



Réponse de la Municipalité à l'interpellation de Mme Françoise Piron et consorts déposée le 6 octobre 2020

« Harcèlement au sein de la Police de Lausanne : comment s'assurer que les victimes soient entendues ? »

Lausanne, le 25 mars 2021

Rappel de l'interpellation

« La lecture de l'enquête publiée lundi 5 octobre dans Le Temps est pénible. Elle rappelle combien le harcèlement peut être destructeur pour ses victimes et avoir des conséquences durables.

Il implique aussi souvent des tiers, collègues, supérieurs ou subordonnés. Ces éléments sont encore renforcés dans des structures fortement hiérarchisée et où l'esprit de corps est, à juste titre valorisé.

Il faut espérer que le fait que des cas soient rendus publics démontre un véritable changement de climat et contribue à des améliorations successives, au contraire d'un silence complice ».

Préambule

La Municipalité condamne fermement tous les faits de harcèlement sexuel au sein de l'administration communale dans son ensemble et de la police municipale dans le cas d'espèce.

Cette détermination s'est notamment vue concrétisée par la création de la Cellule d'aide à la résolution des conflits (Cellule ARC) en 2009 déjà. La Cellule ARC prend notamment en charge les cas de harcèlement sexuel définis dans l'article 3 alinéa 4 de son règlement comme « 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 sexuelles ».

La Municipalité entend également, par la mise en place de cette cellule et son positionnement sans équivoque sur cette thématique, respecter les engagements explicités à l'article 56bis du règlement du personnel communal de la Ville de Lausanne (RPAC) « Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits », disposition qui ancre les grands principes de la politique municipale en la matière.

La Municipalité a, de surcroît, lancé le 25 novembre 2020, une vaste campagne de lutte contre le harcèlement sexuel et toute autre forme de harcèlement au sein de l'administration. Cette campagne est une mesure prioritaire du rapport-préavis N° 2019/28 « Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration lausannoise ». Elle prévoit la sensibilisation du personnel et la formation des cadres et des responsables RH sur les différentes formes de harcèlement au travail.

L'ensemble du personnel de la Ville a reçu un document complet l'informant sur le sujet et comprenant les différentes possibilités d'appui offertes par les services de la Ville et les structures d'appui externes. Ce document était également accompagné d'une capsule vidéo relayant le message de la Municipalité.

De manière plus large, la Municipalité s'engage contre les violences relevant de différents types de discriminations fondées sur le genre (dont le paroxysme est le féminicide), l'orientation sexuelle ou l'appartenance raciale, ethnique ou religieuse. Elle a annoncé, le 8 février 2021, la création d'une unité composée de dix policiers·ères spécialement formé·e·s à la prise en charge des victimes, à leur soutien et à leur accompagnement. La mise en œuvre de cette unité sera accompagnée d'un travail de sensibilisation auprès de l'entier du personnel policier du Corps, et plus particulièrement des cadres, afin que chacune et chacun ait pleinement conscience de l'importance des actions menées dans ces domaines.

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : La Municipalité confirme-t-elle l'existence de dénonciations de cas de harcèlement tels que décrits dans l'article et surtout l'existence de procédures visant à faire toute la lumière sur ces cas ? Si oui de combien de cas, la hiérarchie est-elle saisie ?

Les procédures mises en place au sein du Corps de police (CP) permettent de prendre en charge les personnes qui souhaitent faire état du harcèlement qu'elles subissent. Le directeur de la sécurité et de l'économie est nanti de telles situations qui provoquent une procédure administrative pouvant aboutir à des décisions municipales de mise en demeure ou de licenciement.

Une procédure vient par ailleurs de s'achever par la mise en demeure formelle de la personne concernée, par la Municipalité, au sens de l'article 71bis du RPAC. Actuellement, il n'y a plus de procédure administrative en cours au sein du CP pour des agissements de ce type.

Ces procédures administratives peuvent, en fonction de la gravité des faits, être complétées d'une procédure pénale, suite à leurs signalements par l'employeur au Ministère public.

Par ailleurs, toute personne employée par l'administration communale et souhaitant signaler une situation de harcèlement peut le faire auprès de la Cellule ARC, qui a la possibilité de demander l'ouverture d'une enquête externe.

Question 2 : Quelles sont les procédures à entreprendre pour les victimes ou les témoins ?

Les victimes ou témoins peuvent en tout temps s'adresser à la hiérarchie. Il peut s'agir des cadres de proximité ou des membres de l'Etat-major du CP qui entreprendront les démarches nécessaires pour éclairer les faits et, cas échéant, déboucher sur l'ouverture d'une procédure administrative.

En complément, une cadre directement rattachée au chef de service a été désignée au sein de l'institution pour prendre en charge directement ces demandes. Cette manière de faire permet aux potentielles victimes de ne pas solliciter leur propre hiérarchie si nécessaire.

Enfin, toute personne peut s'adresser directement à la Cellule ARC, de manière confidentielle.

Question 3 : Des modifications des procédures sont-elles prévues ?

Actuellement, les personnes qui souhaitent s'exprimer peuvent, à satisfaction, utiliser la procédure explicitée ci-dessus. Il n'est dès lors pas prévu d'en changer.

Question 4 : De quelles sanctions disposent la hiérarchie, respectivement la Municipalité ?

La hiérarchie peut adresser des avertissements aux collaborateur·trice·s. Les sanctions plus lourdes, telles que la mise en demeure et le licenciement selon les articles 70 et suivants du RPAC sont du

ressort de la Municipalité, sur proposition du/de la chef-fe de service, à l'issue de la procédure administrative.

Question 5 : Quels sont les cours de sensibilisation pour prévenir le harcèlement octroyés aux responsables des services de la Ville ?

Dès sa création en 2009, la Cellule ARC a effectué de nombreuses séances d'information et sensibilisation auprès du personnel de l'ensemble des services de la Ville. Des informations sont également présentes sur Intranet.

Récemment, la Cellule ARC a conçu avec le Service du personnel une campagne de prévention sur le thème du harcèlement sexuel et psychologique telle que mentionnée en préambule. Les cadres et responsables RH de deux services pilotes vont expérimenter au printemps 2021 le premier module intitulé : « Prévenir et agir face au harcèlement : rôles et responsabilités des cadres » ; suivra une campagne de sensibilisation à l'intention de l'ensemble du personnel, sous forme de forum-théâtre.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Mme Françoise Piron et consorts.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 25 mars 2021.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

