
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 ²

¹ Est constitutif de harcèlement psychologique (mobbing) tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles d'une ou de plusieurs personnes, qui tend à dénigrer, isoler ou exclure 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 Impact ²

Art. 4 Constitution ²

¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe d'intervention appelé groupe Impact. Il en désigne le directeur et les membres. Les procédures usuelles de mise au concours sont appliquées.

²
...

³
...

Art. 5 Missions ²

¹ Le groupe Impact a pour missions de :

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

Art. 6 Indépendance²

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

Art. 7² ...**Art. 7a Mandats externes**²

¹ Le groupe Impact peut fournir contre rémunération des prestations entrant dans le cadre de ses missions.

² Toute prestation fournie contre rémunération ne peut être effectuée qu'avec l'accord du chef de département auquel le groupe Impact est rattaché.

Chapitre III Démarche informelle**Art. 8 Principe**²

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 Impact.

² L'autorité d'engagement, le chef de service ou d'office ou le directeur peut également solliciter l'intervention du groupe Impact.

Art. 9 Examen préalable²

¹ Le groupe Impact examine la situation décrite.

² Il reçoit, entend et écoute la personne ou l'autorité requérante.

³ Avec l'accord de la personne ou de l'autorité requérante, il prend au besoin contact avec la ou les personnes concernées et propose de les entendre.

Art. 10 Orientation vers une autre structure²

¹ Considérant l'ensemble de la situation, le groupe Impact peut proposer à la personne requérante et/ou à l'autorité d'engagement, au chef de service ou d'office ou au directeur de s'adresser :

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

Art. 11 Médiation²

¹ Avec l'accord des personnes concernées, le groupe Impact peut mener une médiation.

² Il peut également proposer d'autres démarches susceptibles d'améliorer la situation en cause.

Art. 12 Fin de la démarche informelle²

¹ Le groupe Impact informe les personnes concernées de la fin de la démarche informelle.

Art. 13 Confidentialité²

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

² Les documents et informations dont ont connaissance les membres du groupe Impact 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 Saisine²

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 Impact peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents.

Art. 16 Forme de la demande²

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 :

- ...
- nonante jours après la fin des rapports de travail ;
- deux ans après la cessation des événements dont se plaint le collaborateur.

Art. 17² ...**Art. 18**² ...**Art. 19 Classement**²

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

Art. 19a Instruction préliminaire²

¹ Le groupe Impact peut procéder à une instruction préliminaire. Il entend la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utiles.

² Si, sur la base de cette instruction, le groupe Impact conclut que les conditions du harcèlement ne sont manifestement pas réalisées, il informe le plaignant du classement de l'affaire sans suite, au plus tard trente jours après avoir été saisi.

Art. 20 Convocation²

¹ L'investigation ouverte, le groupe Impact 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 partie²

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 Impact.

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

Art. 22 Instruction²

¹ Le groupe Impact 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 Impact 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 témoins²

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 dans l'intention de nuire.

Art. 24 Fin de l'instruction²

¹ Lorsqu'il considère l'instruction terminée, le groupe Impact 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 Impact décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. Sa décision est définitive.

Art. 24a Déterminations²

¹ Une fois l'instruction définitivement close, les parties et l'autorité d'engagement disposent d'un délai de trente jours pour se prononcer par écrit sur les éléments du dossier.

Art. 25 Rapport²

¹ A l'issue du délai de l'article 24a, le groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un 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.

³ Lorsque l'ouverture d'une investigation a été décidée d'office ou à la demande de l'autorité d'engagement, le rapport est transmis aux parties, à l'autorité d'engagement ainsi qu'aux personnes reconnues victimes de harcèlement. Elles peuvent ouvrir action au sens de l'article 26, alinéa 2.

Art. 26 Décision de l'autorité d'engagement²

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. En cas de non adhésion ou d'adhésion partielle aux conclusions du rapport, l'autorité d'engagement est tenue de motiver sa décision.

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**² ...**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. 29^{1,2}

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

Entrée en vigueur : 01.01.2003