suscitées par ces deux investigations ont confirmé tant à la Direction de l'Université de Lausanne qu'au Conseil d'Etat la nécessité de réexaminer l'adéquation des processus de prise en charge des situations de harcèlement sexuel et d'en proposer des améliorations.

2. Quelle appréciation le Conseil d'État fait-il des propos tenus par l'ancienne directrice du Groupe Impact, et en particulier, estime-t-il que la libération de la parole est un effet pervers résultant des luttes féministes ?

Le Conseil d'Etat n'entend pas revenir sur les propos tenus par l'ancienne directrice du groupe Impact. Ces propos n'engagent en effet que l'intéressée et ils ne sauraient refléter la position du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat considère pour sa part que la libération de la parole observée depuis quelques années dans le sillage du mouvement MeToo a permis d'une part de mettre en lumière l'ampleur du phénomène et, d'autre part, de contribuer à une prise de conscience collective de l'impact des violences sexuelles et du harcèlement sexuel, que ce soit dans les relations sociales ou dans le contexte professionnel. En sa qualité d'employeur, le Conseil d'Etat ne tolère pas le harcèlement sexuel au sein de son administration et il encourage les personnes victimes ou les témoins de tels comportements à les signaler de manière à pouvoir y mettre un terme.

3. Le Conseil d'État considère-t-il que les dossiers dont le traitement a été problématique doivent être reconsidérés ?

Comme déjà mentionné, le Conseil d'Etat n'intervient pas dans la gestion des situations traitées par le groupe Impact qui sera par ailleurs dissout au 30 septembre 2024. Ainsi il n'est pas compétent pour donner des instructions au groupe Impact qui jouit d'une totale indépendance. Il est de la compétence de ce dernier de définir les mesures d'instruction utiles à l'établissement des faits et d'apprécier si la situation portée à sa connaissance est constitutive de harcèlement. Le RCTH qui définit la procédure applicable ne prévoit pas la possibilité pour les parties de demander la reconsidération ou la révision d'un rapport établi par le groupe Impact. Les parties peuvent toutefois contester les décisions qui seraient prises sur la base d'un rapport. En outre, si elles n'obtiennent pas satisfaction au travers de cette procédure, la voie judiciaire demeure ouverte.

4. Quelle est la vision du Conseil d'État concernant l'évolution du Groupe Impact, de ses compétences, ainsi que de l'amélioration du dispositif de prise en charge des cas de harcèlement sexuel et moral ?

Le RPCH renforce la politique de prévention du harcèlement et des atteintes à la personnalité, et il améliore la prise en charge des situations en instituant en lieu et place du groupe Impact deux nouvelles entités distinctes et indépendantes : l'Espace Ecoute et Médiation qui délivrera la prestation de personne de confiance et effectuera notamment des médiations, et l'Unité Investigation qui conduira les procédures formelles d'investigation lors de suspicion de harcèlement. Le champ d'application du règlement permettra par ailleurs de prendre en charge un large panel de situations de souffrance au travail. Le dispositif de prévention vise en effet toute forme d'atteinte à la personnalité et il ne se limite pas aux seules situations de harcèlement psychologique ou sexuel. La procédure d'investigation quant à elle améliore de manière notable l'information des parties à la procédure et celle des témoins dont les droits figurent expressément dans le règlement.

5. Quelles sont les autres mesures, notamment de prévention, qu'il entend prendre, afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et moral ?

Le Conseil d'Etat souligne que des mesures de prévention du harcèlement existent déjà. Plusieurs formations dans un format e-learning sont en effet proposées au personnel par la Direction générale des ressources humaines depuis 2021 : « Conflits et harcèlement au travail » module obligatoire destiné aux cadres, « Prévention du harcèlement sexuel au travail », module obligatoire destiné à l'ensemble du personnel et « La culture inclusive », module optionnel destiné à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation ou de formation sur mesure sont également déployées à la demande des services. Aussi bien le BEFH, qu'anciennement le Groupe Impact interviennent dans le cadre de la formation « Objectif cadres » dispensée obligatoirement à tous les cadres de l'ACV. Le Conseil d'Etat a également adopté en 2021 une directive qui traite de manière spécifique de la prévention et de la gestion du harcèlement sexuel au sein de l'Etat de Vaud. Cette directive sera adaptée pour le 1^{er} octobre 2024, date de l'entrée en vigueur du nouveau RPCH. Il s'agissait par ce biais notamment de rappeler que le harcèlement sexuel n'est pas toléré au sein de l'Etat de Vaud, de spécifier le rôle des acteurs concernés et d'identifier les moyens à disposition des personnes qui se considèrent victimes d'agissements portant atteinte à leur personnalité.

La mise en œuvre du nouveau dispositif fera l'objet d'une communication et des sensibilisations et des formations continueront d'être proposées au personnel. Par ailleurs, la prestation des personnes de confiance qui offriront un espace d'écoute et de conseils participera également de la prévention du harcèlement. En agissant en amont le Conseil d'Etat entend réduire les comportements qui portent atteinte à la personnalité des collaborateur-trice-s dans les relations de travail et protéger celles et ceux qui en seraient victimes.

6. Quelle sera l'intégration des organisations du personnel dans les nouvelles procédures qui seront mises en place ?

Les représentants du personnel ont été pleinement associés à la révision du dispositif de prévention et de gestion des situations de harcèlement. En effet, cinq séances ont été conduites par la cheffe de Département ou par la Direction générale des ressources humaines. Ces échanges ont permis d'apporter des améliorations au projet, avec notamment la constitution d'un groupe d'évaluation chargé de s'assurer que les mesures de prévention et les processus de prise en charge des différentes situations sont efficaces et performants.

Les trois syndicats et associations faitières du personnel seront représentés dans ce groupe au sein duquel ils pourront notamment partager leurs constats et expériences.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 28 août 2024.

La présidente :

Le chancelier :

C. Luisier Brodard

M. Staffoni