



**Ce document doit encore faire l'objet  
d'une décision du Conseil communal  
le 13 ou 20 juin 2024**

**RAPPORT N° 21/2024  
AU CONSEIL COMMUNAL**

**Ajustements et améliorations des indemnités et des  
modalités de travail au sein du Conseil communal**

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

La commission chargée d'étudier le **préavis N° 21/2024** intitulé « **Ajustements et améliorations des indemnités et des modalités de travail au sein du Conseil communal** », déposé à la séance du Conseil communal du 2 mai 2024 s'est réunie le **21 mai 2024 à 18h30, en salle 6 de l'Hôtel de Ville.**

Elle était composée des personnes suivantes :

**Président - rapporteur :**

Verts	M.	Karim El Khalifa
-------	----	------------------

**Membres :**

Parti	Titre	Prénom / Nom	Présent·e	Excusé·e	Absent·e
VL	Mme	Marie-Anna Carteron	X		
UDC	Mme	Yvette Bonjour	X		
PS	Mme	Giuliana De Regibus	X		
PS	Mme	Monique Gavin	X		
EAV	Mme	Marianne Ghorayeb	X		
LCVL	M.	Ceki Gülcü	X		
PLR	Mme	Sandra Marques	X		
da.	Mme	Carole Meyer	X		
da.	M.	Hervé Queyranne	X		
PLR	M.	Rolf Schweizer	x		

**Suppléant·e·s :**

Parti	Titre	Prénom / Nom	Présent·e	Excusé·e	Absent·e

Le bureau du Conseil communal était représenté par :

- Sabrina Berrocal, présidente
- Marion Houriet, vice-présidente
- Philippe Herminjard, vice-président

## 1. INTRODUCTION

Le bureau du Conseil communal présente le préavis sur lequel le bureau du Conseil travaille depuis l'automne dernier.

Une exploration préliminaire a été faite afin de faire figurer au budget de cette année les montants nécessaires à ce préavis. Une première présentation avait été faite à la commission des finances lors de la préparation du budget 2024.

Ce préavis comporte quatre objets distincts.

Le premier concerne la rétribution pour la rédaction des procès-verbaux pour les commissions permanentes telles que la COFI<sup>1</sup> par exemple. Cette commission se réunit 8 fois par année et un PV assez détaillé est tenu quasiment à chaque séance. Actuellement

---

<sup>1</sup> Commission des Finances

seuls les rapports de commission rédigé pour des préavis font l'objet d'une indemnité. L'idée est de proposer également une indemnité pour les procès-verbaux. La commission Environnement Energie rédige régulièrement des compte-rendu pour la Municipalité.

Le deuxième objet concerne l'introduction d'une indemnité pour les frais de garde d'enfant. Ce dispositif existe dans de nombreuses communes et permet d'apporter un soutien pour l'engagement régulier des membres du Conseil. Le bureau précise que le sondage qui avait été fait en amont, a démontré un besoin allant dans le sens de la directive proposée.

Le troisième objet traité dans ce préavis est une directive anti-harcèlement. C'est typiquement une directive qui est mise en place pour n'être jamais utilisée. Elle a le mérite d'exister si une fois quelque chose se passe, elle met en place le dispositif à appliquer. Elle a été créée suite à une interpellation du bureau. Le bureau a estimé ne pas être compétent pour gérer ce type d'événements. Il est nécessaire de pouvoir faire appel à un répondant professionnel qui a l'habitude de gérer ces événements. La directive est inspirée du dispositif cantonal qui a été mis en place par le Grand Conseil. Le bureau a pris contact avec deux personnes de confiance, des professionnels de l'accompagnement en situation de harcèlement, principalement en entreprise.

La personne de confiance choisie par le bureau est la même qui accompagne le Grand Conseil et qui a donc une expérience également dans le cadre d'activités politiques et pas uniquement en entreprise.

Le dernier objet est la définition des lignes directrices pour permettre l'attribution d'un budget pour que le bureau du Conseil communal puisse organiser des courtes formations ou des conférences. Cette directive vient à la suite d'une remarque de la COFI qui souhaitait un règlement pour accompagner la nouvelle ligne budgétaire créé en décembre 2023.

## **2. DISCUSSION**

### **2.1. Indemnités du Conseil communal, rédaction de procès-verbaux – mise en cohérence**

Le bureau relaie une question qui avait été posée à la COFI. Quelles sont les commissions concernées et le dispositif s'applique-t-il au commission qui se réuniraient en plusieurs fois.? Les commissions qui sont prises en compte sont la COFI (env. 8 séances), la ComEn2<sup>2</sup> (env.8 séances) et la COIFU<sup>3</sup> (env.2 séances). Les commissions ad hoc qui siègent en plusieurs séances ont déjà un dispositif qui complète le montant initiale.

Un commissaire demande si le montant est différent pour une commission ad hoc. Le bureau indique que le montant est le même pour un rapport ou un procès-verbal.

Une commissaire demande si toutes les commissions permanentes seront traitées de la même façon.

Le bureau répond que la commission de gestion a déjà sa procédure pour le rapport de gestion.

Le bureau informe la commission que le greffe voit passer les PV produits par ces commissions et que ça représente passablement de travail. La proposition est donc de traiter les PV comme les rapports.

---

<sup>2</sup> Commission de l'Environnement et de l'Energie

<sup>3</sup> Commission des opérations immobilières concernant le « Fonds d'urbanisme »

## **2.2. Directive relative au remboursement des frais de garde des enfants des membres du Conseil communal de Vevey**

Une commissaire demande quelle sera la forme du formulaire ad hoc mentionné à l'article 4 alinéa 2 lettre a, quelles seront les questions posées ?

Le formulaire sera créé en collaboration avec Mme Dind, secrétaire du Conseil communal et le Greffe dans l'idée que ce soit le plus simple possible afin de ne pas rajouter trop de travail pour la gestion de ces demandes. La période de temps a été définie pour être en lien avec celle des versements des jetons de présence. Le formulaire n'existe pas encore mais sera basé sur des formulaires existant déjà dans l'administration communale.

Une commissaire demande également si des statistiques seront tenues sur l'utilisation de ces remboursements. Elle précise que c'est important dès le début de l'utilisation de penser à récolter des données pour pouvoir en tirer facilement et rapidement des statistiques.

Concernant les montants utilisés, le bureau répond qu'ils seront indiqués chaque année dans les comptes communaux. Le bureau demandera au greffe de récolter des données, dès le début, permettant de produire des statistiques dans la limite de ce que permet la loi sur la protection des données.

Une commissaire se demande quelles sera l'utilisation de ces statistiques. Est-ce une sorte de surveillance ?

Une commissaire répond que c'est suite à l'expression d'un besoin via le sondage qui a été fait que cette proposition survient. Elle permet de soutenir les personnes qui feront des demandes dans leur activité politique de milice. Les statistiques permettront de déterminer quelle utilisation est faite des montants attribués au budget.

Le bureau précise que l'échantillon de données disponible est tellement petit que d'un point de vue statistique il ne sera pas assez représentatif. L'utilisation du budget et sa réévaluation annuelle seront par contre réellement pertinents. Les données fournies concerneront surtout sur le nombre d'utilisations du dispositif sur la période.

Une commissaire demande comment sera répartie la somme de 11'000CHF allouée au budget.

Le bureau répond qu'une somme de 1'000 CHF est destinée à l'organisation des formations. Les 10'000 CHF restant sont partagés de façon équitable entre le budget « garde d'enfants » et le budget « personne de confiance ». Ces budgets seront réévalués chaque année selon leurs utilisations.

Un commissaire se demande comment la somme de 11'000 CHF a été déterminée.

Le bureau s'est basé sur le nombre de séances et leur durée majorée d'une demi-heure, les tarifs Croix-Rouge pour les gardes d'enfants et une estimation du nombre d'utilisations potentielles. Au pire il a été sous-estimé et pourra être réévalué pour la prochaine période ou au pire il ne sera jamais utilisé et le Conseil pourra réévaluer sa pertinence lors des prochaines préparations du budget.

Un commissaire se demande s'il pourra utiliser sa garde d'enfant habituelle au tarif habituel.

Le bureau lui répond qu'il sera indemnisé au tarif croix rouge et que le bureau ne vérifiera pas les certificats de la personne exerçant la prestation. Ce qui sera contrôlé, c'est que la prestation n'est pas exercée par la compagne, les parents, ou des personnes exclues par la directive. La directive rend attentif que la garde d'enfants est un travail et qu'il doit être déclaré comme tel. Elle ne va pas contrôler chaque demandeur. Elle s'est basée, pour sa directive, sur ce que conseille la Croix-Rouge.

Un commissaire remarque que ce dispositif, créé comme un soutien, peut être péjorant car la somme doit être avancée par le requérant jusqu'au remboursement.

Le bureau s'est posé la question d'un versement en deux fois, mais le remboursement par le Greffe avec les jetons de présence était la façon la plus simple pour mettre en place cette mesure.

Un commissaire souligne que le budget des communes augmente chaque année et que nous devons veiller à ne pas prêter suite à des dépenses qui ne sont pas fondamentalement nécessaires. En effet pour 50 francs remboursés, l'administration doit travailler et donc utiliser des ressources qui ne sont pas utilisées pour autres choses.

Un commissaire répond que dans son cas personnel, papa en garde alternée, il n'a pas eu de chance mais toutes les séances du Conseil tombent sur sa semaine de garde à l'exception de celle de juin où il y a deux séances. Il souligne que ce ne sera facilement pas une somme de 50.- car un Conseil dure facilement plus de 4 heures, avec les déplacements on peut estimer à 80.- ou 100.- la soirée. Avec 10 Conseils par année nous arrivons, dans les pires cas, à environ 1'000.- de frais de garde, bien loin des 50.- indiqués par notre collègue.

Le bureau précise que le but est de faciliter l'activité de milice sans devoir s'inquiéter des frais de garde éventuels.

Un commissaire se demande s'il ne faut pas contrôler si le conjoint ne pouvait réellement pas garder les enfants.

Le bureau répond que les membres du Conseil communal ont prêté serment et qu'il y a une part de confiance dans les déclarations.

Les commissaires cherchent une façon de modifier la directive pour préciser que le remboursement ne se fera que s'il le conjoint est dans l'incapacité de garder les enfants et pas simplement par convenance.

Le bureau souhaite ne pas aller trop loin dans les contrôles pour l'instant et souligne que le règlement pourra être réévalué si les demandes augmentent fortement.

Le président fait voter les commissaires pour déterminer s'il faut poursuivre sur la création d'un amendement concernant ce point. Les commissaires refusent par 4 pour, 5 contre et 1 abstention de poursuivre sur la formulation d'un amendement.

### **2.3. Directive concernant la prévention du harcèlement et des discriminations au sein du Conseil communal de Vevey**

Un commissaire propose au bureau de modifier « harcèlement sexuel » par « harcèlement » au point 5 et 6.

Le bureau valide cette modification en précisant qu'elle avait été discutée mais pas modifiée dans la version présentée dans le préavis.

Un commissaire propose de modifier la dernière phrase du point 5 pour l'exprimer de façon inclusive comme le reste du document en remplaçant « entre homme et / ou femme » par « entre tout individu ».

Un commissaire propose de modifier également la première phrase du point 6 ainsi : « Afin de prévenir le harcèlement et les discriminations, le Conseil communal a mis sur pied un dispositif de prévention reposant sur les trois piliers suivants : ».

Le bureau confirme qu'à la base le texte parlait de harcèlement sexuel mais qu'il a évolué vers une prévention du harcèlement au sens large et des discriminations.

Ces modifications sont approuvées à l'unanimité.

Un commissaire se demande si le point 5 qui définit le harcèlement ne devrait pas également définir les discriminations.

Après discussion entre plusieurs commissaires et le bureau, il ressort que le point 5 définit la discrimination et le harcèlement. Il est décidé de modifier le titre du point 5 qui devient simplement « 5. Définition ». La première phrase du point 5 est modifiée comme suit : « On entend par harcèlement ou discrimination tout comportement à caractère sexuel, sexiste, raciste, discriminatoire ou fondé sur toute autre base protégée par la loi n'est pas souhaité par une personne, porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile. ».

Une commissaire demande des précisions sur la personne de confiance externe. Elle demande des précisions sur son rôle et son fonctionnement.

Tout le processus est anonyme. La seule information qui remontera au bureau sera le montant de la facture. Elle pourra indiquer le nombre de cas qu'elle a traité.

Une commissaire propose de compléter la dernière phrase de la page 2 de la directive en y ajoutant « pour la personne requérante » afin que la phrase soit plus claire et indique que la démarche sera gratuite pour les éventuels utilisateurs mais que la prestation sera payée par le budget. Cette phrase devient :

« Les entretiens sont strictement confidentiels et gratuits pour la personne requérante. ».

Un commissaire se demande s'il faut réellement faire appel à une entité externe au Conseil pour régler les problèmes éventuels du Conseil. Il souligne que dans la définition on parle de la « perception » par une personne et il craint qu'il y ait une forme de contrôle de la pensée.

Le bureau explique que c'est toujours bien d'avoir un cadre. Que jusqu'à présent les personnes ont toujours discuté et reconnu leur faute, mais que nous ne sommes pas à l'abri de devoir une fois utiliser une personne externe pour pouvoir au mieux gérer une situation qui dérape. Il y a des cas dans les médias, c'est une problématique qui existe. Le bureau propose cette directive pour avoir tout de suite les outils à disposition dans le cas où cette situation se présenterait. Il est également précisé que ce dispositif s'applique aux relations entre des élus entre eux. Les situations problématiques avec le monde extérieur relève d'autres dispositions juridiques existantes.

Un commissaire précise que les échanges au Conseil communal devraient toujours se faire de façon respectueuse, sans attaques contre les personnes.

Une commissaire demande des précisions sur le rôle de la personne de confiance.

Le bureau répond que la personne de confiance va conseiller la personne requérante en lui proposant des solutions pour résoudre le problème. Elle peut aller jusqu'à concilier une médiation si c'est nécessaire. Elle peut également faire de la prévention au Conseil communal en informant et conseillant.

Une commissaire résume la directive en décrivant un exemple imaginaire. Après un débat houleux au Conseil, elle sort prendre l'air quelques minutes et se fait menacer. Connaissant la directive elle saura où et comment s'adresser pour gérer cette situation. Une commissaire précise qu'on ne peut pas mélanger personnes et idées. Lors d'un débat au Conseil communal on peut attaquer des idées parce qu'on n'est pas d'accord avec, mais jamais les personnes.

Une commissaire reconnaît l'importance de pouvoir traiter avec une personne neutre et externe à la Commune pour gérer ces problèmes. Elle se demande pourquoi ne pas avoir utilisé la même entreprise que les Relations Humaines de la Commune peuvent actionner.

Un avenant au contrat de la Commune avec cette entreprise a été étudié mais l'entreprise a préféré ne pas avoir les deux mandats.

Résumé des amendements de la Directive 2

Version du bureau	Version amendée par la commission
Point 5	
<p>5. Définition du harcèlement sexuel</p> <p>On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel, sexiste, raciste, discriminatoire ou fondé sur toute autre base protégée par la loi n'est pas souhaité par une personne, porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile. Selon la gravité du comportement, le harcèlement est reconnu comme tel à partir d'un seul acte. Ce n'est pas l'intention de l'auteure ou l'auteur qui est déterminante, mais la façon dont le comportement est vécu et ressenti par la personne concernée, eu égard à l'ensemble des circonstances. Le harcèlement peut se manifester indifféremment entre hommes et/ou femmes.</p>	<p>5. Définition</p> <p>On entend par harcèlement ou discrimination tout comportement à caractère sexuel, sexiste, raciste, discriminatoire ou fondé sur toute autre base protégée par la loi n'est pas souhaité par une personne, porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile. Selon la gravité du comportement, le harcèlement est reconnu comme tel à partir d'un seul acte. Ce n'est pas l'intention de l'auteure ou l'auteur qui est déterminante, mais la façon dont le comportement est vécu et ressenti par la personne concernée, eu égard à l'ensemble des circonstances. Le harcèlement peut se manifester indifféremment entre tout individu.</p>
Point 6	
<p>Afin de prévenir le harcèlement et les discriminations, le Conseil Communal a mis sur pied un dispositif de prévention reposant sur les trois piliers suivants :</p>	<p>Afin de prévenir le harcèlement sexuel, le Conseil Communal a mis sur pied un dispositif de prévention reposant sur les trois piliers suivants :</p>
<p>La personne de confiance propose la démarche qu'elle considère la plus adaptée aux circonstances et n'entreprend aucune action sans l'accord préalable de la personne requérante. Les entretiens sont strictement confidentiels et gratuits pour la personne requérante.</p>	<p>La personne de confiance propose la démarche qu'elle considère la plus adaptée aux circonstances et n'entreprend aucune action sans l'accord préalable de la personne requérante. Les entretiens sont strictement confidentiels et gratuits.</p>

Les amendements à la directive sont résumés et votés à l'unanimité.

#### **2.4. Gestion de l'allocation du montant destiné à la formation des conseillères et des conseillers communaux**

Le bureau précise que ce point a été discuté lors du débat sur le budget et qu'il est mentionné dans ce préavis plutôt à titre d'information.

### **3. VOTE**

**Détermination de la Commission de l'environnement et de l'énergie :**

-

#### **Détermination de la Commission des finances :**

Pour : 11  
Contre : -  
Absention : 1

#### **Délibérations de la commission ad hoc :**

La commission ad hoc passe au vote des conclusions du préavis N°21/2024, comme suit :

Pour : 8  
Contre : -  
Absentions : 2

#### **4. CONCLUSIONS**

En conclusion, nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les décisions suivantes, telles qu'amendées :

#### **LE CONSEIL COMMUNAL DE VEVEY**

- VU** le préavis N°21/2024 du 22 avril 2024, concernant les « Ajustements et améliorations des indemnités et des modalités de travail au sein du Conseil communal »;
- VU** le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet, qui a été porté à l'ordre du jour

#### **d é c i d e**

1. de modifier les indemnités du Conseil communal pour la législature 2021-2026, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, soit :
  - 1.1. d'approuver la rétribution des procès-verbaux établis par les commissions, selon les termes présentés dans le présent préavis, par une indemnité fixe de CHF 150.— pour la rédaction d'un procès-verbal, conformément à l'art. 89 du RCC.  
Prise en charge sur le *compte 100.3003 Jetons de présence* ;
  - 1.2. d'approuver le principe de remboursement des frais de garde des enfants des membres du Conseil communal, selon les modalités définies par le Bureau, réalisés selon la DIRECTIVE 1, annexée au présent préavis.  
Prise en charge sur le *compte 100.3189.01 Accompagnement politique de qualité* ;

2. d'approuver la mise en place d'un dispositif de prévention du harcèlement et des discriminations au sein du Conseil communal, selon les modalités définies par le Bureau du Conseil dans la **DIRECTIVE 2**, annexée au présent préavis, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024.  
Prise en charge sur le compte *100.3189.01 Accompagnement politique de qualité* ;
3. d'approuver les modifications suivantes au Règlement du Conseil communal (RCc) :
  - 3.1. introduire un alinéa 3 à l'article 89 du RCC qui stipule que « le remboursement des frais de garde des enfants des membres du Conseil communal de Vevey est réalisé selon la DIRECTIVE 1 ad hoc »;
  - 3.2. introduire un alinéa 3bis à l'article 24 du RCc qui stipule que « Le Bureau du Conseil prend toute mesure utile à la prévention, la sensibilisation et la lutte contre le harcèlement et les discriminations dès lors que sont impliquées des personnes en leur qualité de conseillères et conseillers, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes », selon la DIRECTIVE 2 ad hoc ».
4. de fixer l'entrée en vigueur du Règlement du Conseil communal (RCc) au premier jour du mois suivant l'échéance du délai référendaire, après publication dans la Feuille des Avis Officiels du canton de Vaud.

Pour la commission ad hoc  
Le Président rapporteur

Karim El Khalifa

**Séance terminée à 19h46**

**Rapport validé le 29 mai 2024**



## DIRECTIVE 2

### **Directive concernant la prévention du harcèlement et des discriminations au sein du Conseil communal de Vevey**

Le Conseil communal de Vevey, conformément à l'article 24 du Règlement du Conseil communal de Vevey, arrête :

#### **1. Déclaration de principe**

Le Conseil Communal veille à la protection de la personnalité et de la dignité de l'ensemble des conseillères et conseillers.

Toute personne doit pouvoir se sentir respectée et ainsi s'épanouir dans son activité politique, sans crainte ni discrimination. A cet égard, il ne tolère aucun comportement qui porte atteinte à l'intégrité personnelle de ses membres, en particulier le harcèlement et les discriminations. Il prend les mesures nécessaires afin d'en prévenir la survenance et de traiter les éventuels cas.

#### **2. Objectifs de la directive**

La présente directive a pour but de définir le cadre qui permet de prévenir les comportements de harcèlement et de discrimination ainsi que de fournir aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement les moyens de s'informer, de réagir et de se défendre, notamment par l'instauration d'une personne de confiance externe à qui l'ensemble des membres du Conseil communal de Vevey peut s'adresser.

La présente directive a, en particulier, pour objectif de définir le rôle et la mission de la personne de confiance externe.

#### **3. Champs d'application et étendue de la directive**

La présente directive s'applique à toutes les situations impliquant une, un ou plusieurs membres du Conseil communal, ainsi qu'à toute interaction entre ces dernières ou ces derniers et le secrétariat du Conseil communal ou de l'Administration communale.

La directive s'étend par conséquent à toute activité à laquelle une élue ou un élu participe, que cela soit dans le cadre de séance ou commission liées à sa fonction de conseillère ou de conseiller, ou dans celui d'événements auxquels elle ou il aurait été invité en sa qualité de membre du Conseil communal.

#### **4. Base légale**

La présente directive est conforme aux articles constitutionnels vaudois et suisses relatifs à la protection contre la discrimination. En particulier, elle se fonde sur les dispositions de l'article 8 de la Constitution vaudoise et de l'article 8 de la Constitution fédérale suisse qui garantissent l'égalité devant la loi et interdisent toute discrimination fondée sur des motifs tels que le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, etc.

Si les employées et employés du secteur privé et le personnel communal sont protégés par de nombreuses lois, il n'en va pas de même pour les conseillères et conseillers communaux. En effet, ni la Loi sur le travail (LTr), ni la Loi sur l'égalité (LEg), ni le Code des obligations (CO),

pas plus que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) ne leur sont applicables. Les membres du Conseil communal sont exclusivement soumis, en la matière, aux dispositions du Code pénal (art. 187 à 200).

La présente directive trouve son fondement légal, à l'alinéa 3bis de l'article 24 du Règlement du Conseil communal de Vevey du 10 octobre 2014, modifié le 1<sup>er</sup> juillet 2024, qui stipule que le Bureau du Conseil communal « prend toute mesure utile à la prévention, la sensibilisation et la lutte contre le harcèlement et les discriminations dès lors que sont impliquées des personnes en leur qualité de conseillères et conseillers, notamment en prévoyant une procédure indépendante du traitement des plaintes ».

### **5. Définition du harcèlement sexuel**

On entend par harcèlement ou discrimination sexuelle tout comportement à caractère sexuel, sexiste, raciste, discriminatoire ou fondé sur toute autre base protégée par la loi n'est pas souhaité par une personne, porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile. Selon la gravité du comportement, le harcèlement est reconnu comme tel à partir d'un seul acte. Ce n'est pas l'intention de l'auteure ou l'auteur qui est déterminante, mais la façon dont le comportement est vécu et ressenti par la personne concernée, eu égard à l'ensemble des circonstances. Le harcèlement peut se manifester indifféremment entre tout individu hommes et/ou femmes.

Il peut revêtir la forme verbale, écrite, non verbale ou encore physique.

### **6. Dispositif de prévention**

Afin de prévenir le harcèlement et les discriminations sexuelles, le Conseil Communal a mis sur pied un dispositif de prévention reposant sur les trois piliers suivants :

1. Une directive concernant la prévention des situations de harcèlement et de discrimination ;
2. Des sensibilisations, à l'attention des conseillères et conseillers communaux, concernant la notion de harcèlement et de discriminations ;
3. L'instauration d'une personne de confiance externe.

La mission de la personne de confiance est d'apporter du soutien et du conseil aux membres du Conseil communal qui se sentent victimes de harcèlement ou de discriminations. Elle offre, dans un espace confidentiel, la possibilité à une personne en souffrance de sortir de son silence en lui prêtant une oreille attentive et en favorisant l'expression la plus complète de la situation vécue. L'intervention de la personne de confiance peut revêtir plusieurs formes. Elle peut par exemple aider la personne requérante à analyser et identifier la nature de l'atteinte; elle peut prodiguer des conseils sur l'attitude à adopter en vue de désamorcer la situation ou, au contraire, de la dénoncer; elle peut aider les personnes requérantes à imaginer des moyens de faire changer les choses, à trouver des solutions ou à consulter des spécialistes; elle peut également conduire un processus de médiation si les personnes impliquées sont d'accord, ou aiguiller le ou la conseillère ou le conseiller communal requérant vers d'autres instances.

La personne de confiance propose la démarche qu'elle considère la plus adaptée aux circonstances et n'entreprend aucune action sans l'accord préalable de la personne requérante. Les entretiens sont strictement confidentiels et gratuits pour la personne requérante.

A la fin de l'année politique, la personne de confiance établit un rapport statistique à l'attention du Bureau du Conseil communal.

La personne de confiance n'a pas pour mission d'instruire le dossier.

### **7. Modification et entrée en vigueur de la DIRECTIVE 2**

La présente directive peut être modifiée en tout temps.

La présente directive a été adoptée par décision XXX du Conseil communal de Vevey lors de sa séance du XXX . Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024 ,

Lieu et date : Vevey, le xx xx 2024

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE VEVEY

la Présidente

la Secrétaire

Sabrina Berrocal

Carole Dind