

Conseil communal de Lausanne

Rapport de la commission N° 16

Chargée de l'examen du postulat de Françoise Piron et consort : « Pour l'adoption par la Municipalité de Lausanne d'un plan d'action urgence climat de travail ! »

Présidence :	Giuseppe Fonte
Membres présents :	Muriel Chenaux MESNIER Dominique GIGON Paola RICHARD DE PAOLIS (remplace Antonela VONLANTHEN) Françoise PIRON Bertrand PICARD Karine ROCH Anne BERGUERAND (remplace M. Xavier COMPANYY) Johan PAIN (remplace M. Johan DUPUIS) Georges-André CLERC Anita MESSERE
Membres excusés :	Graziella SCHALLER
Membres absents :	--
Représentant-e-s de la Municipalité :	Florence GERMOND, Conseillère municipale Vesna STANIMIROVIC, cheffe de service, SPEL
Notes de séances	Audrey GOLIGHTLY, assistante de la Cheffe de service

Lieu : salle de conférence du Service des finances Place Chauderon 9 au 1^{er} étage.

Date : 4 juin 2019

Début et fin de la séance : 16 h 00 – 16 h 57

Discussion générale :

La postulante explique avoir déposé ce postulat suite à différentes affaires et plaintes internes concernant le climat de travail au sein de l'administration communale. L'objectif est de favoriser la coordination entre la cellule ARC, le responsable de la santé au travail et la déléguée à l'égalité et à la diversité afin que les conflits soient traités avant qu'ils ne deviennent trop sérieux.

Elle aimerait également connaître quel est le rôle de la nouvelle déléguée à l'égalité et à la diversité.

Madame la Conseillère municipale répond que la demande de la postulante est légitime, dernièrement le contexte a été assez agité au SPEL. Des mesures ont été prises par la Municipalité :

Conseil communal de Lausanne

- Le recrutement de la cheffe du service du personnel au 1er février dernier.
- Des actions ont été entreprises durant l'intérim, telles qu'une séance commune au sein du service ainsi que des événements rassembleurs informels.
- Le processus de recrutement des postes vacants a abouti avec réussite. La majorité des postes ont été repourvus dont pratiquement la totalité des postes de cadre : Le chef de l'unité Qualité de vie au travail (QVT), est entré en fonction le 3 juin dernier ; le chef de l'unité Développement et apprentissage (DevApp) entrera quant à lui en fonction le 1er juillet ; le poste de cheffe de l'unité Recrutement & Mobilité professionnelle (REMOP) sera prochainement mis au concours.
- La Création du poste de déléguée à l'égalité et à la diversité, ainsi que le poste d'adjointe à la cheffe de service.

La déléguée à l'égalité et à la diversité a comme mission de travailler sur la politique d'égalité et non pas sur les cas individuels, traités par la cellule ARC.

Suite à une question d'un des membres de la commission sur l'indépendance de ces structures, Madame la conseillère Municipale précise que la déléguée à l'égalité et à la diversité est en charge de la politique, du système et des mesures pour promouvoir l'égalité et la diversité au sein de la Ville. Elle ne gère donc pas les cas individuels. La cellule ARC règle quant à elle des situations individuelles, reçoit les personnes et ouvre des enquêtes si nécessaire. Le poste de chef de l'unité Qualité de vie au travail consiste à chapeauter tout le dispositif de l'aménagement du temps de travail (ATT) (timbrage, horaire bloqué, etc.). L'ATT contient un socle de base qui est adapté en fonction des besoins spécifiques des différents services. Le projet BEST est également dans son champ d'activités, soit l'enjeu des maladies de longues durée et leur suivi, les accompagnements lors des retours de maladie, etc.

Madame la cheffe de service précise que l'anonymat des personnes qui consultent la cellule ARC est garanti. Elle peut aussi mettre sur pied des campagnes de prévention et des formations.

La discussion se poursuit sur les mesures prises au sein de l'administration communale suite aux cas individuels, leur répercussion sur les conditions de travail des services et la mise en place de campagnes globales, par exemple sur le harcèlement au travail.

Madame la conseillère Municipale répond que la Municipalité souhaite mettre en place un projet de mesures pour lutter contre le harcèlement au sein de l'administration communale. Il est essentiel de collaborer afin d'allier les compétences du terrain (ARC) avec la vision plus méta (la déléguée à l'égalité). Cette collaboration est très importante et aura lieu. Dans un premier temps, le but des campagnes est axé sur l'égalité. Elles seront ciblées dans les services qui ont connu ou connaissent cette problématique. Aucun programme global n'est prévu pour l'instant, cela fait partie de la stratégie globale que la Ville désire instaurer.

Employant près de 5500 personnes, la Ville de Lausanne se doit d'être un employeur exemplaire. Il est impératif de mettre en place des conditions-cadres afin d'éviter les conflits ou du moins les gérer quand ils surviennent. L'un des axes primordiaux que la Municipalité souhaite développer est la formation des cadres sur les aspects de harcèlement, de mobbing et sur le respect des dispositions réglementaires en lien avec les droits et obligations du personnel et de l'employeur.

Conclusion(s) de la commission : La commission accepte le renvoi de ce postulat à la Municipalité par :

8 oui
1 non
2 abstentions

Lausanne, le 14 août 2019

Le rapporteur: Giuseppe Fonte

