

PRESENTATION D'UN DISPOSITIF DE PREVENTION DANS LE SECTEUR PRIVE

CGAS

Le 5 mars 2022

Laetitia Carreras

le deuxième Observatoire - Rue de la Tannerie 2bis - 1227 Carouge.

Tél 022 301 37 95, info@2e-observatoire.com
www.2e-observatoire.com – www.non-c-non.ch
www.ladragueautravail.ch

PLAN

➤ **Bases légales:**

Annexe de l'art. 2 OLT3

➤ **Dispositif de prévention**

Bref historique

- ✓ Eléments d'une directive interne
- ✓ Personne de confiance interne et/ou externe
- ✓ Formation / sensibilisation

Ecueils....

➤ **Regards critiques sur les dispositifs de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité et, plus largement, la souffrance au travail**

➤ **Pour une réelle prévention**

DISCRIMINATION, VIOLENCE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET/OU SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Bases légales

Bases légales externes

- **Loi sur le travail (LTr)**
Protection de la santé: Art. 6; Annexe de l'art. 2 OLT3
- **Code des obligations (CO)**
Protection de la personnalité: Art. 328 CO
- **Loi sur l'égalité (LEg)**
Interdiction de discriminer: Art. 3; Harcèlement sexuel: Art.4; Droits des travailleuses/eurs: Art. 5 al. 3 LEg; Mesures de conciliation: Art. 10 al. 1 LEg
- **Code pénal (CP)**

Bases légales internes

- Convention Collective de Travail (CCT) – Statut du personnel
- Directive / procédure interne de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité

MESURES

Annexe de l'art. 2 OLT3

Les personnes employeuses sont tenues de prendre des mesures afin de prévenir tout risque d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et / ou harcèlement sexuel) dans l'organisation / l'entreprise. Parmi les mesures importantes figurent :

- Une **déclaration de principe** interdisant les discriminations, la violence et la harcèlement
- L'élaboration **d'un règlement** qui prévoit:
 - **La procédure** à suivre
 - La **désignation d'une personne interne et/ ou externe** à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser (absence de lien hiérarchique)
 - **Les sanctions** auxquelles s'exposent les auteurs et les autrices
- Une information sur les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité (discrimination, violence, harcèlement psychologique et/ou harcèlement sexuel)
- Le personnel devrait être impliqué dans l'élaboration d'un règlement d'organisation / d'entreprise
- Il est important que ce règlement soit bien connu des employé-e-s et soit toujours à jour

ARRET DU TF 2C_462/2011

Arrêt rendu en mai 2012 :

- *Il est parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance, qui garantisse la confidentialité des entretiens et qui n'ait pas de rapport hiérarchique avec les employés concernés.*
- *Et ce, même dans une PME*

HISTORIQUE des DISPOSITIFS DE PERSONNES DE CONFIANCE (INTERNE ET/OU EXTERNES)

- 1993 (OLT3 et son annexe)
- Ville de Lausanne, pionnière, en 1995, premier groupe de confiance constitué
- Secteur privé, CCT dans l'horlogerie, précurseur, en 1998
- Dispositif de prévention, minoritaire, marginale, développement
- Création du Groupe de confiance en 2007 - Etat de Genève
- Quatre administrations romandes: employé-e-s affecté-e-s à cette mission: Groupe Impact (Vaud), Groupe de confiance (Genève), Groupe de protection de la personnalité (HUG) et cellule ARC (ville de Lausanne).
- Enquête et personne de confiance, dans les mêmes entités: questionnements
- Personne de confiance interne et/ou externe (taille de l'organisation, de l'entreprise)
- Arrêt du TF 2012
- Projet PME Action + sur le canton de Genève (2016-2019)

Dispositif de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité

Directive interne

Personne de confiance interne et/ou externe

Formation / sensibilisation

DIRECTIVE INTERNE

***Politique en matière de protection de la personnalité et
de l'intégrité personnelle au travail***

UTILITÉ DE LA DIRECTIVE

- Protection des travailleurs et des travailleuses
- Prévention des risques
- Connaître les droits et les devoirs
- Savoir repérer les comportements inacceptables
- Pouvoir réagir

ÉLÉMENTS D'UNE DIRECTIVE

Que doit contenir une directive?

- Déclaration de principe : quelle est la position de l'organisation / de l'entreprise? (tolérance zéro)
- A quoi l'organisation / l'entreprise s'engage en mettant en place une directive? (prévenir et traiter)
- A qui s'adresse la directive?
- Quels sont les comportements inacceptables? (discrimination, violence, harcèlement psychologique et / ou sexuel)
- A qui s'adresser en cas de problème? Quelle marche à suivre?
- Quelles sont les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs-trices?
- Quelles sont les mesures de réparation pour les victimes?

MARCHE À SUIVRE

- Personnes à contacter (à l'interne et/ou à l'externe)
- Rôle et coordonnées de la Personne de confiance
- Plainte et enquête
- Clarifier toutes les dimensions relatives à la confidentialité

EXEMPLES DE SANCTIONS

En fonction du degré de gravité des actes et des conséquences subies par la victime

- Des excuses verbales ou écrites à la victime
- Un rappel l'ordre oral ou écrit
- Un courrier d'avertissement (avec une gradation et potentielle menace de mesures plus grave comme licenciement)
- Suspension des rapports de travail
- Résiliation des rapports de service (avec préavis régulier ou avec effets immédiats si justes motifs).

EXEMPLES DE MESURES DE RÉPARATION

- Des excuses verbales ou de préférence écrites de la part de l'auteur-e et de la société
- La promotion ou l'emploi qui avait été refusé
- L'annulation, le cas échéant, d'une mutation
- La compensation du salaire perdu
- Le retrait du dossier de la victime des évaluations de rendement ou des observations défavorables déposées à la suite du harcèlement
- Des compensations facilitant l'accès à des mesures de formation ou de perfectionnement professionnel
- Une indemnisation

RÔLES ET RESPONSABILITES

A qui s'adresser: à l'interne / à l'externe

***Mandat et périmètre de la personne de confiance
interne et/ou externe***

Enquêteurs-trices

À QUI S'ADRESSER, RÔLES ET RESPONSABILITES DIFFERENTES

Si je vis ou si je suis témoin d'une situation de souffrance, de discrimination, de violence, de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel, je peux notamment me tourner vers différentes personnes/ressources :

A l'interne (si la situation le permet) :

- Un-e supérieur-e hiérarchique
- Les ressources humaines
- La direction
- La commission du personnel

A l'externe :

- La personne de confiance (qui garantit l'entière confidentialité)
- Les syndicats
- L'OCIRT
- Des avocat-e-s pour une procédure judiciaire

RÔLE DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

La *personne de confiance* offre, dans un cadre garantissant la **confidentialité**, **une écoute et un soutien** à tout-e employé-e qui fait appel à elle.

La *personne de confiance* :

- renseigne l'employé-e sur ses droits et obligations ;
- explore avec l'employé-e les différentes les opportunités en présence pour améliorer sa situation et de trouver des solutions adaptées aux circonstances ;
- adresse l'employé-e à des services spécialisés ou des réseaux d'aide si elle en fait la demande ;
- réfléchit avec l'employé-e à la **mise en place de moyens pour améliorer une situation de souffrance au travail, faire cesser un potentiel conflit au travail ou une situation de harcèlement** ;
- n'intervient auprès de la hiérarchie ou de toute autre personne à l'interne de, que si l'employé-e en fait la demande;
- Le conseil aux cadres.

ENQUETEURS - ENQUETRICES

- Conduire une enquête dans le but **d'établir les faits**
- Auditionner la personne plaignante
- Auditionner la personne mise en cause
- Auditionner les témoins
- Rédiger le **rapport d'enquête**
- Faire des **recommandations**

FORMATION ET SENSIBILISATION

FORMATION / SENSIBILISATION

Objectifs :

Approfondir les problématiques

Approfondir les possibilités d'identification et d'intervention (traitement des situations)

Connaître les bases légales, ainsi que les rôles et les responsabilités (personnel d'encadrement, ressources humaines, personne de confiance)

Contenu :

Facteurs et indicateurs des risques psychosociaux (RPS)

Atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité

Discrimination, violence, harcèlement psychologique, sexisme, continuum des violences sexistes et sexuelles, harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on ?

Conséquences et Dispositions légales

Etudes de situation

ECUEILS

- Identification correcte du dispositif
- Indépendance, neutralité et confidentialité..... Mais financer par la personne employeuse.....
- Dispositifs alibis
- En tant que PCE, des marges de manœuvre réduites
- Des conditions de travail et des organisations du travail génératrices d'atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité
- Dispositif de prévention axé sur l'interpersonnel et le relationnel
- Conditions et organisation du travail....
- Prise de parole et représailles
- Une parole contre une autre: comment établir les faits?

REGARD CRITIQUE SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (Dejours)

Le tournant gestionnaire

- Une mise en concurrence généralisée
Evaluations individualisées des performances
- La qualité totale (contrôles permanents)
- Standardisation des modes opératoires
- La « frappe communicationnelle » et prescriptions langagières
- La précarisation des statuts, des contrats

La destruction des collectifs de travail: cause centrale dans les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité

VERS DE RELLES MESURES DE PREVENTION?

- « *“Le social” devra vaincre l’“économique”. Il devra le régler et le conduire, pour mieux satisfaire à la justice* » (Albert Thomas, premier directeur du BIT, 1931)
- « *Le travail n’est pas une marchandise.* » Traité de Philadelphie, 1944
- Conditions et organisation du travail, dispositif, mesure: comment s’en saisir, qui s’en saisit?
- Sens du travail
- Comment sortir des logiques gestionnaires?

DES OUTILS PROPOSÉS

Véronique Ducret

Pour une entreprise sans harcèlement sexuel un guide pratique

La drague au travail

Les coulisses...

Découvrez les étapes de conception de cette formation originale, réalisée par e-teach



Non c'est non!
Site à l'intention des personnes
harcélées sexuellement au travail

www.non-c-non.ch

DES OUTILS PROPOSÉS

