Ville de Lausanne

Dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement psychologique ou sexuel

Du :	26.09.2024
Entrée en vigueur le :	05.12.2024
Etat au :	05.12.2024

PRÉAMBULE

La Municipalité de la Ville de Lausanne,

vu l'article 56bis du règlement pour le personnel de l'administration communale du 11 octobre 1977,

vu le rapport-préavis N° 2008/05,

arrête :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 – Principe

La Municipalité veille à la protection de la personnalité de tout le personnel de l'administration communale et prend les mesures nécessaires afin de prévenir et lutter contre toutes formes de comportements abusifs et de harcèlement au sens de l'article 3 du présent règlement.

Art. 2 – Champ d'application

1 Le présent règlement s'applique à toute personne engagée par l'administration communale, indépendamment de son statut et du type de contrat.

2 Les structures externes subventionnées par la Ville de Lausanne peuvent, sur demande adressée à la Municipalité et après approbation de cette dernière, accéder aux prestations d'aide à la résolution des conflits de la cellule ARC conformément aux articles 12 à 19 du présent règlement.

Art. 3 – Définition des formes de comportements abusifs, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel

1 Est considéré comme abusif tout comportement visant à agresser ou à dénigrer une personne par des actes, des paroles, des gestes, des attitudes ou des écrits de nature à porter atteinte à sa personnalité, à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychique.

2 Est un conflit toute situation de désaccord susceptible d'engendrer des tensions, ou des ruptures entre deux ou plusieurs personnes et d'avoir ainsi une influence négative sur les rapports de travail quelle qu'en soit la cause.

3 Le harcèlement psychologique est un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par un ou plusieurs individus cherchant à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

4 Est considéré comme 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 : CELLULE D'AIDE À LA RÉSOLUTION DES CONFLITS (ARC)

Art. 4 – Constitution de la cellule ARC

La Municipalité instaure une cellule d'aide à la résolution des conflits (ARC). Elle désigne la déléguée et le délégué qui la codirigent en appliquant une procédure de recrutement *ad hoc* qui permette d'assurer l'indépendance du processus en s'adjoignant, cas échant, des compétences externes. La cellule est composée de personnes disposant d'une expertise en matière de protection de la personnalité, dynamique de harcèlement, aide à la résolution de conflits (coaching, médiation, intervention psychosociale en organisation, etc.), qui sont affectées exclusivement à cette fonction. Elle est composée d'au moins une femme et un homme.

Art. 5 – Missions

La cellule ARC a pour missions :

a. la prévention et la prise en charge de toutes formes de comportements abusifs, de harcèlement psychologique et sexuel et de conflits au sein de l'administration communale ;

b. l'aide à la résolution des situations évoquées à la let. a ;

c. l'ouverture d'enquêtes, conformément aux dispositions qui suivent.

Art. 6 – Prestations

[1] La cellule ARC définit, en toute indépendance, un catalogue de prestations permettant de répondre aux demandes et aux plaintes qui lui sont adressées et reflétant l'état de la pratique dans le domaine. Ces prestations peuvent être individuelles ou collectives et inclure des phases d'analyse, de diagnostic, d'intervention et de formation. Les démarches prévues aux art. 12 et suivants sont des prestations du catalogue.

[2] La cellule ARC veille à ce que ses démarches incluent, à chaque fois que cela est possible, une dimension préventive, de manière à agir sur les causes des situations problématiques rencontrées (facteurs de risques psychosociaux).

Art. 7 – Appel à la cellule ARC

Peut s'adresser directement à la cellule ARC :

a. tout membre du personnel (cas échéant accompagné d'un·e représentant·e d'une association du personnel, d'un syndicat ou d'un conseil juridique) ;

b. tout membre de la hiérarchie (directrice, directeur, chef·fe de service, etc.) ou du réseau RH.

Art. 8 – Indépendance

[1] La cellule ARC est rattachée directement à la Municipalité. Elle est rattachée administrativement au Secrétariat municipal.

[2] Les délégué·e·s de la cellule ARC travaillent en toute indépendance et sans lien hiérarchique usuel·

[3] La cellule ARC rend compte périodiquement auprès de la Municipalité des thématiques rencontrées, sous forme anonymisée et statistique.

[4] Les activités de la cellule ARC peuvent faire l'objet d'une évaluation externe, à la demande de la Municipalité.

CHAPITRE III : PRÉVENTION GÉNÉRALE DES CONFLITS ET DU HARCÈLEMENT

Art. 9 – Principe

Le service du personnel (SPEL) développe et propose à la Municipalité une politique de prévention des conflits et du harcèlement au travail, en collaboration avec la cellule ARC.

Art. 10 – Sensibilisation de l'ensemble du personnel

[1] Le SPEL, en collaboration étroite avec la cellule ARC, sensibilise l'ensemble du personnel communal à la prévention et à la gestion des situations de conflit, de harcèlement psychologique ou sexuel, en organisant notamment des cours de formation continue.

[2] Le SPEL veille à ce que le personnel soit informé de l'existence et des prestations de la cellule ARC. Il fait participer directement la cellule ARC aux séances d'information et formations lors desquelles ces thèmes sont abordés.

Art. 11 – Prévention auprès du personnel dirigeant et du réseau RH

[1] Le SPEL, en collaboration étroite avec la cellule ARC, développe un concept de formation du personnel dirigeant et du réseau RH à la prévention et à la gestion des situations citées à l'article 3.

[2] Il veille à ce que les entretiens de collaboration annuels et la formation continue, en particulier par l'offre de cours de management, contribuent à cette prévention.

CHAPITRE IV : DÉMARCHES D'AIDE A LA RÉSOLUTION DE CONFLITS

A. En général

Art. 12 - Confidentialité

[1] La consultation de la cellule ARC est confidentielle.

[2] La cellule ARC peut, avec l'accord de la personne requérante, prendre contact avec la ou les personnes concernées par la situation qui lui a été soumise.

[3] La personne qui saisit la cellule ARC ne doit pas subir de préjudice du fait de sa démarche.

Art. 13 – Détermination des démarches

[1] La cellule ARC agit avec diligence et dans des délais raisonnables.

[2] Après avoir écouté la personne requérante, elle détermine la démarche la plus adaptée, parmi ses prestations, en fonction du cas d'espèce.

[3] En cas de besoin et avec le consentement des parties ou à la demande d'un·e intéressé·e, la conduite de ces démarches peut être confiée à des personnes dûment qualifiées, externes à l'administration communale, auxquelles le présent règlement est applicable.

B. Conseil

Art. 14 – Principe

[1] La cellule ARC analyse avec la personne requérante la situation qui lui pose problème et définit avec elle les façons les plus appropriées d'atteindre le changement souhaité.

[2] Avec le consentement de la personne requérante, la cellule ARC peut impliquer un service ou une personne possédant des compétences utiles dans la situation concernée.

[3] Si des questions relatives à l'organisation d'un service apparaissent, la cellule ARC peut proposer d'impliquer, avec l'accord de la personne qui consulte, la hiérarchie de cette dernière.

C. Médiation

Art. 15 – Principe

La cellule ARC peut proposer une médiation lorsque :

a. les personnes concernées disposent des ressources et de la marge de manœuvre nécessaires pour pouvoir valablement conclure un accord et que ;

b. elles acceptent de s'engager dans cette démarche.

Art. 16 – Procédure

[1] Les parties sont tout d'abord reçues séparément par la cellule ARC, qui les réunit ensuite et les assiste dans la recherche d'une solution commune.

[2] Le contenu des discussions est confidentiel.

[3] Si la médiation aboutit, les parties peuvent élaborer et signer un accord de médiation écrit, dont un exemplaire est remis à chaque partie. Elles conviennent s'il y a lieu d'informer la hiérarchie ou les ressources humaines sur le contenu de l'accord.

[4] La cellule ARC s'assure du suivi des solutions adoptées, dans un délai de trois à six mois, et, au besoin, rencontre à nouveau les parties pour discuter de l'évolution de leur situation de travail.

D. Concertation

Art. 17 – Principe

La cellule ARC peut notamment proposer une démarche de concertation lorsque :

a. la dimension collective ou organisationnelle prime ;

b. la hiérarchie dotée d'un pouvoir décisionnel doit être impliquée dans le processus de concertation ;

c. une ou plusieurs personnes concernées refusent d'entreprendre des démarches et que les problèmes apparaissent graves ou risquent de le devenir, en particulier s'ils ont ou peuvent avoir des influences négatives sur l'ensemble des rapports de travail d'un service ou d'une unité organisationnelle.

Art. 18 – Procédure

[1] La cellule ARC identifie et convoque les personnes concernées. Selon la complexité des situations, le processus peut compter plusieurs étapes (réunions individuelles, séances en groupe sous des configurations diverses, séances plénières).

[2] Si une ou plusieurs personnes convoquées refusent de participer à la démarche de concertation, la cellule ARC peut requérir l'appui de la délégation municipale aux affaires de personnel.

[3] La cellule ARC peut s'adjoindre toute personne ayant les compétences professionnelles utiles.

[4] Au besoin, en coordination avec le service, la cellule ARC peut se rendre sur les lieux de travail, notamment afin de se familiariser avec l'activité concernée.

Art. 19 – Débats

[1] La cellule ARC mène le processus, donne équitablement la parole aux personnes présentes et aux divers·e·s intervenant·e·s pour cerner les problèmes et leur contexte, puis les assiste dans la recherche d'une solution propre à rétablir un cadre de collaboration serein.

[2] Le contenu des débats est confidentiel.

[3] La cellule ARC peut émettre des recommandations.

[4] En fin de démarche, les mesures retenues par les participant·e·s sont consignées dans un document de synthèse distribué à toutes les personnes ayant pris part aux débats. Si la situation le justifie, la cheffe ou le chef de service et la conseillère municipale ou le conseiller municipal concerné·e·s reçoivent une copie du document de synthèse.

[5] La cellule ARC s'assure du suivi des mesures retenues et, au besoin, rencontre à nouveau les parties pour discuter de l'évolution de leur situation de travail.

CHAPITRE V : DÉNONCIATION DE COMPORTEMENTS ABUSIFS, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Art. 20 – Saisine de la cellule ARC

[1] Si une personne s'estime victime de comportements abusifs ou de harcèlement psychologique ou sexuel, elle peut saisir la cellule ARC en formulant une plainte conformément à l'article 21.

[2] Si une personne estime qu'une autre personne paraît subir des comportements abusifs ou du harcèlement psychologique ou sexuel, elle peut faire appel à la cellule ARC.

A. Plainte

Art. 21 - Forme de la plainte

[1] La plainte est formulée par écrit (si nécessaire avec l'aide de la cellule ARC), datée et signée par la collaboratrice ou le collaborateur qui s'estime victime de comportements abusifs ou de harcèlement psychologique ou sexuel.

[2] La plainte contient une description des faits, ainsi que l'identité de l'autrice ou de l'auteur présumé·e des actes.

[3] Si la plainte met en cause les comportements de plusieurs personnes, leurs identités respectives ainsi que les faits reprochés à chacune d'entre elles doivent être clairement mis en évidence.

[4] La plainte formulée peut être déposée auprès de la cellule ARC en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption, deux ans après la cessation des faits rapportés.

Art 22 - Groupe *ad hoc* de suivi de la plainte

[1] Un groupe *ad hoc* est mis sur pied pour le suivi de chaque plainte : il est composé de représentant·e·s de la cellule ARC et du SPEL (juridique), ainsi que de la directrice ou du directeur concerné·e et, dans la mesure du possible, de la ou du chef·fe de service concerné·e si cette personne n'est pas visée par la plainte. Le groupe a pour objectifs de déterminer les mesures de protection urgentes devant être prises pour faire cesser l'atteinte présumée, et de décider de la suite de la prise en charge de la plainte.

[2] La cellule ARC peut s'entretenir avec l'autrice ou l'auteur de la plainte, la ou les personnes mises en cause, les éventuels témoins, la hiérarchie et les RH.

[3] Si le comportement décrit paraît d'emblée pouvoir constituer une infraction pénale poursuivie d'office, le groupe de suivi doit immédiatement consulter l'unité conseil juridique de la Ville pour savoir si la

justice pénale doit être saisie. Si la justice pénale est saisie, le groupe de suivi détermine la suite à donner à la plainte une fois la procédure pénale close.

Art. 23 - Démarche alternative d'aide à la résolution

[1] La cellule ARC peut proposer une démarche alternative d'aide à la résolution si une telle démarche lui paraît opportune, que toutes les parties y consentent et que la démarche est de nature à permettre de faire cesser l'atteinte dénoncée.

[2] Pour autant que les conditions énoncées à l'al. 1 soient remplies, la cellule ARC peut mettre en œuvre, indépendamment du groupe de suivi, une démarche alternative d'aide à la résolution. Pour ce faire, un délai est convenu avec le groupe de suivi.

[3] Le contenu des discussions est confidentiel. Le groupe de suivi n'est informé que de l'existence et du résultat de la démarche alternative d'aide à la résolution. Aucune autre information n'est transmise sans l'accord des parties.

[4] En cas d'échec de la démarche alternative de résolution, le groupe *ad hoc* de suivi détermine la suite à donner.

B. Enquête

Art. 24 – Ouverture d'enquête

[1] Si, sur la base des informations à la disposition du groupe de suivi, il n'est pas possible de disposer d'un état de fait clair sur la situation dénoncée, et qu'une démarche alternative de résolution semble contre-indiquée ou a échoué, la cellule ARC peut demander l'ouverture d'une enquête à la Municipalité.

[2] L'enquête a pour objectifs d'établir les faits et de décrire leur contexte, afin de déterminer si des comportements abusifs ou relevant du harcèlement psychologique ou sexuel ont eu lieu.

[3] Selon le cas d'espèce, notamment la complexité de la situation, la cellule ARC propose soit une enquête externe selon les articles 25 à 30, soit une investigation interne menée par le SPEL selon l'article 31.

[4] La cellule ARC adresse sans délai sa demande d'ouverture d'enquête sous forme d'une note confidentielle à la Municipalité.

[5] La Municipalité doit en principe accepter l'ouverture de l'enquête requise par la cellule ARC et en informer la personne requérante, de même que celle mise en cause.

Art. 25 – Conduite de l'enquête

[1] Une fois l'enquête ouverte, la Municipalité choisit la personne chargée de l'enquête qui doit être qualifiée utilement (connaissance dans l'investigation, en matière de harcèlement, etc.).

[2] La personne chargée de l'enquête mène ses investigations en toute indépendance auprès du ou des services concernés.

[3] L'unité conseil juridique de la Ville assure la supervision administrative de l'enquête et permet à l'enquêtrice ou à l'enquêteur d'avoir accès à tous les renseignements et documents utiles (dossiers des parties, coordonnées de témoins, etc.).

Art. 26 – Droits des parties

[1] Au cours de l'instruction, les parties peuvent se faire assister et représenter conformément à l'article 56 RPAC. Le droit d'être entendu leur est garanti.

[2] En cas de nécessité de protéger la personnalité de certaines personnes, en particulier des témoins, seules des pièces anonymisées peuvent être remises en consultation.

Art. 27 – Témoignages

[1] Toute personne susceptible de détenir des informations utiles à l'enquête est tenue de témoigner ; elle ne doit subir aucun préjudice du fait de sa déposition.

[2] En cas de refus, la Municipalité peut convoquer la ou les personnes concernées.

[3] Le personnel de la cellule ARC ne peut pas être amené à témoigner dans le cadre de l'enquête.

[4] Les témoins sont entendus hors de la présence des parties et du conseil de ces dernières.

Art. 28 – Procès-verbal

[1] Un procès-verbal des opérations, notamment des auditions, est établi.

[2] Signé par les personnes entendues, il mentionne expressément que les pièces sont susceptibles d'être consultées par les parties et que celles-ci en ont été informées.

Art. 29 – Avis de clôture de l'enquête

[1] Avant de rédiger son rapport, l'enquêtrice ou l'enquêteur permet aux parties de consulter le dossier contenant les pièces et les témoignages réunis.

[2] Elle ou il leur impartit un délai pour faire valoir leurs propres preuves ou témoignages et leur donne la possibilité de procéder à un contre-interrogatoire des témoins de la partie adverse, y compris au moyen d'une confrontation, si la nature de la plainte le permet.

Art. 30 – Rapport

[1] L'enquête fait l'objet d'un rapport final qui contient un exposé des faits recueillis durant l'instruction, ainsi que leur appréciation, en particulier par une confrontation des différents éléments (documents, dires de témoins, etc.), et indique l'existence ou non de comportements décrits au chapitre 2, cas échéant leurs autrices ou auteurs.

[2] Le rapport est transmis à la Municipalité par l'intermédiaire de la conseillère municipale ou du conseiller municipal en charge de la direction où l'enquête s'est déroulée.

[3] Sur cette base, la Municipalité décide de la suite à donner dans le cadre de ses compétences. Avec l'aide de la cellule ARC et du groupe de suivi *ad hoc* de la plainte, elle informe les parties du résultat de l'enquête de la manière la plus appropriée, par exemple au moyen d'une réunion entre un·e représentant·e de la Municipalité, la cellule ARC et les parties, dans le respect de la personnalité de celles-ci et des témoins. Sauf en cas de nécessité, elle évite de rendre le résultat de l'enquête en présence simultanée des deux parties.

[4] Les parties peuvent consulter en tout temps le rapport final dans les locaux de la cellule ARC. Les avocat·e·s inscrit·e·s au barreau et, en fonction des circonstances, d'autres mandataires, sont admis·e·s à consulter le dossier en leur bureau.

Art. 31 – Investigations internes

[1] Les articles 26 et 27 s'appliquent par analogie.

[2] Un procès-verbal des auditions est établi et signé par toutes les personnes présentes.

[3] A l'issue des investigations, le SPEL (juridique) adresse copie des pièces, notamment des procès-verbaux des auditions, aux parties. Il leur impartit un délai pour faire valoir leurs propres preuves ou

témoignages et leur donne la possibilité de procéder à un contre-interrogatoire des témoins de la partie adverse, y compris au moyen d'une confrontation, si la nature de la plainte le permet.

[4] Pour le surplus, l'art. 30 s'applique par analogie.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Art. 32 – Abrogations et entrée en vigueur

[1] Les présentes dispositions réglementaires abrogent et remplacent celles adoptées par la Municipalité le 1er mai 2022.

[2] Elles entrent en vigueur le 5 décembre 2024.

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 26 septembre 2024.

Pour la Municipalité :

Le syndic:	Le secrétaire :
G. Junod	*S. Affolter*

Approuvé par la Cheffe du Département des institutions, du territoire et du sport, le 22 octobre 2024