

Fédération syndicale



Service public

Solidaires – Unitaires – Démocratiques

Place Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021/ 351 22 50 – info@sud-vd.ch

CONSEIL D'ETAT DU
CANTON DE VAUD

Château cantonal

1014 Lausanne

Lausanne, le 3 mars 2014

Lutte contre le harcèlement sexuel, pour la dignité et l'intégrité des femmes

Mesdames les Conseillères d'Etat,

Messieurs les Conseillers d'Etat,

En novembre 2012, à l'appel de SUD Education, 227 femmes enseignantes vous ont adressé un courrier. Dans celui-ci, elles vous demandaient d'agir contre le harcèlement sexuel, pour la dignité et l'intégrité des femmes. Ces collègues refusaient d'avoir à vivre le parcours de la combattante de leur collègue institutrice. Elles vous écrivaient notamment ceci : *Ma collègue harcelée a mené un combat difficile et long auquel aucune femme ne devrait être confrontée. Dans le but de briser toute tentative de harcèlement sexuel, j'attends de mon employeur une position claire et ferme, la création de mesures préventives et l'application de sanctions immédiates quand les faits sont avérés.*

Vous n'avez à ce jour pas répondu à ces enseignantes, ni à notre syndicat qui s'est chargé de l'envoi groupé des lettres. Vous n'avez même pas accusé réception de ces missives.

Le 17 décembre 2012, nous vous avons fait parvenir un courrier sur la prévention du harcèlement sexuel dans les secteurs public et parapublic. Nous vous y demandions de mettre en œuvre les recommandations du Bureau fédéral de l'égalité entre les hommes et les femmes (BFEG) dans ce domaine. Afin de faciliter votre tâche, nous avons pris la peine de glisser dans l'enveloppe la brochure éditée par le BFEG à l'adresse des employeurs.

Ce courrier est lui aussi resté sans réponse, ni accusé de réception.

Aujourd'hui, notre syndicat comme les employé-e-s de la fonction publique et du secteur parapublic, ignore toujours quelle suite a été donnée à nos demandes. En particulier, nous ignorons si l'employeur public a intégré dans les dispositions légales, réglementaires et dans les directives les recommandations du BFEG.

A défaut d'une position claire de votre part, les employé-e-s sous votre responsabilité ne peuvent que se référer à un cas de harcèlement sexuel reconnu par le Groupe Impact en 2007 et confirmé par le TRIPAC en 2012. Les recours successifs du seul harceleur ont échoué. Le premier a été rejeté par le Tribunal cantonal (TC) en 2012. Le second a été, le 8 janvier 2014, déclaré irrecevable par le Tribunal fédéral. Quelle a donc été votre position dans cette affaire ? Quelles suites comptez-vous lui donner ?

En tant que premier employeur du canton de Vaud, vous ne pouvez pas vous dérober à vos obligations.

Il s'agit de faire reculer ce fléau qu'est le harcèlement sexuel. Dans cet objectif, nous vous invitons donc :

- à mettre en oeuvre les recommandations du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG) en les intégrant dans les dispositions légales et réglementaires et dans les directives pertinentes.

Notamment doivent être repris:

- la notion de « lieu de travail ». Le harcèlement sexuel intègre tout ce qui peut avoir un effet négatif sur les relations de travail et concerne donc l'ensemble des actes, qu'ils se produisent sur le lieu de travail ou durant temps libre, qui sont de nature à rendre les relations de travail plus difficiles entre un supérieur hiérarchique et une subordonnée.
- la notion de « caractère importun ». L'élément décisif pour apprécier le caractère importun d'un comportement est la façon dont celui-ci a été ressenti par la personne qui s'en plaint. Les avances non désirées sont interdites par l'article 4 de la loi sur l'égalité (LEg), qui ne fait pas de la contrainte un élément constitutif de la définition du harcèlement sexuel.

Une première mesure simple est ce que le BFEG considère comme la base de la prévention, à savoir un document écrit diffusé à toutes et tous les salarié-e-s et pas uniquement les cadres. Ce document doit contenir :

- une prise de position claire de l'employeur contre le harcèlement sexuel
- une définition du harcèlement sexuel au travail, assortie d'exemples concrets
- un encouragement au personnel à se défendre activement contre le harcèlement sexuel, avec le plein soutien de l'employeur
- une indication des sanctions auxquelles s'exposent les personnes coupables de harcèlement sexuel.

Il nous semble également urgent d'étudier les mesures d'aide que l'Etat devrait apporter aux personnes qui dénoncent un harcèlement sexuel et qui obtiennent reconnaissance de celui-ci par le Groupe Impact. Si l'employeur refuse les conclusions de ce groupe, et du coup combat avec tous ses moyens l'employé-e qui dénonce un harcèlement sexuel, il nous paraît indispensable que l'Etat mette cette personne au bénéfice d'une assistance juridique en bonne et due forme et couvre les frais d'avocat et de justice inhérents à la poursuite de la démarche.

Un accusé de réception nous obligerait. Une réponse circonstanciée d'ici au 1er mai 2014 nous obligerait davantage encore.

Nous avons l'espoir qu'une partie au moins des mesures que nous proposons puissent entrer en force d'ici le 14 juin 2014.

En vous souhaitant bonne réception et bonne lecture de ce courrier, nous vous prions d'agrèer, Mesdames les Conseillères d'Etat, Messieurs les Conseillers d'Etat, nos salutations distinguées et féministes.

Angèle Lopez

Fédération syndicale SUD

Françoise Emmanuelle Nicolet

Fédération syndicale SUD

Copies :
- Bureau fédéral de l'égalité
- Bureau vaudois de l'égalité
- Groupe Impact