Syndicat suisse des services publics – Région Vaud
Avenue Ruchonnet 45 / case postale 1324 / CH – 1001 Lausanne
Tél. 0213410410/FB: syndicat SSP Vaud /vaud@ssp-vpod.ch /www.ssp-vaud.ch

Communiqué de presse

Lausanne, le 11 novembre 2021

LA GÉOMÉTRIE (TRÈS) VARIABLE DE LA DIRECTRICE DU GROUPE IMPACT

Le SSP tient à remercier la directrice du Groupe Impact (Mme Nicole Golay) pour ses interventions dans la presse (voir *Le Courrier* du 4 novembre et *24 Heures* du 5 novembre). Le contenu desdites interventions permet en effet d'illustrer les problèmes que nous dénonçons de longue date et qui sont résumés dans notre communiqué de presse du 3 novembre. Ses déclarations ne nous ont pas surpris, nous les avons déjà entendues lors des entretiens traitant de ces cas auxquels elle a participé et c'est précisément celles-ci qui nous ont fait comprendre que, au-delà des problèmes de structures et de procédures, la directrice du Groupe Impact ne comprend pas la dynamique du sexisme et du harcèlement et est incapable, par conséquent, de lutter contre ces phénomènes.

Une mécompréhension profonde

Les déclarations de la directrice du Groupe Impact sont significatives du problème de fond qui constitue selon nous la cause principale du traitement déficient du sexisme et du harcèlement dans les cas rapportés : sa compréhension du sexisme et du harcèlement est en décalage non seulement avec la nôtre, mais surtout avec celle qu'elle est supposée appliquer, à savoir la conception légale en vigueur et celle prônée par l'Etat-employeur.

Elle semble malheureusement beaucoup plus préoccupée des "effets pervers" de la libération de la parole que de la recherche des moyens permettant à cette libération de trouver un débouché concret et d'être formellement validée (ou invalidée) pour, *in fine*, amener à des mesures qui rendent l'environnement de travail sain et respectueux de chacun·e. Le problème est que l'insistance sur la protection, légitime, des droits des accusés, se traduit dans son action par des classements d'affaire sur la base de la simple dénégation des accusés. Ainsi, plutôt que de continuer à instruire pour protéger le droit des victimes, elle préfère classer l'affaire et bafouer le droit desdites victimes.

Ce problème s'illustre également dans son affirmation selon laquelle :

> *"Des personnes qui se sentent de bonne foi harcelées sexuellement, alors que ce n'est objectivement pas le cas."*

Là encore, on peine à comprendre comment l'on peut se sentir "de bonne foi harcelée" mais que ce ne soit "objectivement pas le cas". Serait-ce à cause de "l'emballement émotionnel" qu'elle perçoit autour du harcèlement ?

La réponse à cette énigme se trouve certainement dans une autre phrase de son entretien, lorsqu'elle reprend les raisons du rejet des témoignages dans l'un des cas car ceux-ci auraient été constitués de

> *" la mise bout à bout de propos isolés, anciens, sortis de leurs contextes, voir mensongers."*

En effet, que la directrice du Groupe Impact puisse considérer que des propos ne sont pas sexistes et/ou harcelant car ils sont "isolés, anciens, sortis de leurs contextes" est éclairant sur l'écart entre sa conception (très singulière) du sexisme et du harcèlement et celle qui devrait avoir cours dans les lieux de travail de l'Etat de Vaud.

Contrairement à ce que pense la directrice du Groupe Impact, le problème n'est pas l'endroit du rapport où figure cette phrase, mais bien que ces critères (isolés, anciens, sortis du contexte) n'ont pas de pertinence pour juger du caractère sexiste/harcelant des propos tenus. Mme la directrice du Groupe Impact devrait le savoir car, dans le cas contraire, elle ne serait pas en mesure de mener à bien sa mission.

Des libertés quant aux formes

Outre les problèmes de fond relevés, les déclarations de la directrice du Groupe Impact révèlent qu'elle a une application assez personnelle et très souple des contraintes formelles attachées à son rôle.

En effet, alors qu'elle s'arc-boutait sur le principe de la confidentialité de l'instruction lorsque nous (les témoins et leur représentation syndicale) lui demandions d'étayer son accusation de "propos mensongers", elle se permet de livrer, dans la presse, des détails sur les dossiers qu'elle a traités. Il nous semble que le devoir de réserve et de confidentialité est ici méprisé, d'aucuns pourraient même penser qu'il s'agit d'une faute professionnelle.

Elle réitère en outre, dans la presse, son accusation de "propos mensongers", accusation à laquelle les témoins ne peuvent pas répondre puisque, ne s'étant

pas formellement portées plaignantes en raison des informations (fausses et/ou peu claires) qu'elles ont reçues du Groupe Impact et de l'ex-direction de l'Unil, elles n'ont pas accès à l'instruction. Cette accusation illustre en outre le peu de crédit accordé à la parole de femmes de la part d'une institution pourtant censée la recueillir sans préjugés.

Des confirmations et des mesures nécessaires

Nous le répétons, les déclarations de la directrice d'Impact n'ont suscité aucune surprise chez nous, outre l'expérience renouvelée d'une sidération face à une telle mécompréhension du sexisme et du harcèlement. De plus, nous constatons que, bien loin de soumettre son travail à une autoréflexion critique, la directrice du Groupe Impact affiche un profond mépris à la fois des victimes et des règles formelles élémentaires auxquelles son instance devrait se soumettre.

Avec une géométrie aussi variable, il est difficile de ne pas perdre le nord et de garder le cap dans des situations aussi complexes que celles que le Groupe Impact doit traiter.

Tout cela nous le savions déjà, l'ayant appris aux dépens des victimes par le biais des cas que nous avons défendus. Grâce à cette intervention publique de la directrice du Groupe impact, chacun·e a des éléments supplémentaires. Notamment *via* cette formule négative ô combien maladroite en termes de communication mais si révélatrice : "*non, nous ne favorisons pas les harceleurs*". Elle sonne comme un aveu, puisque ce que l'on entend au final, c'est bien que ces hommes sont des harceleurs que l'on finit par protéger en désavouant les victimes.

En conclusion, nous ne pouvons que reprendre l'une des conclusions de notre communiqué du 3 novembre : le Groupe Impact ne peut plus se voir confier d'enquête impliquant des questions sexisme et de harcèlement et, par ailleurs, nous doutons de sa capacité à mener quelqu'enquête que ce soit.

Contact:
Raphaël Ramuz, secrétaire syndical SSP-Vaud, 079 321 11 87.