

RÉPONSE À LA QUESTION ÉCRITE 2.03/25

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

Monsieur Matthieu Weissbrodt, Groupe CS-POP et VERT.E.S

Conformément aux dispositions légales (Loi sur le travail, Règlement du personnel art. 15), la Municipalité met en œuvre des mesures de protection de la santé et garantit la santé, la dignité et l'intégrité du personnel. Elle prend les mesures utiles contre le harcèlement psychologique ou sexuel et toute autre forme d'avisement sur le lieu de travail.

Le Conseil communal a mis en place une structure et des procédures permettant de traiter les cas de harcèlement psychologique ou sexuel, tels que mentionnés dans le Règlement du personnel (art. 8) et l'Ordonnance du personnel (art. 3). Celles-ci ont été définies depuis plusieurs années et mises sur pied avant même l'entrée en vigueur du Règlement du personnel actuel.

Le Conseil communal répond comme suit aux questions soulevées par l'auteur de la question écrite.

1. Groupe de confiance

Un groupe de confiance est mis sur pied et est à disposition de l'ensemble du personnel. Il s'agit d'une structure externe, placée sous l'égide de la Fondation O2, qui est composée de professionnels qualifiés, indépendants de l'administration communale. Ces derniers assurent une écoute neutre et garantissent un cadre strictement confidentiel et ils accompagnent les collaboratrices et collaborateurs confrontés à des problématiques telles que tensions ou conflits interpersonnels, harcèlement sexuel ou psychologique, stress ou épuisement professionnel.

2. Procédures mises à disposition par le Service des ressources humaines pour traiter les situations de conflits ou de harcèlement

Le Service du personnel a défini 2 procédures distinctes, permettant au personnel de signaler des situations dont il serait victime ou partie prenante.

La première procédure permet aux personnes concernées de bénéficier d'un soutien externe, sans contrainte d'une intervention de l'employeur. Les personnes peuvent ainsi contacter les membres du Groupe de confiance. Si la situation le requiert, et avec l'accord des parties concernées, une médiation peut être organisée pour faciliter la résolution des conflits. Selon les faits constatés, les cas de harcèlement peuvent également être remontés par cette voie, avec l'accord de la personne concernée, au Service des ressources humaines afin que ce dernier puisse prendre les mesures contraignantes obligatoires.

La deuxième procédure consiste à signaler sans délai une situation problématique ou un acte de harcèlement au Service du personnel. Conformément au devoir de protection auquel il est tenu à l'égard des collaboratrices et collaborateurs, le Service du personnel prendra obligatoirement les mesures d'intervention et de protection dès que des actes de harcèlement sont portés à leur connaissance. Selon les cas, la procédure peut inclure des auditions des personnes concernées et d'éventuels témoins, des mesures de médiation ou de régularisation, des mesures de suivi. Des cas de harcèlement avérés sont obligatoirement passibles de mesures de sanction et peuvent conduire, selon la gravité et/ou la répétition des faits, à la résiliation des rapports de travail.

Les personnes sont également rendues attentives au fait que d'éventuelles démarches pénales peuvent être initiées (par les personnes elles-mêmes) en marge de la procédure menée par l'employeur.

3. Mesures d'information et de sensibilisation à l'attention du personnel

Des séances d'information générales ont eu lieu de façon répétée dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau règlement du personnel. A cette occasion, les droits et devoirs de l'employeur en matière

de protection de la santé (y inclus la prévention du harcèlement) et l'existence du Groupe de confiance ont été portées à connaissance de l'ensemble du personnel.

En fin d'année 2024 et début d'année 2025, une brève campagne d'information a été menée auprès du personnel et des cadres (séance des chefs de service, notamment). L'existence du Groupe de confiance a été rappelée ainsi que les procédures de contact. Des flyers et cartes de contact ont été distribués à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs et des affiches ont été placées dans l'ensemble des services (locaux communs, salles de pause, etc.).

D'autres mesures de sensibilisation seront entreprises par le biais de la mise en place prochaine du nouvel intranet, prévue à l'été 2025. Une page spécifique est ainsi prévue sur le thème de la protection de la santé et du harcèlement et présentera les procédures, le Groupe de confiance ainsi que des petits films de présentation sur cette thématique.

4. Evaluation de l'impact des mesures

Actuellement, le Conseil communal bénéficie d'un rapport annuel du Groupe de confiance sur le nombre d'intervention sollicitées par les collaborateurs des entités publiques qui collaborent avec ledit Groupe de confiance. Pour des questions de confidentialité et de protection des collaborateurs, il est toutefois impossible d'obtenir le détail du nombre d'intervention et encore moins de savoir dans quelle unité les situations ont été signalées.

Pour ce qui concerne les situations signalées auprès des Ressources humaines, le nombre de cas de harcèlement avéré est extrêmement limité et dans plusieurs situations signalées des cas de harcèlement ont dû ou pu être exclus. Au vu du faible nombre de situations actuellement remontées, il est difficile de faire une réelle évaluation de l'impact des mesures. Il est toutefois constaté que suite aux diverses démarches d'information, le personnel est mieux informé des procédures et des mesures de protection dont il peut profiter. Suite à certaines situations signalées, il est toutefois constaté que des démarches de formation pour le personnel et les responsables hiérarchiques seront encore nécessaire pour renforcer le degré de connaissance général en lien avec le harcèlement (cf. point ci-dessous).

5. Formations spécifiques

Des formations sont planifiées pour 2025. En raison de l'absence de budget, elles seront toutefois reportées au deuxième semestre 2025 et au 1^{er} semestre 2026. Des formations spécifiques seront prévues à l'attention du personnel, d'autres de façon obligatoire à l'attention de tous les cadres et responsables hiérarchiques. Elles seront menées en collaboration avec la Fondation O2 et viseront à apporter les connaissances nécessaires en lien avec le harcèlement (définition, droits et devoirs, détection des cas, procédures et mesures d'intervention). Les personnes en formation bénéficient déjà d'une formation/sensibilisation dans le cadre de leur journée d'accueil, mise sur pied chaque année.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président :

Le chancelier :

Damien Chappuis

Nicolas Guenin

Delémont, le 13 mai 2025