

RÈGLEMENT

relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH)

172.31.7

du 9 décembre 2002

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'article 5, alinéa 3 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel^A
vu le préavis du Département de l'économie

arrête

Chapitre I Généralités

Art. 1 Principe

¹ Le Conseil d'Etat veille à la protection de la personnalité de tous les collaborateurs de l'Administration cantonale vaudoise dans le cadre de leur activité professionnelle.

² Il prend les mesures nécessaires pour prévenir et combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes entre collaborateurs, en particulier le harcèlement.

Art. 2 Champ d'application

¹ Est soumise au présent règlement toute personne qui est engagée à l'Etat par contrat de droit administratif ou qui reçoit de l'Etat une rémunération.

Art. 3 Définition des formes de harcèlement

¹ Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable.

² Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Chapitre II Groupe d'intervention

Art. 4 Constitution

¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe d'intervention. Celui-ci comprend en principe au maximum six équivalents temps plein.

² Le Conseil d'Etat désigne les membres, pour un taux d'activité d'au moins 50%.

³ Les postes sont mis au concours. La sélection des candidats est confiée à un comité qui comprend trois à cinq personnes, présidé par un représentant du Service du personnel. Un membre du groupe d'intervention siège au comité de sélection.

Art. 5 Missions

¹ Le groupe d'intervention a pour missions de :

- a. mener une politique d'information et de prévention du harcèlement;
- b. traiter les demandes par :
 - la démarche informelle,
 - la procédure d'investigation, avec les conclusions.

Art. 6¹

¹ Le groupe d'intervention travaille en toute indépendance. Administrativement, il est rattaché à la Chancellerie d'Etat.

Art. 7 Organisation

¹ Le groupe d'intervention décide de son organisation interne. En particulier, il peut désigner un responsable et décider de travailler par délégation.

Chapitre III Démarche informelle**Art. 8 Principe**

¹ Tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, peut s'adresser librement au groupe d'intervention.

Art. 9 Examen préalable

¹ Le groupe d'intervention examine la situation décrite.

² Il reçoit, entend et écoute la personne requérante.

³ Avec l'accord de celle-ci, il prend au besoin contact avec la ou les personnes mises en cause et propose de les entendre.

Art. 10 Orientation vers une autre structure

¹ Considérant l'ensemble de la situation, le groupe d'intervention peut proposer à la personne requérante de s'adresser :

- au médecin cantonal;
- au responsable des ressources humaines compétent;
- à l'autorité d'engagement;
- à un autre organisme.

Art. 11 Médiation

¹ Avec l'accord de la ou des personnes requérantes et de la ou des personnes mises en cause, le groupe d'intervention peut tenter la médiation.

² La médiation aboutie met fin à la démarche informelle.

Art. 12 Fin de la démarche informelle

¹ Dans tous les cas, au terme de la démarche informelle, le groupe d'intervention fait connaître par écrit, dans les plus brefs délais, son appréciation à la ou aux personnes requérantes et, le cas échéant, à la ou aux personnes mises en cause.

Art. 13 Confidentialité

¹ Les opérations menées par le groupe d'intervention dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité.

² Les documents et informations dont ont connaissance les membres du groupe d'intervention durant la phase informelle sont totalement couverts par le secret de fonction.

Chapitre IV Investigation**Art. 14 But**

¹ La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés.

Art. 15 Saisine

¹ Une procédure d'investigation peut être sollicitée par :

- a. le collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement (la personne plaignante);
- b. l'autorité d'engagement.

² Le groupe d'intervention peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation.

Art. 16 Forme de la demande

¹ La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par écrit. Elle contient une description des faits et l'identité du ou des auteurs présumés du harcèlement.

- ² La demande peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption :
- trente jours après réception de l'appréciation écrite mettant fin à la démarche informelle;
 - nonante jours après la fin des rapports de travail;
 - deux ans après la cessation des événements dont se plaint le collaborateur.

Art. 17 Demande par l'autorité d'engagement

¹ Lorsqu'elle détient de forts soupçons de harcèlement, l'autorité d'engagement peut demander au groupe d'intervention d'ouvrir une investigation. Sa demande est présentée dans la même forme que celle prévue à l'article 16, alinéa 1.

Art. 18 Saisine d'office

¹ Le groupe d'intervention peut décider d'office d'ouvrir une investigation s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents. La saisine d'office respecte les règles de forme de l'article 16, alinéa 1.

Art. 19 Classement

¹ Le groupe d'intervention classe sans autre une plainte manifestement infondée, téméraire ou choquante. Il informe le plaignant et peut informer l'autorité d'engagement.

Art. 20 Convocation

¹ L'investigation ouverte, le groupe d'intervention convoque dans les plus brefs délais les parties, savoir la ou les personnes plaignantes et la ou les personnes mises en cause. Il informe l'autorité d'engagement concernée de l'ouverture de l'investigation.

² Les parties peuvent se faire accompagner.

Art. 21 Défaut d'une partie

¹ Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa plainte, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard dix jours après la date prévue de l'audition.

² La ou les personnes mises en cause ont l'obligation de répondre à la convocation du groupe d'intervention.

³ Si la ou les personnes mises en cause ne se présentent pas, le groupe d'intervention le signale immédiatement à l'autorité d'engagement qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates.

Art. 22 Instruction

¹ Le groupe d'intervention instruit la demande, en procédant notamment à l'audition de témoins.

² Les témoins ont l'obligation de se présenter.

³ Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.

⁴ Lorsque la situation l'exige, le groupe d'intervention veille à assurer la protection des témoins, en prenant les mesures opportunes.

⁵ Il peut ordonner d'autres mesures d'instruction.

Art. 23 Protection des personnes plaignantes et des témoins

¹ Les personnes plaignantes ainsi que les éventuels témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition.

² La protection n'est pas conférée à la personne qui agit de manière abusive ou dans l'intention de nuire.

Art. 24 Fin de l'instruction

¹ Lorsqu'il considère l'instruction terminée, le groupe d'intervention en informe les parties et l'autorité d'engagement concernée par avis écrit.

² Les parties et l'autorité d'engagement disposent d'un délai de dix jours dès réception de l'avis pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.

³ Le groupe d'intervention décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. Sa décision est définitive.

Art. 25 Rapport

¹ Dans les meilleurs délais, le groupe d'intervention établit le rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés.

² Il transmet le rapport aux parties, ainsi qu'à l'autorité d'engagement, qui disposent d'un délai de dix jours pour se déterminer.

³ Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations, le groupe d'intervention notifie son rapport définitif aux parties et à l'autorité d'engagement.

Art. 26 Décision de l'autorité d'engagement

¹ Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport.

² Sa décision peut être contestée auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

³ Vis-à-vis de ou des auteurs du harcèlement, l'autorité d'engagement peut prendre des mesures en application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel^A.

⁴ La loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents^B ainsi que l'article 7 du règlement général de la loi sur le personnel^C sont réservés, s'agissant du préjudice du collaborateur victime de harcèlement.

Chapitre V Dispositions diverses et finales**Art. 27 Application analogique**

¹ Pour toutes les questions de procédure qui ne sont pas couvertes par le présent règlement, les dispositions de la loi sur la juridiction et la procédure administratives^A s'appliquent par analogie.

Art. 28 Abrogation

¹ L'arrêté du 23 juin 1999 relatif à la lutte contre le harcèlement au travail dans l'Administration cantonale vaudoise est abrogé.

Art. 29¹

¹ Le Département des institutions et des relations extérieures est chargé de l'exécution du présent règlement.

Entrée en vigueur : 01.01.2003