

**Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Yves Froidevaux intitulée
« Gestion et prévention des conflits au sein de l'Administration
communale de Gland »**

- Le président passe la parole à M. Yves Froidevaux pour le développement de son interpellation.
- Le président demande à la Municipalité si elle souhaite répondre séance tenante.
- Mme Christine Girod : déclare que la Municipalité va répondre séance tenante à l'interpellation. Elle remercie M. Yves Froidevaux pour ses questions, auxquelles la Municipalité répond comme suit :

Question n° 1 : La Municipalité avait annoncé, il y a quelques années à l'occasion d'une séance du Conseil communal, qu'elle avait désigné le Secrétaire municipal d'une autre commune vaudoise en qualité de personne de confiance, est-ce que cette situation est toujours d'actualité ?

Mme Annick Perret, responsable des ressources humaines (RH) de la ville de Prilly, a été nommée personne de confiance externe de la ville de Gland en 2017.

Question n° 2 : Si tel est le cas, est-ce que cette personne dispose de la formation nécessaire, notamment en gestion des conflits ou en matière de médiation, conformément à la jurisprudence ?

Mme Annick Perret est au bénéfice du Certificate of Advanced Studies (CAS) de médiatrice professionnelle, diplôme qu'elle a obtenu en 2016. Il se trouve qu'elle était dans la même volée que Mme Catherine Lannaz, ancienne responsable RH de la ville de Gland. C'est ainsi qu'ensemble elles ont rédigé leur diplôme à la fin de leur CAS et mis en pratique leur projet au sein de leur commune respective.

Question n° 3 : Si la réponse à la question n° 1 est positive, est-ce que cette personne dispose de toutes les disponibilités nécessaires pour occuper cette fonction ? Est-ce que cette personne s'est déjà présentée au personnel communal ? Si oui, à quel rythme ?

Mme Annick Perret dispose de toutes les disponibilités nécessaires pour occuper la fonction de personne de confiance externe. Une procédure de gestion et de médiation a été rédigée par Mmes Annick Perret et Catherine Lannaz, procédure qu'elles ont présentée à leur Municipalité respective ainsi qu'aux Chef-fe-s de service.

Question n° 4 : Est-ce que la Municipalité dispose de statistiques anonymisées sur le nombre d'interventions annuelles de la personne de confiance en faveur du personnel communal ? Si c'est le cas, merci de communiquer ces chiffres.

Depuis 2017, 2 personnes de l'Administration communale ont pris contact avec Mme Annick Perret.

Question n° 5 : Est-ce que la situation actuelle en matière de personne de confiance est jugée satisfaisante par la Municipalité ?

La Municipalité est satisfaite du dispositif mis en place depuis 2017.

Question n° 6 : Est-ce que la Municipalité a édicté des directives en matière de prévention du harcèlement et du mobbing ?

Une directive en matière de prévention du harcèlement sexuel et psychologique a été rédigée mais est en attente de validation avec le nouveau Règlement du personnel.

Question n° 7 : Comment le personnel communal est-il informé du nom et des coordonnées complètes de la personne de confiance ? Est-ce que cette information est à disposition en permanence de l'ensemble de l'Administration ?

Depuis février 2023, le « kit du nouveau collaborateur » fait mention du rôle de la personne de confiance et de ses coordonnées directes. Le kit est en tout temps accessible sur le portail RH, outils interne à l'Administration, accessible par un accès privé pour chaque collaborateur·trice. Le personnel peut également contacter en tout temps l'Office des ressources humaines (ORH) pour obtenir des informations à ce sujet.

Question n° 8 : Plus globalement, quelles mesures de prévention des conflits, du harcèlement et du mobbing ont été mises en place dans l'Administration ? À quelle fréquence ?

Des bilatérales sont organisées une fois par mois par la Cheffe de l'ORH avec chacun·e des Chef·fe·s de service.

Dans ce cadre sont abordées les questions de conflit ou d'éventuel harcèlement, et des mesures d'intervention sont immédiatement mises en place (discussions, établissement des faits, etc.) lorsque cela est nécessaire.

À noter que l'ORH a déjà fait face à des cas de dénonciations de collaborateur·trice·s témoins d'éventuelles situations de mobbing. Dans ces cas, l'ORH intervient dans les plus brefs délais en garantissant l'anonymat de chacune des parties.

De plus, l'ORH dispose de la certification Insights Discovery, méthode permettant d'organiser des séances de Team building. Ce modèle favorise la fluidité de la communication au sein d'une équipe en mettant à disposition des utilisateur·trice·s des outils permettant d'adapter sa communication à son interlocuteur en comprenant mieux la personnalité qu'il a en face. Ainsi, il est également considéré comme un outil dans la prévention des conflits.

Question n° 9 : Est-ce que les cadres de l'Administration sont formés aux questions de prévention des conflits, harcèlement et mobbing ? Si oui, sous quelle forme et à quelle fréquence ?

Des situations tendues et sensibles, voire conflictuelles, font systématiquement l'objet d'une formation en gestion de conflits. Par exemple, 2 formations sont prévues en 2023 par un institut externe.

Voilà les réponses qu'elle pouvait transmettre aux Conseiller·ère·s et elle les remercie pour leur écoute.

- Le président demande à M. Yves Froidevaux s'il est satisfait de la réponse apportée séance tenante par la Municipalité.

- M. Yves Froidevaux : remercie la Municipalité pour avoir répondu à son interpellation avec autant d'efficacité et de détails. Cela vaudrait peut-être la peine d'y réfléchir un peu plus, mais il a 2 remarques à formuler par rapport à ce qui a été dit.

Il est surpris du peu de personnes qui ont consulté la personne de confiance. En effet, 2 personnes en 6 ans, cela fait quand-même peu. Il n'a pas de statistiques d'autres administrations, mais cela lui paraît extrêmement faible.

L'autre point est que la Municipalité indique que cela figure dans le « kit du nouveau collaborateur » et qu'il faut s'adresser aux RH pour avoir les coordonnées de cette personne de confiance. Il invite la Municipalité à mettre sur les panneaux destinés au personnel les coordonnées de cette personne ainsi que les procédures à suivre si quelqu'un est victime de harcèlement ou rencontre une telle situation. Il pense que l'information doit être diffusée et que les collaborateur·trice·s puissent y accéder sans difficulté. Il suggère donc à la Municipalité de faire un affichage large de cette question.

- Mme Christine Girod : entend bien la question des panneaux, mais le moyen de communication mis en place dans l'Administration est précisément ce portail RH, c'est donc la raison pour laquelle cela est fait de cette manière. Mais il n'empêche que la Municipalité va tenir compte de la remarque de M. Yves Froidevaux.
- La discussion est ouverte.
- La parole n'est pas demandée. La discussion est close.