

**Réponse de la Municipalité
à l'interpellation de Mme Sara Gnoni et consorts
déposée le 31 octobre 2017**

« Comment la Ville de Lausanne lutte-t-elle contre le harcèlement sexuel au travail ? »

Rappel de l'interpellation

« L'affaire « Harvey Weinstein » et la marée de témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel qui en a découlé nous a montré que ce fléau est présent partout, dans tout pays, dans toutes les sphères, tous les corps de métier, à tout âge, à tout moment de la journée et dans n'importe quel contexte.

Ces comportements qui sont, en apparence, moins graves que des actes de violence plus flagrants sont rarement dénoncés, encore moins condamnés. Cela s'explique par de nombreuses raisons: la victime a honte ou se sent coupable, le harceleur est un supérieur hiérarchique, les bourreaux sont rarement poursuivis, la peur des représailles, ... mais aussi que ces comportements sont tellement ancrés et tellement courants, que la victime elle-même ne se rend parfois compte que bien plus tard que ce que le harceleur lui a fait subir n'est pas normal. Pourtant, les conséquences psychologiques sur les victimes peuvent être très graves.

La Ville de Lausanne, en tant qu'employeur, n'est certainement pas épargnée par de tels cas dans le cadre du travail. Par ailleurs, dans le cadre du conseil communal le harcèlement sexuel pourrait également être présent. Dès lors, l'interpellatrice et l'interpellateur posent les questions suivantes à la Municipalité. »

Introduction

La Municipalité travaille depuis de nombreuses années sur la promotion de comportements et de conditions de travail sains ainsi que sur la conservation de la capacité de travail à long terme. Ainsi, en 2008, votre Conseil a validé la création d'un dispositif indépendant permettant d'assurer la protection de la personnalité des collaboratrices et collaborateurs de la Ville, de lutter contre le harcèlement psychologique ou sexuel et de prévenir les conflits¹. Depuis lors, le règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) comprend expressément une disposition de protection de la personnalité et de lutte contre le harcèlement et les conflits. Ainsi, dans son article 56 bis, il stipule que :

- 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 d'aide à la résolution des conflits et de lutte contre le harcèlement (cellule ARC) est la structure chargée de mettre en œuvre l'obligation légale de protection de la personnalité des

¹ Rapport-préavis N° 2008/05 « Prévention et gestion conflits et lutte contre le harcèlement – Réponse à la motion de M. Philippe Vuillemin » du 6 février 2008.



employé-e-s qui incombe à l'employeur, en s'appuyant sur 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).

Cette entité est composée de deux délégués, une juriste/médiatrice ainsi qu'un psychologue du travail et des organisations, travaillant chacun à 75%, et qui ont organisé leur temps de travail de manière à couvrir l'entier de la semaine ; ils sont directement rattachés à la Municipalité. La cellule ARC dispose de compétences en matière de protection de la personnalité, médiation, aide à la résolution de conflits et intervention psychosociale en organisation. Elle est chargée des missions suivantes :

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

Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Quelles sont les mesures de sensibilisation que la Municipalité met en place pour prévenir le harcèlement sexuel (lors de la formation des RH, engagement de nouveaux employés, mise en place d'un code d'éthique, ...) ?

Conformément aux articles 9 à 13 des Dispositions réglementaires, la cellule ARC sensibilise notamment l'ensemble du personnel communal à la prévention et à la gestion des situations conflictuelles, dont le harcèlement sexuel. Elle veille à ce qu'il connaisse son existence et ses prestations. C'est ainsi qu'elle 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 RH à des échanges en vue d'assurer une collaboration optimale.

La Municipalité a identifié le thème du harcèlement sexuel, et plus généralement du respect au travail, comme un axe important nécessitant une prévention ciblée et répétée. Une campagne de prévention est prévue : elle s'adressera aux cadres et responsables des ressources humaines (RH) de la Ville et leur donne des indications claires sur les comportements qui ne peuvent pas être tolérés et qui doivent faire l'objet d'une intervention de leur part, voire d'un signalement auprès de la cellule ARC ; cette campagne permettra d'affiner les compétences en gestion d'entretien acquises au cours de la formation BEST (projet pour le bien-être et la santé au travail) en cours, au sein des différentes directions². Il est prévu de la déployer en 2019 : l'idée, dans un premier temps, consiste à tester le concept dans le cadre d'une phase pilote auprès d'un service.

Question 2 : Le règlement pour le personnel de l'administration communale prévoit à l'art. 56bis une série de mesures que la Municipalité doit mettre en place pour protéger la personnalité et la santé des employé-e-s notamment face au harcèlement sexuel. Quelles mesures concrètes ont été mises en place depuis l'adoption de cet article ?

Comme indiqué en préambule, la cellule ARC est la structure chargée de prévenir et de lutter contre toute forme de comportements abusifs, notamment en cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

² Rapport-préavis N° 2015/02 « Bien-être au travail et gestion des absences – Réponse au postulat de M. Charles-Denis Perrin "Le développement durable, c'est aussi... une administration qui peut travailler dans les meilleures conditions possibles...et des usagers satisfaits" » du 8 janvier 2015.



Question 3 : La Ville a-t-elle un service de référence, une ligne d'appel ou un email où les personnes victimes peuvent se confier (en toute confidentialité si elles le souhaitent) ? Cas échéant, est-elle aussi disponible pour les conseillers communaux et conseillères communales ?

Toute personne employée par l'administration communale, y compris les apprenti-e-s, le personnel auxiliaire, les stagiaires, de même que les cadres dirigeant-e-s, les conseillères municipales et les conseillers municipaux, peut faire appel à la cellule ARC afin de s'informer sur la prévention, la gestion des situations conflictuelles, le harcèlement et demander conseil (art. 7 al. 1, Dispositions réglementaires). Elle peut saisir la cellule ARC, qui est le seul organe interne de la Ville à traiter ce type de problème (art. 7 al. 2), si elle s'estime victime de comportements abusifs ou de harcèlement, de même que s'il lui paraît qu'une autre personne subit de tels actes. La consultation de la cellule ARC est strictement confidentielle (art. 7 al. 3). Cette dernière est joignable durant les heures de bureau et un premier rendez-vous est fixé dans les plus brefs délais (le jour même, au plus tard dans la semaine), au besoin en dehors des heures de travail habituelles; elle dispose d'une adresse e-mail dédiée et ses prestations sont décrites sur Internet et Intranet ; son rapport annuel est publié sur l'Intranet.

La cellule ARC étant chargée de mettre en œuvre l'obligation légale de protection de la personnalité au sein de l'administration communale, elle n'est donc, en principe, pas à la disposition des Conseillères communales et Conseillers communaux.

Question 4 : La Municipalité peut-elle nous confirmer qu'en cas de faute grave avérée, comme du harcèlement sexuel, un licenciement immédiat est prononcé ?

La Municipalité confirme qu'en cas de harcèlement sexuel caractérisé, notamment suite à une enquête, et constituant une faute grave, elle prononce un licenciement avec effet immédiat.

Question 5 : Dès lors, la Municipalité pense-t-elle donner un message de « tolérance zéro » vis-à-vis des auteurs de tels actes ?

La Municipalité est convaincue que le dispositif mis en place est efficace et qu'il délivre un message de « tolérance zéro » dans toutes les situations où le harcèlement sexuel est établi et constitue effectivement une faute grave au sens de la réglementation en droit du travail.

Question 6 : En respectant la sphère privée et les données personnelles, la Municipalité peut-elle nous fournir des statistiques sur les cas de harcèlement sexuel au travail ?

Comme précisé plus haut, la cellule ARC établit chaque année un rapport d'activités présentant des statistiques relatives aux thématiques abordées ainsi qu'au type de situations prises en charge. La Ville enregistre en moyenne une centaine de demandes chaque année ; parmi celles-ci, 5 à 10 pourraient concerner du harcèlement sexuel.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Mme Sara Gnoni et consorts.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne le 31 mai 2018.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter