

Groupe CS•POP et VERT•E•S

Delémont, le 27 janvier 2025

Question Écrite

Prévention du harcèlement sexuel et professionnel : où en est-on ?

Depuis le 1er janvier 2024, l'article 8 du Règlement du personnel prévoit que « Le Conseil communal mette en place une structure et des procédures destinées à examiner les plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel commis par d'autres collaboratrices et collaborateurs ou des responsables hiérarchiques ainsi que pour des objets portant sur d'autres irrégularités. » L'Ordonnance sur le personnel précise, à son article 3 al. 1, que le Conseil communal « peut mettre en place un groupe de confiance qui se tient à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour toute question relative au harcèlement psychologique ou sexuel sur le lieu de travail ».

La législation en vigueur et la jurisprudence soulignent l'importance d'offrir au personnel un service d'assistance confidentielle, permettant à celles et ceux qui le souhaitent de trouver conseil, déposer leurs expériences et élaborer des stratégies en vue de solutions.

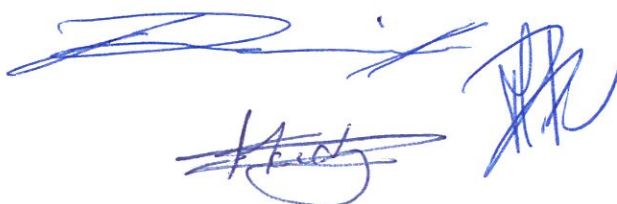
Ainsi, en Suisse, une étude mandatée par le SECO et le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes nous apprend qu'au cours d'une carrière, un tiers des personnes interrogées disent avoir subi du harcèlement sexuel. Ce taux grimpe au-dessus de 50 % lorsque des comportements sexistes ou sexuels concrets sont présentés. Ces données montrent l'ampleur du phénomène et la nécessité de mettre en place des outils efficaces pour y faire face et ainsi prévenir les risques psychosociaux au travail tels que les troubles du sommeil, l'épuisement émotionnel ou encore le burn-out.

Dans ce contexte, le Conseil Communal peut-il répondre aux questions suivantes :

1. Le Conseil communal envisage-t-il de créer un groupe de confiance pour remplir cette mission de prévention et d'accompagnement des collaboratrices et collaborateurs ? Si oui, sous quelle forme ? Quels délais sont prévus pour sa mise en œuvre, si cette décision est prise ?
2. Quelles sont les procédures actuellement mises à disposition par le Service des ressources humaines pour traiter les situations de conflits ou de harcèlement (professionnel ou sexuel) ?
3. En dehors des dispositions prévues par le Règlement du personnel et son Ordonnance, quelles mesures d'information ont été mises en œuvre pour sensibiliser le personnel aux procédures existantes (directives spécifiques, affichage dans les locaux, séances d'information, etc.) ?
4. Le Conseil communal a-t-il déjà évalué l'impact des mesures mises en œuvre jusqu'ici pour prévenir le harcèlement ? Si oui, quels enseignements en a-t-il tirés ?
5. Le Conseil communal prévoit-il de mettre en place des formations pour les employés de la commune afin de les sensibiliser au harcèlement sexuel et professionnel ainsi qu'aux outils de prévention, de gestion des signalements et des situations conflictuelles ? Si oui, envisage-t-il des formations différenciées selon certains publics-cibles (cadres, apprentis, femmes, etc.) pour répondre à leurs besoins spécifiques ?

Nous remercions le Conseil communal pour sa réponse.

Pour le groupe CS•POP et VERT•E•S



Matthieu Weissbrodt

