

Conseil communal de Lausanne

Rapport de la commission N° 28

chargée de l'examen du postulat Postulat de M. Oleg Gafner :
« Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique »

Présidence :	Mme Anne BERGUERAND	Les Verts
Membres présents :	Mme Romane BENVENUTI	Les Verts
	Mme Magali CRAUSAZ MOTTIER	Ensemble à Gauche
	Mme Mme Coralie DUMOULIN	Libéral-Radical
	Mme Françoise PIRON	Libéral-Radical
	Mme Joëlle RACINE	Socialiste
	Mme Graziella SCHALLER	Verts-libéraux
	M Valentin CHRISTE	UDC
	M Oleg GAFNER	Les Verts
	M Musa KAMENICA	Socialiste
	M Roland PHILIPPOZ	Socialiste
	M Yvan SALZMANN	Socialiste
Membres excusés :	Mme Marlène BERARD	Libéral-Radical

Représentant-e-s de la Municipalité :

Mme Vesna STANIMIROVIC	Cheffe du service du personnel
Mme Giada GUERRA	Cheffe du domaine droit du personnel et procédures SPEL

Notes de séances :

Mme Angelika VELUZ	Assistante de la cheffe du service du SPEL
--------------------	--

Lieu : Hôtel de Ville, Salle des commissions

Date : Vendredi 10 mars

Début et fin de la séance : 16 h

La séance débute par la présentation des membres de l'administration communale, soit Mme Vesna Stanimirovic, Cheffe du SPEL, qui représente la Municipalité, Mme Giada Guerra, cheffe du domaine droit du personnel et procédures et Mme Angelika Veluz, assistante de la cheffe du service du SPEL que nous remercions vivement pour les notes de séance.

Le postulant présente son postulat :

L'idée de ce postulat vise à obtenir un positionnement de la Municipalité quant à l'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel ou psychologique afin de ne pas ajouter de traumatisme au traumatisme. Il pense que le règlement du personnel en matière de congé est insuffisant pour accompagner les victimes dans les périodes qui précèdent ou succèdent certaines démarches lourdes, comme une audience dans le cadre d'une procédure pénale ou devant la police.

Il se réfère à des échanges qu'il a eus avec d'autres employeurs qui dans ce type de contexte encouragent la victime à se mettre en congé maladie ou alors n'offrent un congé que pour l'audition et ne tiennent ainsi pas suffisamment compte de la période traumatisante qui précède ou suit.

Conseil communal de Lausanne

Il souhaite par le biais de ce postulat connaître ce que la Ville met en place en terme de soutien par les congés, quel format ces congés peuvent prendre et quels justificatifs sont exigés.

Les conclusions de ce postulat sont précises et ne doivent cibler que les personnes reconnues comme victimes, soit par le code de procédure pénale ou dans les procédures par devant les autorités de police. Il demande à être informé sur ce qui existe pour les proches des victimes.

La discussion générale sur le postulat est ouverte

Un membre de la commission considère que ce postulat se justifie car ce type de congé est nécessaire, notamment pour les personnes qui sont au début de leur carrière et dont le congé maladie limité dans le temps en fonction des années de service.

Un congé payé exceptionnel ou spécifique pour les personnes qui répondent à la définition de victime, fait tout à fait sens.

Diverses interrogations sont exprimées :

- Est-ce que ce congé ne s'octroierait qu'aux personnes déjà formellement identifiées comme victimes ? Qu'en est il des cas de harcèlement qui peuvent perdurer sur du long terme dans des structures où rien n'a été mis en place pour identifier de telles victimes ?
- Qu'en est il des victimes de violences domestiques, vu le délai entre les faits et le dépôt de la plainte reconnaissant le statut de victime ?
- Existe-t-il, au sein de l'administration, une personne de confiance vers laquelle s'adresser avant le dépôt de plainte ? Quelle prise en charge est prévue ?
- Quid de la personne qui qualifierait les faits, la situation, le degré de souffrance et qui déterminerait la durée nécessaire d'un congé spécial ?

Le postulant précise que la définition de «victime» choisie pour son postulat est basée sur celle de l'article 116 du Code de procédure pénale.

On lui fait remarquer que le harcèlement sexuel n'est pas forcément reconnu par une procédure pénale et qu'il n'est pas opportun de se focaliser sur la notion de victime tel que défini par le Code de procédure pénale.

Il nous est relaté que dans le règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) est prévue une disposition sur les congés spéciaux à son article 53 al. 2. Il s'agit d'un congé payé de brève durée qui est accordé pour les "affaires de famille". Dans la pratique, il arrive que dans des situations compliquées et délicates, des congés payés exceptionnels soient accordés au personnel, en fonction du contexte et des situations individuelles, sans nécessairement avoir déterminé si la personne concernée doit être qualifiée de victime au sens légal.

Concernant les proches aidants, depuis le 1er juillet 2021 et sur présentation d'un certificat médical qui attesterait de la nécessité d'assister une personne, un congé correspondant à 80 heures par année civile pour un taux de 100 % est accordé.

On nous rappelle aussi que la Ville de Lausanne est son propre assureur avec un droit au traitement de 2 ans dès que la nomination définitive a été confirmée.

Au sein de l'administration lausannoise, s'agissant de la prise en charge des situations de harcèlement sexuel, une formation commune au SPEL et à la cellule ARC sera organisée dans le courant de l'année. Cette formation est axée aussi bien sur la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel que sur les aspects juridiques.

En parallèle, le SPEL et la cellule ARC mettent en place un dispositif concret de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail prévoyant des journées de sensibilisation obligatoires pour l'ensemble des cadres et des séances de sensibilisation, obligatoires également, pour tout le personnel.

Un matériel de communication efficace est en cours de développement. Ce projet est dans une phase pilote dans lequel deux services sont impliqués. Une fois le retour d'expérience réalisé, il sera déployé au sein de tous les services de la Ville.

Conseil communal de Lausanne

Les journées de formation destinées aux cadres (management et personnel RH) sont données par des formatrices externes qui leur apprennent à mieux reconnaître les formes que peut prendre le harcèlement au travail, les effets qu'il peut avoir sur les personnes concernés, et les responsabilités qui incombent aux managers.

Les séances de sensibilisation se font quant à elles avec la collaboration de la troupe du Caméléon : proposées à l'ensemble du personnel, elles permettent aussi d'expérimenter différentes solutions en se mettant dans la peau des protagonistes, dans un espace sécurisé et bienveillant. Elles permettent également d'explorer les outils possibles pour désamorcer les situations désagréables et d'informer clairement le personnel sur le recours possibles à différentes ressources internes à la Ville (RH, cellule ARC, Domaine Sécurité et Santé au Travail-DSST) pour traiter les problèmes qui se présentent. Toujours en lien avec des problèmes dans le cadre du travail, on nous informe que lorsqu'une situation se présente, il arrive parfois qu'une enquête soit nécessaire, en mandatant un enquêteur-enquêtrice externe. Durant la période de l'enquête ou la période nécessaire pour prendre les mesures pour la protection de la victime et éventuellement prendre les sanctions envers l'auteur, une libération de l'obligation de travailler intervient, laquelle est comptabilisée comme du temps de travail et les compteurs maladie ne sont pas entamés, pour ne pas prêter les victimes.

Suite à une demande, on nous informe que chaque collaborateur et collaboratrice qui intègre la Ville, reçoit les informations nécessaires, notamment sur les personnes à contacter dans le cas d'un harcèlement, comme la Cellule ARC, le domaine Egalité & diversité, le domaine juridique du SPEL ou encore les ressources humaines. Très souvent, les ressources humaines sont en première ligne et en informent le SPEL. La communication sera renforcée avec le dispositif de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail qui est en train de se mettre en place. Ces informations se trouvent aussi sur l'intranet. La Cellule ARC émet des rapports annuels.

La collaboration entre les différents acteurs tels que les RH, la déléguée à l'égalité & diversité et la Cellule ARC est saluée, d'autant plus si le collaborateur ou la collaboratrice, en cas de difficultés, ne souhaite pas en parler ni à sa hiérarchie ni à d'autres collaborateurs, mais à une personne de confiance pouvant servir d'intermédiaire .

On nous fait remarquer que malheureusement, en cas de "conflit" au travail, que c'est souvent la victime qui est déplacée d'un service à un autre et pas l'auteur.

Le postulant rappelle que son postulat va au-delà de la simple question des congés et estime qu'une réponse est nécessaire sur la question de l'accompagnement des victimes. On ne peut pas se contenter de dire que le certificat médical justifiant l'absence est suffisant. La Municipalité devrait se prononcer sur le soutien de l'employé·e victime, indépendamment du seul avis médical.

Il rappelle aussi que ce postulat ne se limite pas aux cas de harcèlement rencontrés sur le lieu du travail, mais dans toutes les situations où l'employé·e est victime, donc aussi dans le cadre privé. Situations pour lesquelles un accompagnement adapté serait nécessaire.

Il est relevé que, selon la loi sur le travail, lors d'un deuil, un congé est légalement accordé. Mais que dans certains cas où le deuil impacterait la capacité de travail, le congé légal est parfois insuffisant.

Un commissaire estime que ce n'est pas le rôle de l'employeur d'intervenir dans un contexte privé parfois couvert par le secret de l'instruction pénale (en cas plainte). Il questionne les critères déterminant une assistance, rappelle le secret de l'instruction pénal ! Il estime que lors d'un stress post traumatique, un certificat médical est suffisant.

Selon lui, les mesures demandées dans ce postulat vont bien au-delà de la responsabilité de la Ville en tant qu'employeur.

Conseil communal de Lausanne

Une demande d'officialisation ce qui se fait déjà, et de communication pro-active par la ville a été exprimée. En effet si la ville communique pro-activement les employés·es se sentiront plus légitimées à demander du soutien.

Plusieurs personnes estiment nécessaire qu'en plus des points précis soulevés par ce postulat, un tableau explicitant globalement le dispositif mis en place à la Ville, pour soutenir le personnel confronté à des situations intolérables, soit intégré au rapport-préavis.

La parole n'étant plus demandée, Mme la rapportrice propose de voter sur la prise en compte du postulat par la Municipalité.

Conclusion de la commission :

La prise en considération du postulat est approuvée par 10 oui et 2 non !

La Commission recommande donc au Conseil communal de renvoyer ce postulat à la Municipalité.

La présidente remercie les personnes présentes et lève la séance à 17h00

Lausanne, le 8 avril 2022

La rapportrice :
Anne Berguerand

