

Fédération syndicale



Solidaires - Unitaires – Démocratiques

Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021 / 351 22 50 [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch) – [info@sud-vd.ch](mailto:info@sud-vd.ch)

---

Lausanne, le 9 décembre 2009

*Lettre ouverte de la Fédération syndicale SUD  
aux député-e-s du Grand Conseil vaudois*

Mesdames et Messieurs les député-e-s,

Notre démarche est un peu inhabituelle. Nous nous adressons à vous pour vous demander d'utiliser systématiquement tous les outils et les moyens de l'intervention parlementaire pour obtenir des informations et agir effectivement sur la question de la souffrance au travail, violence organisationnelle au travail, ainsi que sur celle du harcèlement psychologique et sexuel, dans l'administration cantonale vaudoise.

Nous sommes persuadé-e-s que notre démarche trouvera parmi vous un accueil favorable, puisque d'ores et déjà certains groupes parlementaires ont annoncé leur intention de faire de la lutte contre le stress au travail un de leurs objets privilégiés d'intervention. Comment prendre au sérieux la question du stress sans avancer en même temps sur celle de la souffrance au travail ?

Au sein de l'administration cantonale vaudoise, c'est le Groupe Impact qui a notamment en charge de veiller à la protection de la personnalité de tous les travailleurs et toutes les travailleuses. La protection de la personnalité définit un domaine qui est plus large que celui du harcèlement psychologique et sexuel. Elle touche aux violences organisationnelles, aux pratiques dérivant de l'abus de position dominante sur le plan hiérarchique et intègre toutes les remises en cause du droit au respect de la personnalité et à l'intégrité physique et psychique de la personne.

Le Groupe Impact agit dans le cadre d'un règlement défini par le Conseil d'Etat (Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement – RSV 1.6).

Il peut effectuer soit des démarches informelles, soit des investigations impliquant instruction et rapport final. Cette action se complète par des procédures de médiation ou de coaching.

### *En préambule, un cas concret exemplaire (témoignage)*

En 2005, une employée de l'Etat de Vaud porte plainte auprès du Groupe Impact contre son supérieur hiérarchique direct pour ce qu'elle considère être un harcèlement sexuel subi dès 2003.

En 2007, le Groupe Impact conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel. La cheffe du département employeur concerné refuse les conclusions du rapport d'investigation du Groupe Impact.

Aujourd'hui, en 2009, la procédure judiciaire est toujours en cours.

Depuis le début de ce que le Groupe Impact a reconnu comme harcèlement sexuel la plaignante a dû continuer à supporter la présence du supérieur hiérarchique, demeurer avec lui dans un rapport de subordination et donc le rencontrer dans toute une série d'échéance de sa vie au travail.

Il a fallu une intervention très ferme du syndicat et de ses avocat-e-s pour obtenir de la hiérarchie supérieure que la plaignante puisse ne plus rencontrer son supérieur direct. Cette mesure est cependant provisoire et sa validité est d'une année (d'août 2009 à juillet 2010). Elle n'est pas liée à l'issue de la procédure judiciaire.

Dans ce cas exemplaire, l'employeur a certes proposé un transfert à un poste équivalent à la plaignante mais en l'assortissant de l'engagement à renoncer à toute autre action en réparation, la laissant avec des frais médicaux induits par le harcèlement à son entière charge. L'employée a refusé cette solution, car elle ne pouvait accepter, de surcroît, comme solution face au harcèlement sexuel dénoncé, de quitter son poste alors que la personne incriminée restait en place.

Que faire face à des situations comme celle-là et à toutes les autres, peut-être moins aiguës, mais toutes porteuses de souffrance et d'une atteinte à la dignité des employé-e-s ?

**Il nous semblerait utile que les député-e-s posent les questions pertinentes pour dresser un tableau clair de la situation en matière de harcèlement à l'Etat de Vaud, depuis 2003 avec une ventilation par année, par département et par service. Toutes ces données comme tous les autres éléments d'information dont il est question dans cette lettre, doivent naturellement contenir l'indication par genre (H/F) et par tranche d'âge :**

1. le nombre total de démarches dites informelles (difficultés relationnelles et possible harcèlement) entreprises par le Groupe Impact ;
2. le nombre total d'entretiens que ces démarches informelles ont occasionné ;
3. mêmes demandes d'information pour les coachings et les interventions d'équipe.

Pour tout ce qui concerne ces démarches informelles, il serait fort utile de déterminer le nombre de situations constatées, le nombre de plaintes et le nombre d'actions ouvertes au Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale (ou devant tout autre tribunal) impliquant des plaintes pour non respect du droit à la protection de la personnalité et à l'intégrité psychique et physique, même si ces situations ne correspondent pas à la définition usuelle du harcèlement mais recouvrent bien les éléments de l'article 328 du Code des obligations, de l'article 6 de la Loi sur le travail et de l'article 5, al. 2 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Dans la mesure où le Groupe Impact, en cas de démarche informelle, peut orienter les personnes requérantes vers :

- le médecin cantonal,
- le/la responsable RH compétent-e,
- l'autorité d'engagement,
- un autre organisme :

4. Combien de personnes requérantes au Groupe Impact ont été orientées par lui et vers quelles instances ?
5. Quel est le nombre de médiations qui échouent et qui entraînent l'ouverture d'une investigation ?

Au-delà des interventions informelles, le Groupe Impact peut poursuivre des investigations destinées à établir les faits et les éléments constitutifs du harcèlement psychologique ou sexuel. Cet aspect de son activité est central. Il s'agit de demander :

6. le nombre de procédures d'investigations ouvertes ;
7. le nombre de procédures d'investigations conclues ;
8. la durée moyenne d'une investigation entre son ouverture et sa conclusion ;
9. le nombre d'investigations sollicitées par des employé-e-s plaignant-e-s ;
10. le nombre d'investigations sollicitées par l'autorité d'engagement ;
11. le nombre d'investigations décidées d'office par le Groupe Impact.

Comme précédemment, ces informations doivent être présentées depuis 2003 avec une ventilation par année, par département et par service et précisions quant au genre (H/F) et à l'âge des requérante-e-s.

En conclusion de ces travaux d'investigation, le Groupe Impact émet un rapport transmis au chef ou à la cheffe de département concerné-e qui l'accepte ou le refuse. Les personnes impliquées peuvent faire recours au Tripac contre la décision du Conseiller d'Etat ou de la Conseillère d'Etat.

## **Protection des plaignant-e-s et des témoins**

Le règlement du 2 décembre 2002 relatif au Groupe Impact assure dans son article 23 le principe d'une protection relative des témoins (« ne subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition »). Ce principe de protection se révèle dans la pratique totalement insuffisant. Il est systématiquement contourné dans la mesure où le rapport hiérarchique permet aux mobbeurs-euses ou aux personnes qui ne respectent pas le droit à la personnalité de continuer à agir sur leur victime.

De surcroît, la cohésion et la solidarité interne à la ligne hiérarchique déterminent, dans une grande majorité de cas, que les pressions et les agissements hostiles puissent continuer à l'encontre des personnes qui témoignent ou qui se plaignent.

Même quand un rapport du Groupe Impact établit qu'il y a eu harcèlement sexuel ou moral, les victimes comme les témoins peuvent se trouver dans des situations extrêmement difficiles.

En effet, si le Conseiller d'Etat ou la Conseillère d'Etat en charge refuse partiellement ou totalement les conclusions du rapport d'investigation, on entre dans une situation extrêmement paradoxale. Pour peu que la personne, victime selon le rapport du Groupe Impact, recoure contre la décision du Conseiller d'Etat, elle doit affronter des démarches judiciaires qui, à coups d'appels, peuvent durer des années.

A l'inverse, le/la Conseillère d'Etat qui combat le rapport du Groupe Impact recourt à l'argent public, aux avocat-e-s du Service de justice et législation (S JL), voire à l'engagement d'avocat-e-s extérieures pour soutenir sa position au cas où le/la plaignant-e recourt contre elle devant le Tripac. Nous nous trouvons donc devant une situation où l'argent public et les moyens de l'Etat contribuent à soutenir une position opposée à celle d'un autre service de l'Etat, le Groupe Impact, chargé d'instruire les questions de harcèlement et de mise en cause du respect du droit à la personnalité. L'Etat combat son propre service anti-harcèlement et contribue, dans bien des cas, à renforcer la position de la personne définie comme harceleuse par l'investigation du Groupe Impact. Cette convergence, parfois cette alliance, inspire aux plaignant-e-s un sentiment d'abandon et de déni.

Il faut enfin ajouter à ces éléments de description et d'analyse tout ce qui concerne la mise en danger de la santé des plaignant-e-s. Les personnes plaignantes souffrent du déni, en tombent malade, sont fragilisées de manière intolérable souvent dans leur situation personnelle et professionnelle. Cela aussi doit cesser.

Nous proposons deux mesures pour combattre ces injustices et ces dénis :

1. une aide financière pour couvrir les frais d'avocat-e-s pour toutes les personnes dont l'investigation du Groupe Impact aura établi qu'elles sont victimes de harcèlement, au cas où elles doivent affronter une décision contraire du/de chef-fe du département refusant les conclusions du Groupe Impact ;
2. la non-comptabilisation du temps de maladie, liée au harcèlement, dans la période couverte par le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler.

Durant ces années, la personne reconnue victime par le Groupe Impact et les témoins demeurent soumis à un rapport hiérarchique où s'inscrit très souvent le mobbeur ou la mobbeuse (toujours selon le Groupe Impact). Ce ou cette dernière continue de fonctionner avec les pouvoirs que lui accorde sa position hiérarchique, maintient les rapports de subordination liés à ce pouvoir et se trouve de fait dans une position forte face à la partie faible que constituent les personnes harcelées ou mobbées et les témoins. Cette fragilisation, structurelle, de la partie attaquée est un élément qui conforme toute la situation de harcèlement ou de non respect de la personnalité quand l'acteur-trice

du manquement appartient à la hiérarchie. Le maintien de la situation asymétrique et du rapport de subordination qu'implique l'organisation du travail et la configuration relationnelle pèsent gravement sur la personne qui se plaint ou qui témoigne. D'ailleurs, très souvent, c'est cette organisation hiérarchique même qui rend possible, qui facilite ou qui promeut le harcèlement ou la violation du droit au respect de la personnalité.

Il importe donc de concrétiser la protection des témoins et des plaignant-e-s par des mesures concrètes. Nous avons quelques pistes que nous vous exposons ci-après. Il est nécessaire d'interpeller le Conseil d'Etat pour qu'il procède aux modifications du règlement ou pour que soient mises en route, cas échéant, des modifications légales.

Tout d'abord il y a un certain nombre d'informations indispensables à obtenir, donc de questions à poser au Conseil d'Etat (naturellement, toutes ces informations doivent être ventilée par année, département et service depuis 2003, avec distinction du genre (H/F) et de l'âge) :

12. combien de rapports d'investigation du Groupe Impact concluant à l'existence de harcèlement psychologique et/ou sexuel ont été refusés par les chef-fe-s des départements concernés ;
13. combien de rapports ont été refusés par chaque département ;
14. quelles ont été les suites données et quelle a été la conclusion des situations où les rapports du Groupe Impact ont été refusés par le Conseiller d'Etat / la Conseillère d'Etat concerné-e ;
15. dans les situations de harcèlement ou de violation du droit au respect de la personnalité, combien de personnes témoins ou plaignantes ont-elles fait l'objet d'un licenciement, d'une sanction, d'un transfert, d'une convention de départ et combien de personnes victimes, plaignant-e-s ou témoins ont démissionné.

## **Pistes pour assurer une protection effective des témoins et des plaignant-e-s.**

1. Il est décisif que la situation de subordination liée au rapport hiérarchique soit limitée et réordonnée pour protéger témoins et plaignant-e-s. Cette suspension ou limitation du rapport hiérarchique implique tout d'abord pour les témoins que le rapport direct avec un-e supérieur-e hiérarchique faisant l'objet d'une plainte se déroule obligatoirement sous la forme prévue par la loi pour l'entretien de service, c'est-à-dire avec la possibilité pour l'employé-e d'être assisté-e et accompagné-e s'il/elle le souhaite à l'occasion de ces contacts. Ces contacts doivent faire l'objet de procès-verbaux validés par les parties et obligatoirement versés au dossier personnel de l'employé, après conclusion de l'affaire, donc à l'issue de tous les développements de celle-ci, y compris sur le terrain juridique. Cette protection doit pouvoir se poursuivre durant deux ans après l'issue de l'affaire et être complétée par un droit de transfert, avec obligation de résultat pour l'employeur, si l'employé-e témoin en fait la demande.
2. Les personnes plaignantes, dès l'ouverture du dossier d'investigation du Groupe Impact et jusqu'aux conclusions - y compris judiciaires - de leurs affaires doivent bénéficier d'une suspension des rapports hiérarchiques avec le/la supérieur-e ayant fait l'objet de la plainte. Cette suspension implique que les instructions nécessaires à l'accomplissement du travail doivent être transmises par un-e autre responsable hiérarchique qui doit également assurer le processus de suivi, de contrôle et d'évaluation de la personne plaignante et de son travail. La personne plaignante doit pouvoir bénéficier à sa demande, de la possibilité de ne pas avoir à rencontrer le/la supérieur-e incriminé-e dans le cadre de son activité au travail.
3. Avant l'ouverture d'une investigation par le Groupe Impact, donc durant l'éventuelle démarche informelle, de médiation, de coaching, la personne plaignante doit pouvoir bénéficier des droits prévus en point 1. Dès l'ouverture de l'investigation, elle doit pouvoir choisir soit de bénéficier des mesures de protection prévues, en restant sur son lieu de travail, soit de demander un transfert avec obligation de résultat pour l'employeur.
4. En cas de licenciement ordinaire ou de licenciement avec effet immédiat durant l'action du Groupe Impact pour plainte et jusqu'à conclusion de ses éventuelles suites judiciaires les personnes témoins ou plaignantes doivent bénéficier de disposition analogues à celles de l'article 10 de la loi sur l'égalité (LEg), notamment dans ses alinéas 1, 2 et 3.

Ces mesures de protection doivent s'étendre sur une période de deux ans après conclusion des affaires.

## **Conclusions**

Nous savons que le Conseil d'Etat a le projet de revoir assez rapidement le règlement qui cadre les activités du Groupe Impact. Même si la rédaction dudit règlement est de la compétence de l'Exécutif, des interventions parlementaires qui iraient dans le sens énoncés par nos propositions et les questions présentées dans cette lettre contribueraient, nous en sommes persuadé-e-s, à orienter dans le bon sens le travail gouvernemental.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez aux diverses suggestions contenues dans cette lettre et de l'usage effectif que vous en ferez dans le cadre de votre travail parlementaire et vous prions, Mesdames et Messieurs les député-e-s, de trouver ici l'assurance de notre considération distinguée.

Pour le Secrétariat Fédéral de SUD

Françoise Emmanuelle Nicolet  
Aristides Pedraza

P.S. Nous demeurons bien entendu à dispositions de chacun et chacune d'entre vous pour discuter des propositions émises et vous faire part des informations que nous détenons sur ce problème. Nous serons ravi-e-s de débattre avec vous de ces questions essentielles.