



**Bureau
d'information
et de
communication**

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne

COMMUNIQUÉ DU CONSEIL D'ÉTAT

Protection de la personnalité, conflits et harcèlement au travail

Le Conseil d'État adopte un nouveau dispositif et crée deux nouvelles entités

La réforme du règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement est terminée. Les travaux lancés par le Conseil d'État ont abouti à l'élaboration d'un nouveau dispositif de prévention et de prise en charge des situations. Après consultations des syndicats et organisations du personnel, le Conseil d'État a adopté un nouveau règlement, dont le champ d'application vise non seulement les situations de conflits au travail et de harcèlement, mais également toute forme d'atteinte à la personnalité dans le cadre du travail des collaboratrices et collaborateurs de l'État de Vaud. Ce règlement entrera en vigueur dès le 1^{er} octobre 2024 et sera mis en œuvre par deux nouvelles entités distinctes et indépendantes.

Précurseur il y a 20 ans lorsqu'il instituait l'entité indépendante du Groupe Impact pour gérer les conflits au travail et traiter les plaintes pour harcèlement, le Conseil d'État a lancé fin 2021 une vaste réforme du dispositif pour l'adapter à la fois aux évolutions légales et sociétales, mais aussi pour mieux intégrer les besoins des collaboratrices et collaborateurs, avec une meilleure protection de la personnalité. Les travaux ont conduit au constat qu'il était non seulement nécessaire d'améliorer les processus de prise en charge de situations, mais qu'il fallait aussi repenser la structure en charge du dispositif.

Durant l'année 2022, un groupe de travail a analysé de manière approfondie les processus existants au regard notamment du rapport d'audit de la Cour des comptes et a sollicité l'avis d'experts externes en matière de gestion des conflits. Des consultations ont également été menées auprès des services de l'État afin d'identifier au mieux leurs besoins.

Au printemps 2023, le Conseil d'État a pris acte du projet de règlement et a autorisé sa mise en consultation auprès des syndicats et associations du personnel. Cinq séances ont ainsi 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.

Un dispositif efficace pour un champ d'application très vaste

Le champ d'application du règlement se veut large, de manière à pouvoir prendre en charge un vaste panel de situations de souffrance au travail. Le règlement élargit dès lors le dispositif de prévention à toute forme d'atteinte à la personnalité et ne se limite pas aux seules situations de harcèlement psychologique ou sexuel. Ainsi, les valeurs protégées sont les valeurs physiques, affectives et sociales liées de la personne humaine.

Le dispositif sera porté par deux nouvelles entités distinctes : l'Espace Écoute et Médiation, qui délivrera notamment la prestation de personne de confiance en entreprise, et l'Unité Investigation qui aura la charge de conduire les enquêtes formelles lors de suspicion de harcèlement.

L'Espace Écoute et Médiation est un nouvel acteur de la prévention des atteintes à la personnalité dont peuvent être victimes les membres du personnel dans le cadre du travail. Les missions de l'Espace Écoute et Médiation sont orientées vers la prévention et la gestion des conflits, ainsi que le conseil au personnel confronté à des difficultés relationnelles. Cette entité dispose à cette fin de trois instruments que sont la prestation des personnes de confiance, la médiation et l'analyse du climat de travail. Cet espace sera amené à travailler en toute indépendance, en étant rattaché administrativement à la Direction générale des ressources humaines.

L'Unité Investigation se voit quant à elle confier la conduite des investigations, soit les procédures d'enquête qui visent à déterminer si les éléments constitutifs de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel sont réalisés. La nature des activités impose que cette entité n'ait pas de lien, même de nature fonctionnelle, avec le service en charge des ressources humaines qui est amené à fournir des conseils juridiques aux services confrontés à de telles situations. Cette entité sera dès lors rattachée administrativement à la Chancellerie et elle jouira d'une totale indépendance dans l'exercice de ses activités.

Prévention et sensibilisation dans les services de l'État

La création de ces deux nouvelles entités en charge du dispositif ne doit pas occulter le fait que la politique générale de prévention des conflits, des atteintes à la personnalité et du harcèlement repose sur deux piliers. D'une part, la Direction générale des ressources humaines qui, par son rôle de service transversal, a la charge de développer une politique de prévention dans ces domaines. D'autre part, l'autorité d'engagement joue un rôle essentiel dans la prévention dans la mesure où elle a la responsabilité d'instaurer dans son service un climat de travail respectueux de la diversité, inclusif et exempt de toute forme d'atteinte à la personnalité et de harcèlement. Les membres de la fonction RH, dans leur rôle de proximité avec le personnel, demeurent par ailleurs des intermédiaires privilégiés entre le personnel et leur hiérarchie.

Le nouveau règlement entrera en vigueur le 1er octobre 2024 et les postes de directrice ou directeur des deux nouvelles entités seront mis au concours prochainement. Dans l'attente, le Conseil d'État a prolongé l'arrêté relatif aux modalités applicables à titre transitoire à la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail jusqu'au 30 septembre 2024. Un dispositif de communication et de prévention auprès des collaboratrices et collaborateurs, mais également envers la Fonction RH et des autorités d'engagement sera déployé cet automne.

Bureau d'information et de communication de l'État de Vaud

Lausanne, le 27 juin 2024

RENSEIGNEMENTS POUR LA PRESSE UNIQUEMENT

DCIRH, Nuria Gorrite, conseillère d'Etat, [021 316 70 01](tel:0213167001)

DCIRH, Cécilia Bähni, directrice générale, Direction générale des ressources humaines, [021 316 19 01](tel:0213161901)

TÉLÉCHARGEMENTS