



Question Ecrite (art. 35 du Règlement du CG)

déposée en vue de la séance du Conseil général du 14 mars 2022

Monthey s'engage contre le harcèlement au travail (Nouvelliste du 20.12.2020)

Voilà un peu plus d'une année que la presse s'est faite l'écho de la résolution municipale mentionnée en titre, laquelle visait à lutter contre le harcèlement et la discrimination en faisant appel aux services de l'Association valaisanne de médiation.

Est-il possible de faire un bilan intermédiaire, notamment afin de connaître :

- les modalités à suivre par les collaboratrices et collaborateurs de la commune pour solliciter cette prestation, au demeurant certainement fort pertinente ?
- le contenu et l'étendue du mandat donné à cette association ?
- les éléments statistiques quantifiant le nombre de sollicitations et le type de problématiques invoquées durant l'année écoulée ?
- les suites données par l'administration pour corriger les plaintes signalées ?

Nom prénom : BURRI Robert

Représentant le parti / groupe : Parti socialiste et Gauche citoyenne

Date : 10 février 2022

Conseil général

Réponse à la question écrite de
représentant du

M. Robert BURRI
parti Socialiste et Gauche
Citoyenne

formulée hors séance du Conseil général le
répondue en séance du Conseil général le

10 février 2022
14 mars 2022■

Titre :

Monthey s'engage contre le harcèlement au travail (Nouvelliste du
20.12.2020)

Développement :

Voilà un peu plus d'une année que la presse s'est faite l'écho de la
résolution municipale mentionnée en titre, laquelle visait à lutter contre le
harcèlement et la discrimination en faisant appel aux services de
l'Association valaisanne de médiation.

Est-il possible de faire un bilan intermédiaire, notamment afin de
connaître :

1. Les modalités à suivre par les collaboratrices et collaborateurs de
la commune pour solliciter cette prestation, au demeurant
certainement fort pertinente ?
2. Le contenu et l'étendue du mandat donné à cette association ?
3. Les éléments statistiques quantifiant le nombre de sollicitations et
le type de problématiques invoquées durant l'année écoulée ?
4. Les suites données par l'administration pour corriger les plaintes
signalées ?

1. LES MODALITES A SUIVRE PAR LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS DE LA COMMUNE POUR SOLLICITER CETTE PRESTATION, AU DEMEURANT CERTAINEMENT FORT PERTINENTE ?

La Ville de Monthey se devait de prendre toutes les mesures pour protéger la santé physique et
psychique de ses collaborateurs conformément à son obligation légale au sens des art. 2 OLT3 et 6 LTr.
Pour ce faire, elle a mis sur pied, dès le 1^{er} janvier 2021, un dispositif externe de Personnes de confiance.
En effet, aucune discrimination ne doit être tolérée, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race ou la religion.
De même, le harcèlement psychologique et sexuel sont interdits (art. 4 LEG).

Le dispositif de Personnes de confiance permet à un(e) collaborateur(trice) en souffrance professionnelle (tensions, stress) ou qui s'estime victime de conflit, de harcèlement psychologique ou sexuel de faire appel directement à une personne de confiance. Ce système garantit un espace neutre et confidentiel. La liste des cinq personnes à contacter a été remise à tous les collaborateurs(trices). Ce service est bien évidemment entièrement gratuit.

2. LE CONTENU ET L'ETENDUE DU MANDAT DONNE A CETTE ASSOCIATION ?

La société AVdM (Association valaisanne de Médiation qui a notamment pour but de promouvoir la médiation et la résolution extrajudiciaire des conflits dans tous les domaines (famille, travail, etc.), met à disposition de la commune cinq Personnes de confiance, hommes et femmes, à choix.

Les Personnes de confiance ont minimum cinq ans d'expérience professionnelle dans la relation d'aide, les RH ou toute autre activité jugée équivalente et sont au bénéfice d'une formation en médiation ou en coaching.

La Personne de confiance doit écouter de manière confidentielle et soutenir l'employé(e) en l'aidant à mobiliser ses ressources personnelles et en le conseillant sur les moyens d'action et leurs conséquences. Si l'employé(e) le demande, la Personne de confiance peut faire les démarches auprès de l'employeur et ainsi renoncer à la confidentialité. Cette intervention peut déboucher sur une médiation, une enquête, un coaching ou des mesures disciplinaires ou d'organisation.

La Personne de confiance peut également assurer la médiation. En revanche, une enquête ou un coaching personnel ne sont pas de la compétence de la Personne de confiance.

3. LES ELEMENTS STATISTIQUES QUANTIFIANT LE NOMBRE DE SOLLICITATIONS ET LE TYPE DE PROBLEMATIQUES INVOQUEES DURANT L'ANNEE ECOULEE.

En 2021, quatre collaborateurs(trices) ont fait appel à l'AVdM. Les problématiques ne sont volontairement pas divulguées pour garantir l'anonymat des employés(es). Elles n'ont pas nécessité l'intervention des Ressources Humaines.

Si les cas annoncés à l'AVdM sont fort heureusement peu nombreux, ce système complète le travail des Ressources Humaines assez souvent sollicitées par les employés(es) pour un avis, des conseils ou une médiation. La juriste de la Ville de Monthey l'est également pour des questions plus juridiques.

4. LES SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION POUR CORRIGER LES PLAINTES SIGNALEES.

Après l'accord de l'employé(e), la Personne de confiance peut faire les démarches auprès de l'employeur. Cette intervention peut déboucher sur une enquête, une médiation ou des mesures disciplinaires ou d'organisation. Ce système permet un soutien moral et se veut un outil concret à la résolution des conflits.

Il est évident que des personnes se rendant coupables de tels actes seraient sanctionnées selon les art. 27ss. des Statuts du personnel. Il pourrait s'agir d'un avertissement ou d'un licenciement, en fonction des circonstances.