

Autour du 8 mars

Harcèlement sexuel:



QUELLES SUITES?

BREF HISTORIQUE

En 2007, une enseignante accuse son directeur de harcèlement sexuel et saisit le Groupe Impact (GI) pour qu'il se prononce sur des faits advenus entre 2003 et 2005. Les conclusions du rapport sont très claires. *Compte tenu des éléments qui ont été portés à sa connaissance, le Groupe Impact conclut, après avoir établi le caractère non désiré de la conduite incriminée, son effet harcelant, l'existence d'une stratégie d'emprise ainsi que l'utilisation d'une position hiérarchique supérieure à des fins de nature sexuelle. Les allégations de harcèlement sexuel sont réalisées. L'auteur en est Monsieur X et la victime Madame H.*

Dans la foulée, la Conseillère d'Etat Anne-Catherine Lyon (DFJC) rejette le rapport du Groupe Impact sur la forme, estimant que le directeur n'a pas suffisamment été entendu. Le fond - existence ou non d'un harcèlement sexuel - n'est pas traité par la Cheffe de département.

En 2007 encore, Madame Nicole Golay, directrice du Groupe Impact, rencontre une délégation du Conseil d'Etat (CE) pour lui demander une expertise de son rap-

port. La délégation du CE refuse ce qui aurait permis de trancher le fond et laisse à l'enseignante l'entière charge de saisir la justice si elle veut que le fond soit tranché et son harcèlement sexuel reconnu. Ce que l'enseignante fait avec l'appui de la Fédération syndicale SUD.

Le 31 mai 2012, le Tribunal des prud'hommes (TRIPAC) confirme le constat de harcèlement sexuel. Ceci après une longue, harassante et très coûteuse procédure menée contre deux parties: le directeur défendu par un avocat privé et l'Etat de Vaud représenté par le Service juridique et législatif (SJL).

Le 19 septembre 2012, suite au recours formulé par le seul directeur, le Tribunal cantonal (TC) confirme le jugement rendu le 31 mai 2012 par le TRIPAC. De son côté l'Etat de Vaud n'avait pas recouru. Harcèlement sexuel il y a bien eu.

Dans ses considérants, le TC balaie l'entier des arguments du directeur et le reconnaît auteur de harcèlement sexuel envers une subordonnée, institutrice de son établissement. Toutes les voies juridiques cantonales sont épuisées.

Le 8 janvier 2014, le Tribunal fédéral déclare irrecevables les deux recours dont l'a saisi le seul directeur. Le harcèlement sexuel est définitivement établi. Plus aucune voie de recours n'est possible. Après tant d'années la victime a enfin fait reconnaître son droit.

UNE AFFAIRE EXEMPLAIRE QUI DOIT RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Cette affaire a permis aux divers tribunaux vaudois de renforcer la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel. Le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG) a quant à lui rendu au TF des déterminations sur le recours du directeur. Le BFEG se prononce en détail sur la notion de « lieu de travail » et sur la notion de « caractère importun », deux éléments-clés dans la notion de « harcèlement sexuel » tel que défini par la loi fédérale sur l'égalité (LEg). Sur ces deux points, son analyse appuie complètement celle des juridictions vaudoises.

La triste affaire de notre collègue est un puissant révélateur. Elle doit marquer un tournant dans la gestion du harcèlement sexuel par l'employeur public, directement dans le secteur étatique et par exemplarité dans le parapublic.

ALORS? QUELLES SUITES?

Depuis le début de ce que SUD considère comme une affaire exemplaire, nous avons interpellé à maintes reprises le Conseil d'Etat au sujet de sa politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

Nous n'avons rien obtenu au-delà des déclarations d'intention, promesses qui n'engagent à rien et engagements qui ne sont pas tenus. Notre dernier courrier du 17 décembre 2012, qui demandait la mise en oeuvre des recommandations du Bureau fédéral de l'égalité n'a même pas suscité un accusé de réception de la part du Conseil d'Etat. Pas plus que le courrier envoyé à l'automne 2012 au Conseil d'Etat par 227 enseignantes inquiètes de la tournure des événements dans l'affaire qui vient de trouver son épilogue judiciaire. Face à ce dédain (quel autre terme utiliser ?), nous lançons dès aujourd'hui une nouvelle série d'initiatives et de démarches. Nous interpellons dans ce cadre les membres du Parlement vaudois.

Ces démarches ont toutes un objectif commun: faire reculer ce fléau qu'est le harcèlement sexuel.

Nous invitons toutes les forces intéressées à la défense de l'égalité, de la dignité et de l'intégrité des femmes à inciter par les moyens qui sont les leurs le plus grand employeur du canton de Vaud:

- 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 MESURE SIMPLE ET IMMEDIATE

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.

Mars 2014

Dossier complet sur notre site www.sud-vd.ch

Fédération syndicale SUD

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