

**Réponse de la Municipalité**

**à l'interpellation urgente de Mme Anita Messere  
déposée le 14 novembre 2017**

**« La réputation de Philippe Martinet et celle de la Ville de Lausanne ont été gravement atteinte par la RTS, la Ville compte-t-elle laisser le service public salir les institutions lausannoises et son ancien collaborateur sans réaction ? »**

**Rappel de l'interpellation**

*Nous avons appris, début novembre, par un communiqué de presse laconique de la Ville, que M. Ph. Martinet avait décidé de quitter ses fonctions de chef de service des écoles primaires et secondaires.*

*Durant ces années, nous avons pu constater que les compétences de M. Martinet relatives à l'accomplissement de ses tâches et sa connaissance des dossiers étaient excellentes. Par ailleurs, nous avons pu compter sur lui pour donner réponse aux questions que le Conseil communal adresse usuellement au responsable du dicastère de la jeunesse et des quartiers.*

*Le 2 novembre, des centaines de milliers de téléspectateurs ont pris connaissance de mesures inouïes concernant une « affaire de harcèlement sexuel soldée par une indemnité » et de 6 départs pour lesquels la RTS évoque l'épuisement professionnel. Ceci n'a pas été contesté par la Municipalité.*

*Ces faits, s'ils sont avérés, démontrent que la Ville a pris des mesures à la fois inappropriées et beaucoup trop tardives. En cas de harcèlement sexuel avéré, celui qui ne fait aucun doute, on ne garde pas le collaborateur en place. Et si tel n'est pas le cas, on accompagne le collaborateur face à de la diffamation. Régler le harcèlement sexuel par de l'argent, lorsqu'il s'agit d'une administration publique, cela finit par se savoir.*

*Il a fallu attendre pas moins de 6 démissions pour épuisement professionnel pour prendre des mesures de management concernant le chef de service. Le temps de réaction de la part de la Municipalité face à une trop grande attente de son subordonné au point de pousser les collaborateurs vers la sortie dépasse tout entendement. Quand des collaborateurs rendent leur tablier exaspérés et au bout de leurs ressources, on questionne le chef de service et les collaborateurs afin de ne pas compter plus de faits similaires. Parvenir à 6 démissions avant de réagir, c'est jouer d'inertie et parvenir finalement à un gâchis avec scandale à la clé.*

**Préambule**

Dès le 27 octobre 2017, la presse s'est fait l'écho de divers reproches ou accusations du personnel du SEP+S envers son chef de service, aussi bien que de voix qui contestaient ces griefs. La Municipalité rappelle qu'elle est tenue au secret de fonction selon l'art. 40 al. 1 et 2 de la Loi sur les Communes :

1. Les membres du conseil général ou communal et de la municipalité sont soumis au secret de fonction.
2. A ce titre, ils doivent traiter de manière confidentielle tout fait ou renseignement dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur mandat et dont la divulgation :
  - a. est limitée en vertu de la loi ou d'une décision de l'autorité compétente ;
  - b. pourrait léser un intérêt public ou privé prépondérant ou les droits de la personnalité ;
  - c. interférerait dans une procédure judiciaire ou administrative en cours ; ou
  - d. est prohibée en vertu du huis clos prononcé par le conseil général ou communal.

La Municipalité renvoie pour le surplus aux réponses contenues dans la réponse à l'interpellation urgente de Mme Florence Bettschart-Narbel déposée le 14 novembre 2017 « Départ du chef du SEP+S : quelles conséquences pour la Ville ? »

### Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées.

**Question 1 : La Municipalité compte-t-elle rétablir les faits et l'honneur de son collaborateur ou admet-elle absolument tous les faits sans réagir ?**

En vertu de son obligation de protéger l'ensemble du personnel communal, la Municipalité n'entend pas apporter de commentaire sur ces articles de presse et l'émission de la RTS.

**Question 2 : La Municipalité compte-t-elle remettre en question sa manière de gérer les relations entre les différents niveaux de la hiérarchie ?**

La Municipalité estime que les difficultés qui peuvent transparaître de ces échos médiatiques ne sont pas liées à une problématique générale dans les relations entre les différents niveaux de la hiérarchie au sein de l'administration communale, mais à des facteurs humains.

**Question 3 : Qui aurait payé l'indemnité de départ de la collaboratrice harcelée ?**

En vertu de son obligation de protéger le personnel communal, la Municipalité n'entend pas répondre aux allégations de l'interpellatrice dans le cas d'espèce.

Il est cependant possible d'indiquer de manière générale :

- que des indemnités de départ peuvent être versées par la Ville de Lausanne dans le cadre de la résiliation conventionnelle des rapports de travail ;
- que le droit à une éventuelle indemnité à une personne victime de harcèlement ou de comportements abusifs pourrait être basée sur le Code des Obligations, dans la mesure où la Ville aurait manqué aux obligations de protection de la personnalité selon l'art. 328 CO. En cas de harcèlement sexuel, l'employeur s'expose également au versement d'une indemnité s'il ne prend pas les mesures appropriées aux circonstances (art. 5 al. 3 de la Loi sur l'égalité). La loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents (LRECA) prévoit également que les collectivités publiques répondent du dommage que leurs agents causent à des tiers d'une manière illicite. Dans l'hypothèse où une victime serait indemnisée en vertu de la LRECA, la commune serait en droit de se retourner contre l'employé-e responsable du dommage.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Madame l'interpellatrice.

*Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne le 30 novembre 2017*

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :  
Grégoire Junod

Le secrétaire :  
Simon Affolter

