



REPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT
à l'interpellation Claude Nicole Grin et consorts au nom Les vert.e.s vaudois.e.s - Les problèmes internes au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) sont-ils vraiment résolus ? (24_INT_12)

Rappel de l'intervention parlementaire

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) joue un rôle central dans la promotion des droits des femmes et la lutte contre toutes les formes de discriminations dans le Canton. Mis en place au tout début des années 1990, peu après la création du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes en 1988, le BEFH offre à la population, aux entreprises, aux organisations et aux autorités du Canton de Vaud des conseils spécialisés, ainsi qu'un soutien juridique. Le BEFH met en outre sur pied des campagnes de sensibilisation et de prévention, conçoit et diffuse du matériel d'information, organise des formations et élabore des outils pédagogiques. Son importance est donc grande à tous les échelons de l'administration et du domaine privé.

Or, depuis plusieurs mois, des problèmes apparaissent dans la gestion et l'administration du BEFH, notamment dans le domaine de la gestion du personnel. Des manquements et problèmes ont ainsi été décrits entre autres dans un article du journal 24Heures du 11 novembre 2023¹ par plusieurs employé·e·s et ancien·ne·s employé·e·s du bureau. Une situation qui apparaît exister depuis plusieurs années, sans que de réelles mesures n'aient permis d'y remédier. Et alors que le Conseil d'État a relevé qu'une analyse sur le climat de travail au BEFH avait été menée, dont il ressortait qu'il n'y avait pas de « climat de travail actuel altéré qui nécessiterait des mesures correctives », cette conclusion interpelle à plus d'un titre compte tenu précisément des retours reçus de la part des employé·e·s. Il en va d'ailleurs de même pour ce qui est de la réponse donnée par le Conseil d'État le 12 septembre dernier à la question de notre collègue Hadrien Buclin, qui relevait déjà les problèmes précités.

A la lumière de ce qui précède, il paraît nécessaire de clarifier plusieurs points qui demeurent ouverts et auxquels le Conseil d'État n'a pas, à ce jour, donné de réponse. Ceci dans le but plus général de rétablir un climat propice au bon fonctionnement du BEFH.

Aussi les signataires souhaitent respectueusement poser au Conseil d'État les questions suivantes :

- 1. À qui l'analyse, respectivement l'enquête, réalisée au sein du Bureau de l'égalité a-t-elle été confiée?*
- 2. Combien de personnes ont été entendues dans le cadre de cette enquête ?*
- 3. La presse indique que les personnes démissionnaires n'ont pas été entendues lors de l'enquête : le Conseil d'État peut-il en préciser les raisons ?*
- 4. Quelles ont été les effets des conclusions de l'évaluation sur l'évolution du climat de travail ?*
- 5. Quelles mesures ont été prises par le Conseil d'État afin que les problèmes constatés ne se reproduisent pas ?*

¹ <https://www.24heures.ch/probleme-de-management-madame-egalite-essuie-les-critiques-dex-employes-519147600268>.

Réponse du Conseil d'Etat

Préambule

A titre préalable, le Conseil d'Etat rappelle qu'il est particulièrement attentif à la question du climat de travail et au maintien de conditions saines et respectueuses pour ses collaboratrices et collaborateurs. Il en va de sa responsabilité d'employeur de protéger la santé et la personnalité de ses employées et employés. De nombreuses mesures sont en place afin de prévenir ou gérer les situations de harcèlement psychologique ou de mobbing, ou encore de harcèlement sexuel et de discrimination au sein de l'Etat de Vaud. A cette fin, le Conseil d'Etat a notamment instauré le Groupe Impact, chargé de l'écoute, des conseils, de la prévention et de la gestion dans le cadre de conflits au travail. Toute difficulté relationnelle importante rencontrée dans le cadre de sa relation de travail peut être soumise par une collaboratrice ou un collaborateur au Groupe Impact. En effet, selon l'art. 5 al. 3 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), « *Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing* ». A ce titre, il a adopté, le 9 décembre 2002, le règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH) auquel est soumis, conformément à son art. 2, toute personne qui est engagée à l'Etat.

A ce mécanisme s'ajoutent de nombreuses autres possibilités à disposition du personnel de l'Etat de Vaud. En effet, tout élément porté à la connaissance de la hiérarchie ou des ressources humaines fait l'objet d'une appréciation visant à déterminer son bien-fondé et les démarches qui devraient cas échéant être entreprises. Chaque cadre et chaque collaboratrice et collaborateur de l'Etat de Vaud a récemment suivi deux modules e-learning sur les risques psychosociaux, un e-learning sur la culture inclusive et deux autres capsules sur les conflits et le harcèlement au travail. En sus, divers supports sont mis à la disposition de chacune et chacun afin de soutenir la qualité de vie au travail, notamment par la mise en place de bilans de compétences, de coachings ou encore d'un accompagnement par la réinsertion professionnelle pour les personnes qui se trouvent en incapacité de travail de longue durée.

Toute collaboratrice ou tout collaborateur qui rencontre des difficultés en poste peut prendre contact de manière volontaire avec la Direction générale des ressources humaines, et plus particulièrement la direction « *Qualité de vie au travail* ». En outre, chaque département dispose d'un-e correspondant-e santé et sécurité au travail en charge de soutenir les collaboratrices et collaborateurs si besoin. Unisanté propose également des consultations individuelles, dans un cadre médical et confidentiel, pour le cas où une collaboratrice ou un collaborateur estime que sa situation professionnelle se dégrade et se questionne sur d'éventuelles conséquences sur sa santé. Enfin, chaque collaboratrice ou collaborateur est libre de se faire assister, dans le cadre de chaque étape formelle avec son employeur, par une personne de confiance, un conseil juridique ou un représentant d'un syndicat.

Les employées et employés de l'Etat de Vaud disposent ainsi de nombreuses offres de soutien et possibilités d'action en cas de difficulté.

Toutefois, et il convient de le souligner, les divergences d'opinions, les conflits ponctuels ou encore les contraintes professionnelles usuelles ne doivent pas être confondus avec du harcèlement ou assimilés à un dysfonctionnement. Les sensibilités propres à chacune et chacun, les ressentis ou encore l'interprétation personnelle des situations appartiennent au subjectif et ne relèvent pas des missions de protection de l'employeur.

Concernant précisément la situation du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), la mission de protection de la santé et de la personnalité du personnel est menée à bien par le Conseil d'Etat. L'analyse du climat de travail, tout comme de son suivi à six mois (mars 2024), indiquent que celui-ci est bon à très bon, tout comme les relations entre collègues et avec leur responsable.

Les intérêts privés en présence, qui touchent à la sphère privée des collaboratrices et collaborateurs actuellement en poste au BEFH et l'absence d'intérêt public prépondérant à dévoiler le détail de la situation, commandent de répondre à la présente interpellation avec mesure et dans le strict respect de la protection de la personnalité des collaboratrices et collaborateurs en poste.

1. *À qui l'analyse, respectivement l'enquête, réalisée au sein du Bureau de l'égalité a-t-elle été confiée ?*

Conformément à l'art. 8 du règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH), l'autorité d'engagement des collaboratrices et collaborateurs du BEFH, à savoir le Secrétaire général du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine, a sollicité, le 8 septembre 2023, l'intervention du Groupe Impact pour réaliser une analyse du climat de travail (art. 11 al. 2 RCTH).

2. *Combien de personnes ont été entendues dans le cadre de cette enquête ?*

L'intégralité des personnes en poste au sein du BEFH au moment de cette analyse ont été entendues.

3. *La presse indique que les personnes démissionnaires n'ont pas été entendues lors de l'enquête : le Conseil d'État peut-il en préciser les raisons ?*

Comme indiqué sur le site Internet du Groupe Impact, cette analyse « offre un espace d'expression aux collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'à l'encadrement direct. Elle a pour but de fournir à l'autorité d'engagement une analyse de la situation et de lui permettre de mettre en œuvre des mesures correctrices ». Elle est ainsi prévue comme une mesure à l'attention des personnes en poste et afin d'envisager des éventuelles mesures correctrices pour une situation existante. Pour ces raisons, c'est à juste titre et conformément à la pratique du Groupe Impact que les anciennes collaboratrices et ancien collaborateur du BEFH n'ont pas été entendus dans le cadre de cette analyse. Il en va de même de la précédente direction.

Pour le surplus, il convient de rappeler que la démarche formelle relative au harcèlement psychologique et/ou sexuel prévoit qu'une demande d'ouverture d'investigation peut être présentée par écrit « en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption, nonante jours après la fin des rapports de travail » (art. 16 al. 2 du RCTH et art. 5 al. 2 de l'arrêté relatif aux modalités applicables à titre transitoire à la procédure d'investigation en matière de harcèlement au travail du 22 mars 2022). A toutes fins utiles, il est porté à la connaissance de la députée que cette possibilité n'a pas été activée par les collaboratrices et collaborateur qui ont démissionné du BEFH, même après la fin de leur rapport de travail.

En-dehors de toute procédure formelle, la Cheffe du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) a personnellement reçu, à leur demande, les deux anciennes collaboratrices et l'ancien collaborateur du BEFH qui ont démissionné respectivement en juin 2021, octobre 2022 et mai 2023.

4. *Quelles ont été les effets des conclusions de l'évaluation sur l'évolution du climat de travail ?*

L'analyse du climat de travail, tout comme de son suivi à six mois (mars 2024), indiquent que celui-ci est bon à très bon, tout comme les relations entre collègues et avec leur responsable.

Hormis une médiation pour une situation interpersonnelle entre deux collaboratrices, non membres de la Direction, aucune mesure n'a été, ni ne doit être prise. En effet, au terme de l'analyse du climat de travail et de son suivi à six mois, aucun problème au sein du BEFH n'a été constaté. Par ailleurs, les effets de la médiation entreprise ont déjà été perçus lors du suivi.

5. *Quelles mesures ont été prises par le Conseil d'État afin que les problèmes constatés ne se reproduisent pas ?*

Comme indiqué en préambule à la présente réponse, le Conseil d'Etat veille tout particulièrement à la protection de la santé et de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs.

Le Conseil d'Etat est et restera attentif à la préservation de la qualité de leurs conditions de travail et à garantir que les collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale ne fassent pas l'objet de tentatives de calomnies ou de dénigrement et puissent poursuivre leur travail dans de bonnes conditions.

A ce titre, il est sensible au besoin exprimé par la majorité du personnel du BEFH, dans le cadre du suivi du mois de mars 2024, à savoir que les propos dénigrants et ce qui est vécu comme des attaques (article de presse et objets parlementaires) cessent, afin de pouvoir travailler sereinement.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 21 août 2024.

La présidente :

C. Luisier Brodard

Le chancelier. :

M. Staffoni