

DIRECTIVE

sur la protection de l'intégrité personnelle

1. PRINCIPE GENERAL

Aucune conduite de harcèlement ou discrimination n'est tolérée dans l'institution !

2. OBJECTIFS

La direction de l'institution prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à l'intégrité personnelle du collaborateur, notamment les cas de harcèlement sexuel ou psychologique et toute discrimination causés au lieu ou dans le cadre du travail.

L'institution exige de l'ensemble de son personnel qu'il respecte en toute situation, dans ses relations professionnelles l'intégrité de chacun.

Cette directive vise à organiser la prévention dans ce domaine afin d'éliminer les conduites de harcèlement ou discrimination et à prévoir une procédure de traitement des plaintes. Elle sert notamment à définir clairement les comportements constitutifs de harcèlement sexuel ou psychologique ou de discrimination et à informer sur les moyens d'action si un collaborateur en est victime.

La directive décrit :

- les comportements problématiques et inacceptables ;
- la responsabilité de l'employeur, des supérieurs hiérarchiques et des collaborateurs en matière de protection de l'intégrité personnelle ;
- la marche à suivre en cas de problèmes ;
- les bases juridiques de la protection de l'intégrité personnelle

Les personnes qui exercent des fonctions dirigeantes sont rendues attentives à leur responsabilité et leurs devoirs particuliers en relation avec le harcèlement. Elles doivent veiller à instaurer un climat de travail qui encourage le partenariat et prévienne le harcèlement.

3. CHAMP D'APPLICATION

La directive s'applique à l'ensemble du personnel de l'institution, y compris les stagiaires et les apprenti-e-s.

4. DEFINITION DES COMPORTEMENTS INACCEPTABLES

Les atteintes à l'intégrité personnelle sont préjudiciables au bien-être et constituent un danger pour la santé des personnes concernées ainsi que pour la collaboration au sein de l'institution.

Le terme « atteinte à l'intégrité personnelle » est un terme générique qui recouvre des situations multiples, provoquée par toute personne liée à l'institution (interne ou externe à l'institution), dont une personne peut se sentir victime :

- **Le harcèlement psychologique ou moral :**
Le harcèlement caractérisé fait référence à un comportement abusif, répété, dirigé à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, et consistant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer la personne harcelée. Le harcèlement peut se manifester sous la forme d'attaques aussi bien verbales que physiques ou d'actes plus subtils. Le mobbing constitue une forme de harcèlement moral qui vise plus particulièrement l'exclusion et l'isolement de la personne ciblée. Qualifier l'agissement d'une personne de mobbing renvoie ainsi à une atteinte aux personnes qui peut être qualifiée juridiquement et sanctionnée.
- **Le harcèlement sexuel :**
On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes¹.
- **La discrimination :**
On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses et philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.
- **Les graves conflits ou atteintes psychologiques :**
Certains conflits ou atteintes psychologiques ne sont pas nécessairement produits par des problématiques de harcèlement caractérisé. Ils peuvent résulter de profonds désaccords ou d'incivilités (comportements déviants de faible intensité, avec intention de faire du mal à la cible, en violation des normes de respect mutuel). Si les conflits de faible/moyenne intensité peuvent souvent se résoudre sans intervention extérieure et ne concernent donc pas le système de personnes de confiance, les graves conflits nécessitent la plupart du temps l'intervention d'une tierce personne.

¹ Concrètement, il peut s'agir par exemple :

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle;
- de présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu;
- d'invitations importunes dans un but sexuel¹;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

5. RESPONSABILITES

L'institution :

L'institution veille à une communication ouverte et à un comportement équitable des uns avec les autres. L'objectif est de créer une culture d'entreprise où les différences sont gérées de manière constructive.

Elle sensibilise et informe tous ses cadres et tous ses collaboratrices et collaborateurs sur les modes de comportement portant atteinte à la personnalité.

Elle veille à ce que chaque collaboratrice et chaque collaborateur obtienne un soutien si elle ou il se sent atteint dans sa personnalité. Quiconque pratique la discrimination, le harcèlement psychologique ou le harcèlement sexuel s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ceci s'applique également aux personnes qui accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé.

Les supérieurs hiérarchiques

Les cadres et supérieurs hiérarchiques veillent à l'absence de harcèlement et de discrimination au travail dans leur domaine de compétences respectif. Ils combattent systématiquement les comportements portant atteinte à l'estime de soi ou à la personnalité et interviennent lorsque quelqu'un est marginalisé ou devient la cible de propos malveillants ou méprisants. Ils rappellent aux personnes qui leur sont subordonnées les principes de comportement en vigueur et interviennent en temps opportun en cas de violation desdits principes.

Les collaboratrices et collaborateurs

Les collaboratrices et collaborateurs contribuent à ce que l'environnement de travail soit exempt de harcèlement et de discrimination, se conduisent avec courtoisie et respectent la dignité et l'intégrité d'autrui.

On attend des personnes qui se sentent exposées à des comportements de harcèlement ou de discrimination qu'elles :

- signifient à l'auteur que son comportement n'est pas admissible et lui font savoir qu'il dépasse les limites, pour autant que cela soit possible ;
- s'adressent à une personne de confiance pour discuter de la situation et être orientées ;
- le cas échéant, se plaignent auprès de leur supérieur hiérarchique ou auprès de la personne qui les harcèle ou les importune.

6. PROCEDURE

Appel à une personne de confiance INFRI

La peur peut empêcher une personne de parler d'une situation de harcèlement ou discrimination par crainte de subir des représailles.

Toute personne qui se sent victime de harcèlement ou de discrimination peut directement s'adresser aux personnes de confiance INFRI, sous le sceau de la **confidentialité**.

La personne de confiance recevra la personne pour l'écouter, la soutenir et clarifier la situation, la conseiller et l'orienter si besoin vers d'autres ressources.

Les tâches des personnes de confiance sont notamment :

- de se faire exposer la situation problématique,
- de proposer une aide pour élaborer une synthèse de ce qui s'est passé,
- d'informer sur les autres possibilités de procédures et leurs conséquences,
- d'expliquer la situation légale ou éventuellement d'orienter vers des services de renseignements juridiques appropriés (p.ex. centre LAVI),
- de fournir des informations sur le coaching ou la médiation externe, les offres de consultation-conseil et de soutien médical.

La personne de confiance peut aider la personne à résoudre discrètement le problème. Tout ce que la personne de confiance entreprend n'a lieu qu'en concertation et avec l'accord de la personne harcelée. Elle ne fait aucune enquête elle-même. Elle est soumise au **secret professionnel**, est indépendante et n'a aucun compte à rendre à l'institution.

La personne de confiance peut, avec l'accord de la personne qui s'estime harcelée, informer le responsable hiérarchique ou la direction et proposer à l'institution de prendre des mesures propres à garantir un climat de travail satisfaisant pour la personne importunée, par exemple par le biais d'une médiation. Si la personne de confiance propose ses services pour une médiation, c'est en dehors du mandat INFRI et en partenariat avec la direction de l'institution.

Le nombre de séances est si possible limité à 1 à 2 séances. Si ce n'est pas possible, la personne de confiance contactera alors la direction de l'institution pour l'informer d'une éventuelle prolongation, tout en préservant l'anonymat de la personne concernée.

Procédure interne de l'institution

Toute personne qui se sent victime de harcèlement ou de discrimination est invitée à utiliser la procédure de gestion des conflits internes de l'institution (les recours légaux étant réservés).

La personne concernée peut informer son responsable hiérarchique ou la direction, soit directement, soit avec l'aide de la personne de confiance.

La direction de l'institution prend alors les mesures nécessaires à la clarification des faits et à résoudre la situation, de manière neutre et sans préjugés.

Les personnes pratiquant le harcèlement ou la discrimination à l'encontre d'autres personnes, mais aussi les personnes qui accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé peuvent être sanctionnées. Les sanctions possibles sont :

- une obligation de suivre des mesures d'assistance (p.ex. supervision, coaching),
- un avertissement,
- une menace de licenciement ou un licenciement (p.ex. en cas de récidive),
- un licenciement avec effet immédiat, en cas de faute grave.

La personne plaignante ne doit subir aucun préjudice du fait de sa démarche, pour autant qu'elle soit de bonne foi et ne porte pas d'accusation à tort.

Remarque :

En cas de doute par rapport à la procédure, la personne concernée peut faire appel à une personne de confiance INFRI.

7. BASES LEGALES

La protection de la personnalité du travailleur découle notamment des dispositions légales suivantes:

- Article 8 de la Constitution fédérale (principe d'égalité)
- Article 6 de la Loi fédérale sur le travail (LTr) et articles 2 et 26 de l'Ordonnance 3 d'application de cette loi (OLT3) ainsi que l'Ordonnance 4 (OLT4)
- Articles 3 et 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
- Article 328 du Code des obligations (CO)

L'article 6 LTr impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs. Le Message du Conseil fédéral du 2 février 1994 précise également que « *l'article 6 LTr a pour objet la prévention (...) un bon climat de travail constitue une meilleure prévention (...) d'autres facteurs sont importants comme une bonne information et la possibilité pour les personnes concernées de trouver conseil et soutien auprès d'une personne de confiance* ».

L'article 2 OLT3 stipule que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Le commentaire du SECO sur l'article 2 OLT3 énumère les mesures à prendre, dont la désignation d'une personne interne ou externe à l'entreprise à laquelle les employés peuvent s'adresser en cas de conflit.