

Prévention et gestion des conflits et lutte contre le harcèlement

Réponse à la motion de M. Philippe Vuillemin

Rapport-préavis no 2008/05

Lausanne, le 6 février 2008

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du rapport-préavis

Le présent rapport-préavis expose les intentions de la Municipalité en matière de prévention et gestion des conflits et de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel. Dans ce but, la Municipalité entend mettre en place une cellule ARC (Aide à la Résolution des Conflits), chargée d'appliquer les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement.

Le rapport-préavis dresse le bilan des expériences menées en la matière au sein de l'administration communale qui fut pionnière en Suisse. Fondé sur ces expériences et celles d'autres administrations publiques, un dispositif est présenté à votre Conseil, assorti d'une demande de crédit spécial portant sur 2008 pour un total de 119'800 francs. Ce faisant, la Municipalité répond à la motion Vuillemin, prise en considération le 13 novembre 2001¹ par votre Conseil.

Le dispositif proposé a été préalablement soumis à des experts extérieurs et a fait l'objet d'une large consultation auprès des groupes politiques de votre Conseil et des associations de personnel. A l'issue de cette démarche, les dispositions réglementaires y relatives ont été remaniées afin d'y intégrer des propositions issues de la consultation.

Un premier rapport-préavis (2005/20 du 24 mars 2005) en réponse à la motion Vuillemin a été examiné par la commission N° 61 lors de trois séances tenues les 13 mai, 1^{er} et 30 juin 2005. Quand bien même la commission a relevé la qualité du rapport-préavis, l'ensemble des partis représentés au sein de celle-ci a constaté des lacunes dans le dispositif proposé. Compte tenu des critiques émises, la Municipalité, dans sa séance du 7 juillet 2005, a décidé le retrait du rapport-préavis 2005/20.

Les compléments souhaités alors par la commission portaient sur les éléments suivants :

1. Le mobbing (ou harcèlement psychologique) devrait être plus explicitement pris en compte. Le nouveau rapport-préavis devrait comprendre une définition et une procédure spécifique pour sa prise en charge (enquête).
2. La structure ARC proposée en 2005 était constituée d'un-e responsable et d'un-e secrétaire (1,5 EPT): La commission avait relevé le risque d'isolement du/de la responsable de la cellule ARC) et estimé que le travail de la cellule devrait impliquer plusieurs interlocuteurs/trices afin de garantir la qualité et la neutralité des prestations. A cet égard, la commission a évoqué une collaboration avec le groupe IMPACT (en charge de la gestion des conflits pour le personnel de l'Etat de Vaud) dans la prise en charge partagée des situations conflictuelles.
3. Le rapport-préavis devrait mieux expliciter les mesures de prévention.
4. La commission souhaiterait qu'un règlement d'application du nouvel article 56bis, tel que proposé, soit joint au nouveau rapport-préavis afin de clarifier toutes les étapes de la procédure.

Le présent rapport-préavis s'est efforcé de prendre en compte l'ensemble de ces préoccupations dans le dispositif proposé.

¹ BCC 2001, II, pp. 279 ss

2. Table des matières

1. OBJET DU RAPPORT-PREAVIS	1
2. TABLE DES MATIERES.....	2
3. CONTEXTE ET NECESSITE D'AGIR	3
3.1 Les bases légales	3
3.2 Les pratiques des autres administrations.....	4
3.3 Coûts et conséquences d'une situation conflictuelle.....	4
4. BILAN DE LA PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS DANS L'ADMINISTRATION COMMUNALE.....	5
4.1 Gestion des conflits par le Service du personnel.....	5
4.2 Le Groupe de confiance.....	5
4.2.1 <i>Historique</i>	5
4.2.2 <i>Bilan</i>	5
4.2.3 <i>Situation actuelle</i>	6
5. SYNTHESE DES BESOINS IDENTIFIES POUR LE DISPOSITIF A VENIR	7
5.1 Types de conflits et types de résolutions.....	7
5.2 Prévention.....	7
5.3 Intervention	8
6 LA CELLULE D'AIDE A LA RESOLUTION DES CONFLITS (CELLULE ARC)....	9
6.1 Base réglementaire.....	9
6.2 Procédure.....	9
6.2.1 <i>Mission, composition et rattachement hiérarchique</i>	9
6.2.2 <i>Définitions</i>	9
6.2.3 <i>Consultation et saisine de la cellule ARC</i>	9
6.2.4 <i>Mesures préventives</i>	10
6.2.5 <i>Conseils</i>	10
6.2.6 <i>Médiation</i>	10
6.2.7 <i>Procédure de concertation (table ronde)</i>	10
6.2.8 <i>Enquête</i>	10
6.3 Dotation en personnel	11
6.4 Synergies hors de l'administration communale.....	11
6.5 Evaluation.....	11
6.6 Aspects budgétaires.....	11
6.6.1 <i>Budget annuel de fonctionnement</i>	11
6.6.2 <i>Crédit spécial 2008</i>	11
7. REPONSE A LA MOTION DE M. PHILIPPE VUILLEMIN	12
8. CONCLUSIONS	12

3. Contexte et nécessité d'agir

A tous les niveaux, la nécessité d'agir et de mettre en place un dispositif de gestion des conflits et de lutte contre le harcèlement s'impose. Le contexte légal implique une obligation de l'employeur de protéger la santé de son personnel. Ensuite de l'expérience lausannoise du Groupe de Confiance mis en place en 1995, nombreuses sont les administrations publiques qui se sont dotées d'un dispositif analogue. En effet, si certains conflits peuvent se révéler positifs et constituer un véritable moteur de changement, les conflits non gérés ainsi que ceux qui dégèrent jusqu'au harcèlement ont un coût énorme. Au-delà de la souffrance humaine qui ne saurait être chiffrée, les coûts liés à l'absentéisme, notamment, peuvent s'avérer extrêmement importants.

Toutes les études parues récemment dans le domaine des ressources humaines mettent le doigt sur la nécessité de gérer les conflits de travail, de préférence en amont, afin d'éviter qu'ils ne dégèrent en harcèlement, ce qui constitue une forme extrême de conflit. Ainsi, qu'elles soient légales, humaines ou financières, les raisons d'intervenir pour prévenir et gérer les situations de conflit ne manquent pas.

3.1 Les bases légales²

Le Code civil suisse (CCS), à son article 27, fonde le principe même de la protection de la personnalité et les articles 28 et suivants reconnaissent à l'intéressé les moyens d'agir en justice contre les atteintes qui pourraient lui être portées, en introduisant une action visant à faire cesser ces atteintes, d'en constater le caractère illicite le cas échéant. En outre, d'éventuelles demandes en dommages et intérêts et/ou en réparation du tort moral sont réservées. Incontestablement, tant le harcèlement psychologique que sexuel constitue une atteinte à la personnalité puisqu'il vise l'autre dans son intégrité, sa façon d'être ou d'agir ou encore à le diminuer aux yeux des tiers ou aux siens propres.

Le Code des obligations (CO), à son article 41, renforce les mesures qui précèdent : "Celui qui cause d'une manière illicite un dommage à autrui, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est tenu de le réparer". L'article 328 du CO, que la jurisprudence applique par analogie aux rapports de travail fondés sur le droit public, concerne également de près les phénomènes de conflits et les situations de harcèlement: "L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes " (art. 328, al. 1 CO).

En vertu du code pénal, singulièrement sur la base de ses articles 173ssCPS, le harcèlement, selon la gravité, peut déboucher sur une issue pénale, principalement via la diffamation, la calomnie ou l'injure selon les cas. Ces articles visent à réprimer, à des degrés divers, les atteintes à la considération et au respect que chacun-e peut attendre de son entourage, notamment de son entourage professionnel. Le droit en général, et nombre de dispositions particulières (par exemple, la protection de la santé des travailleurs, tant physique que psychique, qui incombe à l'employeur), visent à bannir de telles atteintes, dommageables pour la victime bien sûr, mais également pour l'environnement professionnel dans lequel elle évolue.

La Loi sur le travail et particulièrement son ordonnance 3 commandent aux employeurs de « garantir la santé physique et psychique des travailleurs » (art.2 al. 1 OLT3). Depuis le 1^{er} août 2000, les dispositions de la Loi fédérale sur le travail (LTr) relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent également aux administrations cantonales et communales (art. 3a, lettre. a LTr). Cette modification entraîne corollairement l'application de la procédure d'enquête et des dispositions pénales topiques (art. 59, 60 et 61 LTr). La notion d'employeur est interprétée d'une manière large dans la LTr. Elle comprend non seulement les organes autorisés de par la loi à gérer l'entreprise, mais aussi les personnes physiques auxquelles a été confiée une partie de la gestion.

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, art. 4) considère le harcèlement sexuel comme une discrimination. Que l'on parle de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel, il s'agit de paroles, actes, gestes qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et psychique d'une personne. Par contre, trois éléments les distinguent. La répétitivité de la conduite ainsi que sa

² Les textes intégraux des articles constituant les bases légales sont en annexe.

prolongation dans le temps ne constituent pas des critères pertinents pour définir le harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique survient généralement à la suite d'un conflit non résolu, alors que le harcèlement sexuel n'est pas lié à une discorde. Enfin, au niveau des intentions des auteurs, la personne qui harcèle a généralement la volonté d'exclure l'autre alors que celle qui harcèle sexuellement cherche en principe à soumettre sa victime à ses volontés.

Le Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC), notamment à son article 11, fait obligation aux fonctionnaires de s'abstenir de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service. Or, se livrer à du harcèlement revient à créer un dysfonctionnement préjudiciable à un nombre de personnes plus ou moins important, en plus de la victime. Un tel comportement est passible d'une procédure au sens des articles 70 et suivants du RPAC.

3.2 Les pratiques des autres administrations

Une enquête avait été réalisée en 2004 auprès des administrations des cantons de Fribourg, Genève, Valais, Vaud, Jura et Berne, des villes de Fribourg, Genève, Neuchâtel, Sion, Delémont, ainsi que de l'administration fédérale, afin de connaître leur manière de faire. Elle a été réactualisée en 2007.

Il apparaît que la majorité de ces administrations ont mis en place un dispositif de lutte contre le harcèlement (psychologique et/ou sexuel), quelques années après la mise sur pied du Groupe de confiance de la Ville de Lausanne, en s'inspirant du modèle lausannois. Aujourd'hui, plusieurs constatent qu'il n'est pas opportun de concentrer leurs actions sur les cas de harcèlement exclusivement et qu'il conviendrait d'élargir leur mission pour appréhender les conflits dans leur globalité.

Le canton de Vaud a fait le pas : lors de la révision de sa procédure, après quelques années de fonctionnement, il a élargi le domaine de compétences du Groupe Impact, de manière à pouvoir intervenir autant pour les cas de harcèlement que de conflits en général.

La plupart des administrations contactées ont mis en place une structure interne; en fonction de la taille des administrations, ce groupe interne est composé de professionnels se consacrant à cette tâche uniquement, ou alors de personnes internes ne s'y consacrant que partiellement. Le canton de Genève, lors de l'enquête de 2004, se caractérisait pas le fait de privilégier une prise en charge par des médiateurs et médiatrices externes uniquement; ce canton est actuellement en train de préparer un projet de structure interne, en se fondant partiellement sur le modèle du canton de Vaud.

La question des enquêtes est un sujet délicat. Certaines administrations prévoient que celles-ci sont du ressort de la hiérarchie à qui le dossier est transmis lorsque la médiation n'a pas abouti; ceci pose la question du suivi qui sera apporté aux plaintes, lorsqu'on sait la difficulté de mener une enquête pour de tels motifs, d'autant plus si elle est effectuée par des non-spécialistes. L'enquête interne est parfois conduite par le service juridique ou par l'Office du personnel.

En conclusion, la plupart des administrations contactées font un bilan proche de celui qui a été dressé pour l'activité du Groupe de confiance (chapitre 4.2 ci-après): il est inopportun de se concentrer uniquement sur les cas de harcèlement ; l'accent doit être mis sur la prévention et la gestion des conflits en général sur la place de travail. La gestion des conflits est à envisager notamment comme une prévention du harcèlement. Pour ce qui concerne les enquêtes, il apparaît qu'elles nécessitent beaucoup de temps, sont susceptibles de générer de nombreux dégâts dans une équipe de travail, pour un résultat pas toujours concluant; il s'agit de limiter ces enquêtes aux situations pour lesquelles il apparaît qu'aucune autre solution ne puisse être envisagée. Elles devraient de plus être réalisées par des intervenant-e-s externes, spécialisé-e-s dans les domaines de l'investigation et du harcèlement.

3.3 Coûts et conséquences d'une situation conflictuelle

Il est difficile de chiffrer précisément le coût d'un conflit qui dégénère. On a constaté que, faute d'avoir trouvé rapidement une solution satisfaisante, certains cas engendraient par la suite des coûts importants

en absences, en désorganisation, en temps passé pour traiter la situation, etc. Les cas où des personnes décident de quitter leur poste en raison d'une situation conflictuelle présentent également un coût (recrutement, perte de savoir-faire, etc.). On peut aussi citer les cas, heureusement rares, où le salaire d'un-e collaborateur ou collaboratrice est versé alors que cette personne ne travaille pas ou plus que partiellement du fait de l'absence de solution à un conflit ayant dégénéré, ou dans l'attente d'une décision judiciaire. Par ailleurs, le coût humain – encore plus difficilement chiffrable – peut être considérable (absentéisme, carrière brisée, dépressions, etc).

Enfin, on constate l'évolution des pratiques qui pousse les personnes se considérant victimes de harcèlement à demander des dédommagements (pouvant correspondre à plusieurs centaines de milliers de francs).

4. Bilan de la prévention et gestion des conflits dans l'administration communale

Si l'on considère les actions menées à l'échelle de l'administration communale dans son entier, on constate que trois types de mesures existent :

- les mesures prises de manière spontanée à l'échelon des services;
- les actions réalisées par des collaborateurs/trices du Service du personnel, en fonction de leur propre description de poste;
- les interventions du Groupe de confiance.

4.1 Gestion des conflits par le Service du personnel

Depuis de nombreuses années, le Service du personnel est intervenu en cas de différends ou de conflits au sein de l'administration communale. Son chef de service, la déléguée à l'égalité ou le conseiller et le spécialiste en ressources humaines, en particulier, ont réalisé des médiations pour des situations de conflits qui n'étaient pas de la compétence du Groupe de confiance. Toutefois, ces interventions sont restées ponctuelles à la demande, sans mise en œuvre d'un concept global de prévention et d'intervention.

4.2 Le Groupe de confiance

4.2.1 Historique

En 1995, la Municipalité, consciente de la gravité des conséquences du harcèlement psychologique et sexuel, décide de lutter contre ces phénomènes à l'intérieur de son administration. Ce faisant, la Municipalité faisait œuvre de pionnière; c'est en effet la première administration loin à la ronde et au-delà des frontières qui met sur pied un dispositif visant à lutter contre le harcèlement.

Issu de la Commission consultative de l'égalité, un groupe de travail élabore une instruction administrative qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 1995. Cinq personnes, fonctionnaires de l'administration, sont désignées pour former un « Groupe de confiance » (ci-après « le Groupe ») chargé d'appliquer cette instruction. D'entente avec la Municipalité, le Groupe établit une procédure pour traiter les cas selon leur importance et leurs implications. Une ligne téléphonique spéciale est mise à disposition du personnel. Dans cette première procédure, le Groupe a un double mandat: conduire des médiations et mener des enquêtes. Elle prévoit également une confidentialité absolue au personnel consultant le Groupe; aucune information n'est faite aux chef-fe-s de service.

Sur la base de ses expériences, le Groupe propose par la suite un remaniement de la procédure d'intervention, de manière à y associer plus activement les chef-fe-s de service. En 1999, la nouvelle procédure entre en vigueur : elle prévoit l'information au/à la chef-fe de service des situations où le Groupe intervient et supprime les enquêtes au profit de médiations uniquement.

4.2.2 Bilan

Aspects positifs

Lorsqu'il a été sollicité, le Groupe a généralement pu désamorcer les problèmes, grâce à son action d'écoute et de médiation. L'immense majorité des sollicitations a consisté en un ou deux entretiens

individuels, au cours desquels la personne a pu "vider son sac", prendre de la distance et obtenir des conseils. Lorsqu'elles ont été conduites, les médiations ont, dans presque tous les cas, permis de trouver une solution acceptable pour les deux parties.

L'existence même du Groupe joue un rôle de prévention dans la mesure où la nécessité de gérer les conflits apparaît comme une préoccupation dans la culture d'entreprise. De plus, la collaboration avec le médecin-conseil s'est également avérée fructueuse, dans le sens de la prévention d'incapacités de travail prolongées.

Aspects problématiques

Depuis sa création, le Groupe est composé de collaborateurs et de collaboratrices occupant d'abord des fonctions spécifiques et provenant de plusieurs services de l'administration. De 1999 à 2004, il a été composé du conseiller en ressources humaines, de sa secrétaire, de la déléguée à l'égalité et à la qualité de vie au travail, tous trois rattachés au Service du personnel (SPeL), ainsi que du chef et de la juriste de l'Inspection communale du travail (ICT). Or, il est apparu que les **doubles casquettes du personnel du SPeL** étaient difficiles à gérer auprès des services. Par ailleurs, le fait que les membres du Groupe ne puissent consacrer qu'une petite partie de leur temps à cette fonction joue un rôle négatif sur le délai de réponse du Groupe.

Les compétences du Groupe sont à ce jour limitées aux cas de "mobbing, de harcèlement sexuel ou de conflit où la protection de la personnalité est mise en cause": ainsi, celui-ci n'est pas compétent, formellement, pour intervenir lors de situations conflictuelles n'ayant pas encore dégénéré. Cette situation restreint d'autant les possibilités de parvenir à un règlement positif de la situation. Pour saisir le Groupe, l'une des parties doit laisser entendre qu'elle subit de graves atteintes à sa personnalité. Cette façon d'aborder le conflit, avec une forte charge émotionnelle, a tendance à figer les positions d'entrée de jeu, à mettre tous les acteurs sur la défensive, plutôt que de favoriser une ouverture à un règlement constructif du conflit. Par ailleurs, lorsque le harcèlement s'est installé, la situation et les relations sont généralement tellement dégradées qu'il est très difficile d'apporter une solution satisfaisante aux parties. La seule issue consiste à séparer les deux acteurs. Dans ce genre de circonstances, le constat général est que le Groupe ne peut rien faire et qu'il se révèle inutile. Finalement, s'il y a effectivement harcèlement, c'est déjà trop tard pour proposer une médiation.

Le Groupe ne peut garantir aux personnes faisant appel à ses services une évolution certaine de leur situation. Considérant les inconvénients que l'appel au Groupe représente (dénonciation de la situation, confrontation avec des collègues et/ou supérieur-e-s, risque de représailles), plusieurs personnes renoncent, estimant que le jeu n'en vaut pas la chandelle. De plus, lorsque la personne qui le saisit ne souhaite pas une intervention, le Groupe n'a pas de possibilité d'intervenir, même s'il estime que cela serait nécessaire.

Si la plupart des médiations ont abouti à un accord et qu'un suivi a été mis en place, **certaines médiations ont échoué et le Groupe ignore le sort des personnes qui l'ont saisi**, en l'absence d'un mandat qui lui permette de garantir un suivi dans ces situations aussi.

4.2.3 Situation actuelle

En raison du projet en cours, développé dans le présent rapport-préavis, **le Groupe n'a pas été renouvelé depuis 2005**. Le chef et la juriste de l'Inspection communale du travail (ICT) ne peuvent plus être membres du Groupe en raison de leurs nouvelles prérogatives légales sur le contrôle des administrations. Depuis le départ du conseiller en ressources humaines, la tâche du Groupe de confiance est assumée ad intérim par la déléguée à l'égalité et à la qualité de vie au travail qui en était déjà membre; elle assume donc aujourd'hui seule cette mission, mandatant des médiations auprès d'experts extérieurs, lorsque cela est possible.

5. Synthèse des besoins identifiés pour le dispositif à venir

5.1 Types de conflits et types de résolutions

Dans toutes les relations humaines, le conflit est présent. Il en va de même sur le lieu de travail, autant donc se donner les moyens de le gérer, d'autant plus qu'il peut également – pris en amont – avoir un impact positif, être porteur de changement favorable, d'innovation.⁵

Selon la nature du conflit et le degré atteint dans le conflit, les moyens susceptibles de le résoudre varient (effort personnel, médiation, intervention autoritaire).

On peut dessiner deux grandes catégories de conflits, appelant des réponses différentes⁶:

- le conflit cognitif est un affrontement d'idées portant sur les processus de travail, sans impact important sur les relations personnelles entre protagonistes. Ses enjeux portent essentiellement sur l'objet du conflit alors que les enjeux de pouvoir et émotionnels occupent une place négligeable, du moins si le conflit est géré à temps. Pour ce faire, une implication de la hiérarchie est indispensable (concertation ou décision autoritaire) ;
- le conflit relationnel, à l'inverse, présente des enjeux centrés sur le pouvoir et l'émotion, l'objet verbalisé du conflit occupant une place peu importante, relevant presque du prétexte. Ce type de conflit ne peut pas être résolu par une décision de la hiérarchie; sa résolution sera possible par une démarche plus informelle (conseil, médiation, table ronde), centrée sur l'identification et la mise en commun des besoins individuels.

On peut également distinguer plusieurs degrés⁷ dans un conflit en fonction des objectifs poursuivis – consciemment ou inconsciemment – par les protagonistes :

- degré 1: objectif = résoudre le problème (les deux parties souhaitent coopérer) ;
- degré 2: objectif = gagner ou ne pas perdre (la relation entre les parties est devenue la source principale du conflit, résolution difficile, tentatives d'exclure l'autre) ;
- degré 3: objectif = faire mal (confrontations destructives, volonté de détruire l'autre).

Si les degrés 1 et 2 se prêtent parfaitement bien à une résolution par le biais d'une intervention de type conseil ou médiation, le degré 3 nécessite souvent une implication voire une décision de la part de la hiérarchie. Il s'agit de trancher:

- soit dans le cadre d'une convocation en vue d'une concertation (dans ce cas de figure, la convocation est nécessaire, les protagonistes n'étant plus volontaires dans la résolution) afin que des mesures soient décidées et suivies, en collaboration avec la hiérarchie ;
- soit par le biais d'une enquête dans les cas les plus graves.

Cette double typologie des conflits montre la nécessité d'un dispositif avec une large palette d'outils à disposition, permettant des interventions adaptées à chaque cas particulier.

5.2 Prévention

Le processus de gestion des conflits et du harcèlement doit mettre l'accent sur la prévention. En amont, la prévention passe par la politique du personnel: rédaction d'une description de poste pour chaque collaborateur et collaboratrice, tenue d'un entretien de collaboration annuel pour chacun-e, sensibilisation et formation des cadres aux phénomènes conduisant à l'émergence de conflits et à la manière de les gérer (définition de règles de gestion, formalisation des procédures, communication et information transparente, etc.), cadre favorisant la qualité de vie au travail. La vision rassembleuse que

⁵ Solange Cormier, *Dénouer les conflits relationnels en milieu de travail*, Presses de l'Université de Québec, 2004, p.138

⁶ Op. cit., pp. 14-17

⁷ Glasl, F. (1994). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater* (4th ed). Bern, Haupt, cité par: Gilbert Künzi, Angelo Vicario, Denise Künzi, Catherine Jeandet, *Harcèlement sur le lieu de travail*.

L'entreprise en question, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2006, pp. 85-86

chaque chef-fe de service transmet à son personnel, avec une définition claire des missions et du cadre dans lequel évoluent les personnes, contribue largement à la prévention.

L'information au personnel présente l'organe de gestion des conflits comme une aide, à laquelle tout le personnel (en particulier les cadres dans leur fonction d'encadrement) peut recourir spontanément. De même, des séances de sensibilisation à cette problématique doivent être proposées au personnel.

5.3 Intervention

Lors de l'émergence d'un conflit, l'intervention au moyen d'un dispositif spécialisé doit permettre de gérer les conflits (dépister et résoudre le problème afin de prévenir l'apparition de harcèlement) et d'intervenir en cas de soupçon de harcèlement (afin de limiter les conséquences humaines et l'extension des problèmes)⁸.

Les expériences de douze années du Groupe de confiance ont permis d'identifier un certain nombre de besoins que devrait satisfaire le nouveau dispositif de prévention et gestion des conflits et du harcèlement.

Notamment, ce dispositif devrait:

- être mis en œuvre par des personnes qui ne se consacrent qu'à cette tâche afin de garantir des délais de réponse et d'interventions aussi brefs que possible et d'éviter des doubles casquettes difficiles à gérer;
- prévoir un rattachement hiérarchique qui soit gage d'indépendance et de neutralité;
- être mis en œuvre par des professionnel-le-s du domaine de la gestion des conflits et du harcèlement, afin de garantir un juste équilibre entre la nécessaire empathie envers les personnes et l'indispensable distance au regard de la situation;
- pouvoir, sur demande, intervenir à n'importe quel stade d'un conflit: simple différend interpersonnel, conflit de groupe, soupçon ou accusation de harcèlement ;
- privilégier la prévention de façon générale, notamment prévenir l'apparition des conflits par la formation, prévenir l'apparition de harcèlement par la gestion des conflits, prévenir les conséquences du harcèlement par une intervention adéquate ;
- apporter un soutien à la hiérarchie en cas de conflits cognitifs difficiles;
- permettre de garantir un suivi des situations de conflit, lorsque cela semble nécessaire et même si les personnes préféreraient ignorer la situation;
- garantir que, dès lors qu'elles ont été dénoncées, les situations avec soupçon de harcèlement font l'objet d'un traitement adéquat.

⁸ Gilbert Künzi et al., *Harcèlement sur le lieu de travail. L'entreprise en question*, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2006, pp. 124-125

6 La cellule d'aide à la résolution des conflits (cellule ARC)

Afin de répondre à ces objectifs, la Municipalité entend mettre en place un dispositif spécialisé, nommé cellule ARC (Aide à la Résolution des Conflits). Celle-ci sera en mesure de traiter, dans des délais brefs et de façon neutre et professionnelle, l'ensemble des cas qui lui seront soumis, grâce à l'engagement de personnes qui ne se consacreront qu'à cette tâche. Son travail reposera sur un nouvel article du règlement sur le personnel de l'administration communale (RPAC) et elle sera chargée d'appliquer les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement.

Le Groupe de confiance actuel cessera d'exister au moment de la création de la cellule et la procédure qui fonde son mandat sera abrogée.

6.1 Base réglementaire

Le travail de la cellule ARC se fonde sur un nouvel article RPAC, libellé comme suit:

Article 56bis RPAC (nouveau)

- ¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la santé et la personnalité des fonctionnaires et des autres employé-e-s dans le cadre de leur travail.
- ² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et gérer les conflits, ainsi que pour lutter contre toute forme de harcèlement.

La Municipalité a élaboré un projet de "**Dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement**" (ci-après: DR), selon la délégation de compétences de l'alinéa 2, art. 56bis RPAC nouveau. Elle prévoit notamment d'y régler les points suivants:

6.2 Procédure

6.2.1 *Mission, composition et rattachement hiérarchique*

Les missions de la cellule ARC sont les suivantes: prévention (y compris formation), conseils, procédures de médiations (plutôt lors de conflits relationnels), procédures de concertation ou table ronde (plutôt lors de conflits cognitifs ou lorsque le degré atteint nécessite une implication de la hiérarchie), proposition d'ouverture d'une enquête à la Municipalité (soupçon de harcèlement). Il est prévu de rattacher la cellule ARC à la délégation municipale aux affaires de personnel. La cellule doit être composée d'au moins une femme et un homme, se consacrant uniquement à ces tâches.

6.2.2 *Définitions*

Les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement prévoient des définitions des situations susceptibles d'être traitées par la cellule ARC : comportement abusif, conflit, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel; ces définitions sont issues du droit suisse et de la jurisprudence suisse lorsque cela est possible.

6.2.3 *Consultation et saisine de la cellule ARC*

La consultation de la cellule ARC est ouverte à l'ensemble du personnel de l'administration communale, au sens le plus large possible. Selon l'évaluation qu'elle fait de la situation, la cellule ARC propose une action dans le cadre des outils à sa disposition selon les dispositions réglementaires.

La confidentialité est garantie dans le cadre de la consultation, sous réserve de la présence d'indices importants selon lesquels existerait une situation de harcèlement ou de comportement abusif grave; la cellule ARC propose alors à la Municipalité l'ouverture d'une enquête. Cette réserve permet de garantir que des situations graves ne puissent pas rester ignorées. Pour chaque mode d'intervention, le type de confidentialité est précisé.

6.2.4 Mesures préventives

Le dispositif envisagé repose sur la prévention à trois niveaux, selon la logique présentée dans l'ouvrage collectif de Gilbert Künzi⁹. Dans leur globalité, les mesures de prévention sont de trois ordres :

- la **prévention primaire** intervient avant l'apparition du conflit (politique du personnel, information, formation) ;
- la **prévention secondaire** est mise en œuvre lorsque le conflit est apparu (conseil, médiation, procédure de concertation) ;
- la **prévention tertiaire** intervient lorsque le conflit a déjà dégénéré et que, notamment, la cellule ARC a un soupçon de harcèlement; il s'agit alors de protéger les personnes par la proposition d'ouverture d'une enquête.

La prévention primaire comporte pour la cellule ARC des missions de sensibilisation de l'ensemble du personnel à la gestion des conflits, de conseil auprès du personnel et de formation à la gestion des conflits auprès des cadres.

6.2.5 Conseils

Les conseils s'adressent à l'ensemble du personnel, avec ou sans responsabilité hiérarchique. Tout le personnel est en droit de faire appel à la cellule ARC. La consultation de la cellule est totalement confidentielle et ne fait pas l'objet d'une information à la hiérarchie.

6.2.6 Médiation

La médiation peut être mise en œuvre selon la nature et le stade d'avancement du conflit, selon l'évaluation qu'en fait la cellule ARC. Elle ne se réalise que sur une base volontaire. Lorsque la médiation est acceptée, le/la chef-fe de service en est informé-e. Le contenu de la médiation demeure confidentiel, seul le résultat en est communiqué. Une médiation donne nécessairement lieu à une information confidentielle au Conseiller municipal concerné, sous réserve qu'il ne soit pas lui-même mis en cause.

6.2.7 Procédure de concertation (table ronde)

La procédure de concertation concerne essentiellement trois cas de figure :

- la multiplicité des personnes concernées ne permet pas une médiation ;
- la nature ou le stade d'avancement du conflit nécessite la participation de la hiérarchie à sa résolution ;
- une ou des personnes mises en cause par celle requérant l'intervention de la cellule ARC refuse d'entreprendre des démarches en vue de la résolution du conflit et la cellule ARC estime que la situation est grave ou pourrait le devenir.

Toutes les personnes concernées par la procédure de concertation sont convoquées par la cellule ARC ; l'objectif est de proposer des mesures propres à rétablir un climat de travail serein, sur la base d'une discussion de groupe, puis d'assurer leur application. Le/la chef-fe de service est informé-e de la tenue d'une table ronde et en reçoit les procès-verbaux de séance. La tenue d'une table ronde donne également lieu à une information au Conseiller municipal concerné.

6.2.8 Enquête

Lorsqu'elle estime avoir affaire à une situation grave, la cellule ARC peut proposer l'ouverture d'une enquête par voie de note confidentielle à la Municipalité. L'enquête doit alors être confiée à une personne extérieure et spécialisée dans le domaine. Sur la base du rapport d'enquête, la Municipalité décide de la suite à donner dans le cadre de ses compétences.

⁹ Gilbert Künzi et al, op.cit., pp. 122-126

6.3 Dotation en personnel

La cellule ARC sera dotée de deux équivalents plein temps (EPT) au total: 2 personnes (1,5 EPT) assureront conjointement la responsabilité de la cellule et 1 personne le secrétariat (0,5 EPT). Cette solution avec 2 co-responsables présente les avantages suivants :

- elle permet à chaque personne d'avoir un-e interlocuteur/trice pour échanger sur les situations difficiles ;
- elle permet de réaliser des médiations et des procédures de concertation (tables rondes) à deux lorsque la situation est très complexe ;
- elle permet d'assurer à la cellule ARC des compétences pertinentes et complètes en engageant deux personnes présentant des profils complémentaires, chacun-e avec un taux d'activité d'environ 75% (par exemple, un profil de type juriste et un profil de type sciences sociales).

6.4 Synergies hors de l'administration communale

Les membres de la cellule ARC procéderont régulièrement à des échanges d'informations et d'expériences avec le groupe d'intervention (groupe Impact) instauré par le Conseil d'Etat pour mener une politique d'information et de prévention du harcèlement. Cet échange pourra aussi être organisé avec d'autres structures dont la mission est semblable, par exemple pour la formation continue des médiateurs/trices et des cadres des administrations.

Le présent projet renonce par contre à proposer des prestations partagées entre le groupe Impact et la cellule ARC, pour les raisons suivantes:

- il existe une véritable plus-value à bénéficier d'une structure interne pour la gestion des conflits, puisqu'elle peut ainsi prendre en compte le contexte de culture d'entreprise et les éventuels antécédents dans la recherche d'une solution. Dans le cas de prestations fournies par une autre instance, ce bénéfice n'existe pas;
- la cellule ARC ne sera pas amenée uniquement à réaliser des médiations, mais également à traiter des démarches de concertation de groupe (table ronde) et ainsi à remettre des rapports écrits; de tels rapports émanant d'une autre administration manqueraient de légitimité et seraient probablement mal perçus, réduisant ainsi les chances de succès;
- interrogé quant à une perspective de collaboration dépassant l'échange d'expérience, l'Etat de Vaud ne s'est pas montré intéressé à partager la prise en charge des situations conflictuelles.

6.5 Evaluation

La Municipalité mandatera une instance extérieure à l'administration pour procéder à une évaluation de la cellule ARC durant les 3 premières années. Celle-ci aura pour objectif de vérifier l'adéquation de la procédure mise en œuvre avec les besoins des personnes et d'évaluer la qualité des prestations fournies par la cellule. Elle portera sur le fonctionnement de la cellule ARC et se fera par le biais d'entretiens avec les personnes en charge du dispositif ainsi qu'avec un échantillon d'utilisateurs et d'utilisatrices. Le coût unitaire se montera au maximum à 30'000.- francs par évaluation. Dans cette phase initiale de 3 ans, le personnel de la cellule ARC sera engagé en contrat de droit privé.

6.6 Aspects budgétaires

6.6.1 Budget annuel de fonctionnement

Un montant de 352'000 francs est prévu en tant que budget annuel de fonctionnement de la cellule ARC, salaires, location de locaux au besoin et évaluation comprises.

6.6.2 Crédit spécial 2008

Le crédit spécial de fonctionnement demandé à votre Conseil se monte à 113'800 francs. Il comprend les frais de fonctionnement dans l'hypothèse d'une entrée en fonction des personnes pour le 1^{er} octobre 2008, ainsi que les frais d'installation (mobilier et informatique). Les rubriques budgétaires concernées sont développées dans les conclusions.

7. Réponse à la motion de M. Philippe Vuillemin

Le nouveau dispositif présenté ci-dessus reprend largement les propositions du motionnaire. En créant cet organe de gestion des conflits indépendant et professionnel, la Municipalité considère donner aux employé-e-s de l'administration communale l'instance opportune à laquelle s'adresser en cas de conflit sur la place de travail, quelle que soit la nature ou la gravité du conflit en question.

Toutefois, la Municipalité n'est pas favorable à instaurer le principe d'indemnité de réparation pour les victimes de conflit. Elle se substituerait alors à l'autorité judiciaire qui reste accessible au plaignant.

La Municipalité entend également développer, tant que faire se peut, les moyens pour favoriser la mobilité professionnelle des protagonistes à un conflit, lorsque celle-ci représente la solution opportune. Elle a toutefois renoncé à inscrire dans le RPAC un article nouveau traitant de la mobilité professionnelle, compte tenu de l'existence des articles 6, 69 et 72 du RPAC qui paraissent suffire et en raison du fait que le service du personnel ne dispose pas actuellement de ressources suffisantes pour développer à l'interne une bourse de l'emploi qui serait ouverte à l'ensemble du personnel. La Municipalité n'exclut pas, à terme, de reconsidérer sa position au vu de l'expérience acquise dans ce domaine. Enfin, il est admis que les sanctions des personnes reconnues coupables d'agissements non éthiques et contraires aux lois représentent une reconnaissance des souffrances pour les victimes.

8. Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis n°2008/05 de la Municipalité, du 6 février 2008;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'approuver la réponse à la motion de M. Philippe Vuillemin, du 6 mars 2001;
2. d'accepter de créer une cellule "Aide à la résolution des conflits" (ARC) et de la doter la cellule ARC de deux équivalents plein temps au total;
3. d'allouer à cet effet à la Municipalité:
 - a) un crédit spécial de fonctionnement pour l'exercice 2008 d'un montant total de 113'800 francs à porter en augmentation des rubriques suivantes :

1200.301	Traitements	49'900
1200.303	Cotisations aux assurances sociales	3'200
1200.304	Cotisations à la caisse de pensions	9'500
1200.309	Autres charges de personnel	700
1200.310	Imprimés et fournitures de bureau	4'500
1200.311	Achats d'objets mobiliers et d'installations	28'000
1200.316	Loyers et redevances d'utilisation	4'300
1200.317	Déplacements, débours, dédommagements	200
1200.318	Autres prestations de tiers	13'500

b) crédit spécial d'un montant de 6'000 francs à porter en augmentation des autorisations d'achats informatiques pour l'exercice 2008;

4. d'approuver le nouvel article 56bis RPAC avec la teneur suivante :

¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la santé et la personnalité des fonctionnaires et des autres employé-e-s dans le cadre de leur travail.

² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et gérer les conflits, ainsi que pour lutter contre toute forme de harcèlement.

Au nom de la Municipalité

Le syndic :
Daniel Brélaz

Le secrétaire :
Philippe Meystre

Annexe: bases légales

Code civil suisse (CCS)

Article 27 CCS – protection de la personnalité contre des engagements excessifs

1. Nul ne peut, même partiellement, renoncer à la jouissance ou à l'exercice des droits civils.
2. Nul ne peut aliéner sa liberté, ni s'en interdire l'usage dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs.

Article 28 CCS – contre des atteintes

Principe

1. Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe.
2. Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

Article 28a CCS Actions en général

1. Le demandeur peut requérir le juge :
 1. d'interdire une atteinte illicite, si elle est imminente ;
 2. de la faire cesser, si elle dure encore ;
 3. d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste.
2. Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié.
3. Sont réservées les actions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaires.

Article 28b CCS Violence, menaces ou harcèlement

1. En cas de violence, de menaces ou de harcèlement, le demandeur peut requérir le juge d'interdire à l'auteur de l'atteinte, en particulier :
 1. de l'approcher ou d'accéder à un périmètre déterminé autour de son logement ;
 2. de fréquenter certains lieux, notamment des rues, places ou quartiers ;
 3. de prendre contact avec lui, notamment par téléphone, par écrit ou par voie électronique, ou de lui causer d'autres dérangements.
2. En outre, si le demandeur vit dans le même logement que l'auteur de l'atteinte, il peut demander au juge de le faire expulser pour une période déterminée. Ce délai peut être prolongé une fois pour de justes motifs.
3. Le juge peut, pour autant que la décision paraisse équitable au vu des circonstances :
 1. astreindre le demandeur à verser à l'auteur de l'atteinte une indemnité appropriée pour l'utilisation exclusive du logement ;
 2. avec l'accord du bailleur, attribuer au seul demandeur les droits et les obligations qui résultent du contrat de bail.
4. Les cantons désignent un service qui peut prononcer l'expulsion immédiate du logement commun en cas de crise, et règlent la procédure.

Article 28c CCS Mesures provisionnelles – conditions

1. Celui qui rend vraisemblable qu'il est l'objet d'une atteinte illicite, imminente ou actuelle, et que cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable, peut requérir des mesures provisionnelles.
2. Le juge peut notamment :
 1. interdire l'atteinte ou la faire cesser à titre provisionnel ;
 2. prendre les mesures nécessaires pour assurer la conservation des preuves.
3. Toutefois, le juge ne peut interdire ou faire cesser à titre provisionnel une atteinte portée par les médias à caractère périodique que si elle est propre à causer un préjudice particulièrement grave, si sa justification ne semble manifestement pas donnée et si la mesure ne paraît pas disproportionnée.

Suite article 28

Article 28d CCS Procédure

1. Le juge donne à la partie adverse l'occasion d'être entendue.
2. Si l'imminence du danger ne permet plus d'entendre la partie adverse le juge peut ordonner des mesures d'urgence sur simple présentation de la requête, à moins que le requérant n'ait manifestement tardé à agir. Cette restriction ne s'applique pas aux mesures d'urgence prises dans un but de protection contre la violence, les menaces ou le harcèlement.
3. Le juge peut astreindre le requérant à fournir des sûretés si les mesures sont de nature à causer un préjudice à la partie adverse, sauf lorsqu'il s'agit de mesures ordonnées en cas de violence, de menaces ou de harcèlement.

Article 28e CCS Exécution

1. Les mesures ordonnées sont exécutées dans tous les cantons comme des jugements.
2. Les mesures ordonnées avant l'introduction de l'action perdent leur validité si le requérant n'a pas intenté action dans le délai fixé par le juge, mais au plus tard dans les trente jours.

Article 28f CCS Réparation du préjudice

1. Le requérant est tenu de réparer le préjudice causé par les mesures provisionnelles, si la prétention qui les a motivées se révèle infondée ; toutefois, le juge peut refuser d'allouer une indemnité ou la réduire lorsque le requérant n'a pas commis de faute ou n'a commis qu'une faute légère.
2. ...abrogé
3. Les sûretés fournies par le requérant sont restituées s'il est établi que la partie adverse ne réclamera pas la réparation de son préjudice ; au besoin, le juge lui fixe un délai pour agir.

Article 28g CCS Droit de réponse – principe

1. Celui qui est directement touché dans sa personnalité par la présentation que font des médias à caractère périodique, notamment la presse, la radio et la télévision, de faits qui le concernent, a le droit de répondre.
2. Il n'y a pas de droit de réponse en cas de reproduction fidèle des débats publics d'une autorité auxquels la personne touchée a participé.

Article 28h CCS Forme et contenu

1. La réponse doit être concise et se limiter à l'objet de la présentation contestée.
2. La réponse peut être refusée si elle est manifestement inexacte ou si elle est contraire au droit ou aux mœurs.

Article 28i CCS Procédure

1. L'auteur de la réponse doit en adresser le texte à l'entreprise dans les vingt jours à compter de la connaissance de la présentation contestée mais au plus tard dans les trois mois qui suivent sa diffusion.
2. L'entreprise fait savoir sans délai à l'auteur quand elle diffusera la réponse ou pourquoi elle la refuse.

Article 28k CCS Modalités de la diffusion

1. La réponse doit être diffusée de manière à atteindre le plus tôt possible le public qui a eu connaissance de la présentation contestée.
2. La réponse doit être désignée comme telle ; l'entreprise ne peut y ajouter immédiatement qu'une déclaration par laquelle elle indique si elle maintient sa présentation des faits ou donne ses sources.
3. La diffusion de la réponse est gratuite.

Article 28l CCS Recours au juge

1. Si l'entreprise empêche l'exercice du droit, refuse la diffusion ou ne l'exécute pas correctement, l'auteur peut s'adresser au juge.
2. ...abrogé
3. le juge statue immédiatement sur la base des preuves disponibles.
4. Les recours n'ont pas d'effet suspensif.

Code des obligations (CO)

Article 41 CO – principes généraux

Conditions de la responsabilité

1. Celui qui cause, d'une manière illicite, un dommage à autrui, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est tenu de le réparer.
2. Celui qui cause intentionnellement un dommage à autrui par des faits contraires aux mœurs est également tenu de le réparer.

Article 328 CO – protection de la personnalité du travailleur

En général

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Code pénal

Article 173 – délits contre l'honneur/diffamation

Diffamation

1. Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.
2. L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies.
3. L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille.
4. Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine.
5. Si l'inculpé n'a pas fait la preuve de la vérité de ses allégations ou si elles étaient contraires à la vérité ou si l'inculpé les a rétractées, le juge le constatera dans le jugement ou dans un autre acte écrit.

Article 174 – délits contre l'honneur/calomnie

Calomnie

1. Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
2. La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins si le calomniateur a, de propos délibéré, cherché à ruiner la réputation de sa victime.
3. Si, devant le juge, le délinquant reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine. Le juge donnera acte de cette rétractation à l'offensé.

Article 177 – délits contre l'honneur/injure

Injure

1. Celui qui, de toute autre manière, aura, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, attaqué autrui dans son honneur sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 90 jours-amende au plus.
2. Le juge pourra exempter le délinquant de toute peine si l'injurié a directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible.
3. Si l'injurié a riposté immédiatement par une injure ou par des voies de fait, le juge pourra exempter de toute peine les deux délinquants ou l'un d'eux.

Loi sur le travail (LTr)

Article 2 de l'ordonnance OLT3 – principe

1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que :
 - a) en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes ;
 - b) la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ;
 - c) des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités,
 - d) le travail soit organisé d'une façon appropriée.
2. Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

Article 3a LTr – dispositions sur la protection de la santé

En revanche, les dispositions de la présente loi relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent aussi :

1. à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales.

Article 6 LTr – obligations des employeurs et des travailleurs

1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
2. L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.
- 2bis L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.
3. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.
4. Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Article 35 – protection de la santé durant la maternité

1. L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.
2. L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.
3. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Article 35a – occupation durant la maternité

1. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
2. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
3. Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.
4. Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Article 35b – déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

1. Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.
2. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'al. 1 ont droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Article 36a

L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions particulières.

Article 59 LTr – responsabilité pénale de l'employeur

1. Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur :
 - a) la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence ;
 - b) la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement ;
 - c) la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

Article 60 LTr – responsabilité pénale du travailleur

1. Est punissable le travailleur qui enfreint intentionnellement les prescriptions sur la protection de la santé.
2. L'infraction par négligence est également punissable si elle met gravement en danger d'autres personnes.

Article 61 LTr

1. L'employeur est passible de l'emprisonnement pour six mois au plus ou d'une amende.
2. Le travailleur est passible des arrêts ou de l'amende.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Article 4 LEg – harcèlement sexuel; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend 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 de nature sexuelle.

Règlement du personnel de l'administration communale

Article 11 – exercice de la fonction : b) conduite pendant le travail

Le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service.

Article 70 – renvoi pour justes motifs

- ^{1.} La Municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs en l'avisant trois mois à l'avance au moins si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat.
- ^{2.} Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance dans l'exercice de la fonction et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée.