



Réponse de la Municipalité

à l'interpellation de Mme Françoise Piron
déposée le 30 janvier 2018

« Harcèlement dans les services de la Ville, mais que fait la cellule ARC ? »

Rappel de l'interpellation

« Nous avons appris par la presse, qu'il y avait eu des comportements inappropriés dans un service de la Ville. Apprendre ce genre de choses par la presse est fort regrettable. Cela nuit d'une part à l'image de la Ville en sa qualité d'employeur, et d'autre part, à celui des parties incriminées, notamment les victimes qui par la description détaillées faite par la presse pourraient être identifiables. En peu de temps plusieurs affaires de ce type ont été ainsi étalées sur la place publique. Rappelons que la Ville de Lausanne fut la première à mettre en place une unité de prévention pour les questions d'harcèlement dans les années 90, action qui par la suite a abouti à l'ouverture de la cellule ARC qui depuis est une des références en la matière. Par soucis de crédibilité il nous paraît urgent de se poser un certain nombre de questions et de réagir fermement. Ce serait tout de même un comble, à l'heure où nous cherchons à combattre le harcèlement de rue, de donner l'impression de laisser se développer ce type de comportements inappropriés dans les couloirs de nos services ».

Introduction

Le règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) prévoit expressément une disposition de protection de la personnalité et de lutte contre le harcèlement et les conflits. Ainsi, l'article 56 bis RPAC stipule :

- la Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement (al.1) ;
- à cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir (al. 2) ;
- la Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête (al. 3) ;
- la Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes (al. 4).

La cellule ARC est la structure chargée de mettre en œuvre au sein de l'Administration communale l'obligation légale de protection de la personnalité des employé-e-s qui incombe à l'employeur. Elle met en œuvre les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement, entrées en vigueur le 1^{er} mars 2009 (dispositions réglementaires).

La cellule ARC a pour missions :

- la prévention générale du harcèlement psychologique et sexuel et des conflits au sein de l'administration communale ;
- l'aide à la résolution de situations conflictuelles par le biais de démarches de conseil, de médiation et de concertation ;
- l'ouverture d'enquêtes confiées à des spécialistes externes à l'administration.

La cellule ARC a fait l'objet d'une évaluation externe de 2010 à 2012, évaluation qui a montré l'adéquation du dispositif aux besoins de la Ville et a mené à la pérennisation de la cellule. En 2015, la Haute Ecole d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud a été mandaté par le Secrétariat d'Etat à l'économie pour réaliser une recherche sur le fonctionnement de la cellule ARC. Les résultats, publiés en 2016, montrent que la Ville de Lausanne est toujours à la pointe dans ce domaine.

Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : La cellule ARC a-t-elle eu connaissance de ces situations et quel a été son degré d'implication en termes de suivi et tâches effectuées selon les dispositions réglementaires municipales en vigueur (état au 1^{er} octobre 2014) ?

Selon les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement (ci-après : DR ARC), la cellule ARC est le seul organe interne à la Ville habilité à traiter des problèmes de comportements abusifs ou de harcèlement psychologique ou sexuel (art. 7 al. 2). A ce titre, elle est saisie par les personnes s'estimant victimes ou témoins de tels comportements, mais également par les services qui sont interpellés par leur personnel sur ce sujet. Le règlement prévoit également (art. 2 al. 3) une obligation de signalement pour les collaborateurs du Service du personnel, de l'Unité conseil juridique ou de l'Unité santé et sécurité au travail qui auraient connaissance d'indices importants relatifs à une situation donnée.

Dans le service cité par la presse, précisons tout d'abord que deux situations différentes sont mentionnées, l'une ne relevant pas du champ de compétence de la cellule ARC, dans la mesure où la victime des comportements évoqués n'est pas employée par la Ville.

Pour ce qui relève de la seconde situation, la cellule ARC a été saisie par la direction du service en question dès que cette dernière a eu connaissance des faits.

Sur la base des éléments recueillis, après consultation du service concerné et de l'Unité conseil juridique de la Ville (qui assure le suivi administratif des enquêtes), la cellule ARC a jugé nécessaire qu'une enquête puisse objectiver les faits et décrire le contexte de leur survenue. Elle a donc adressé une demande en ce sens à la Municipalité. Diligentée par une personnalité externe à l'administration communale, l'enquête est actuellement en cours.

Cette procédure est décrite au chapitre 7 des DR ARC.

Vu la gravité des faits, la Municipalité a décidé de procéder par licenciement pour justes motifs avec effet immédiat. Par contre, elle a estimé nécessaire qu'une enquête soit diligentée par une personnalité externe à l'administration communale pour déterminer si d'autres comportements inappropriés sont à relever au sein de cette unité. Cette enquête est actuellement en cours.

Question 2 : Quelle procédure interne préalable a abouti à la désignation de l'expert externe, cité dans l'article de presse ?

Comme mentionné précédemment, la cellule ARC a évalué la situation et jugé nécessaire qu'une enquête soit ouverte. Les DR ARC prévoient (art. 26) dans tous les cas une sous-traitance du travail d'enquête. La désignation de la personne chargée de l'enquête est de la responsabilité de la Municipalité. La personne choisie doit disposer des compétences et qualifications appropriées. L'article 26 des DR ARC précise qu'il peut s'agir par exemple d'un ancien juge.

Question 3 : Quelles sont les mesures de sensibilisation et de prévention, vis-à-vis du harcèlement sexuel notamment, effectuées en 2017 ? Quel programme d'actions est prévu en 2018 ?

Les DR ARC prévoient un travail de prévention (art. 9 à 13).

La cellule ARC sensibilise notamment l'ensemble du personnel communal à la prévention et à la gestion des situations conflictuelles, dont le harcèlement sexuel fait partie. Elle veille à ce que l'ensemble du personnel connaisse son existence et ses prestations (des présentations à cet effet ont eu lieu dans tous les services de la Ville). En outre, la cellule ARC présente chaque année ses missions et ses prestations à l'occasion des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs/trices de l'administration communale. Par ailleurs, elle convie personnellement les nouveaux chefs de service et répondants des ressources humaines (RH) à des échanges en vue d'assurer une collaboration optimale.

Le thème du harcèlement sexuel et, plus généralement, du respect au travail, a été identifié comme un point important nécessitant une prévention ciblée et répétée. A ce titre, un groupe de travail a développé courant 2016 un projet de campagne de prévention sur ce thème. Cette campagne s'adressera aux cadres et responsables RH de la Ville et leur donnera des indications claires sur les comportements qui ne peuvent pas être tolérés et doivent faire l'objet d'une intervention de leur part, voire d'un signalement à la cellule ARC.

Cette campagne permettra de développer et affiner les compétences en gestion d'entretien que les cadres auront acquises durant les formations BEST (bien-être et santé au travail) actuellement en cours au sein des différentes directions. Le déploiement de cette campagne, qui doit être encore validée par la Municipalité, pourrait intervenir dès la fin 2018.

Question 4 : Quels sont les moyens mis à disposition pour la cellule ARC : équipe, taux d'activité, budget pour formation interne du personnel de la Ville ?

Le rapport-préavis N° 2008/05 « Prévention et gestion conflits et lutte contre le harcèlement – Réponse à la motion de M. Philippe Vuillemin » décrit le dispositif souhaité et voté par le Conseil communal.

A l'heure actuelle, la cellule ARC est composée de deux délégués, une juriste/médiatrice ainsi qu'un psychologue du travail et des organisations, chacun à 75% et rattachés directement à la Municipalité. Elle dispose de compétences en matière de protection de la personnalité, médiation, aide à la résolution de conflits et intervention psychosociale en organisation.

La cellule ARC dispose d'un budget annuel de CHF 30'000.- pour des actions de prévention. La campagne décrite au point 3 sera financée en partie à l'aide de ce budget.

Question 5 : Quelles sont les mesures mises en place à l'interne pour l'accompagnement de l'équipe du service en question, qui selon l'article est particulièrement secoué par ces affaires ?

La cellule ARC ne peut examiner une demande d'accompagnement d'équipe qu'une fois le rapport d'enquête rendu. Des mesures d'accompagnement ou de soutien individuelles peuvent être envisagées au cas par cas, sur demande des personnes concernées.

En revanche, le service concerné a mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs de cette unité plusieurs types de soutien (internes et externes au service, individuels et collectifs) en faisant appel à plusieurs partenaires externes, spécialisés dans la gestion de crise ou l'accompagnement d'équipe en difficulté. Une grande partie de l'équipe y a fait appel.

Question 6 : Quel message clair la Municipalité envisage-t-elle de donner publiquement ?

La Municipalité ne tolère pas le harcèlement, sous quelque forme que ce soit. Depuis 1995, la Ville de Lausanne est pionnière en matière de prévention et de prise en charge de telles situations. Le dispositif en place permet une prise en charge rapide et professionnelle des demandes relatives à ces situations problématiques. La Municipalité fait preuve de fermeté et n'hésite pas à sanctionner les personnes dont les agissements constituent des atteintes à la personnalité.

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

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne le 9 mai 2018.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

