

Prévention et traitement des situations de souffrance professionnelle, de conflits ou de harcèlement (RPS).

Préambule

Bases légales :

L'OLT3 stipule que tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique de ses collaborateurs.

Les commentaires du SECO sur cette ordonnance décrivent les mesures de prévention souhaitées soit :

- Communication claire du management sur le fait que le harcèlement ou la discrimination ne sont pas tolérés dans l'entreprise
- Formation des collaborateurs et des cadres aux problématiques du harcèlement et à une attitude professionnelle responsable.
- Désignation d'une personne de confiance interne ou externe
- Description d'une procédure de plainte
- Description des sanctions prévues

Ces commentaires ont acquis force de loi avec la jurisprudence du TF du 9 mai 2012.

Depuis cette date, toutes les entreprises en Suisse, quelle que soit leur taille, devraient mettre en œuvre ces mesures préventives.

Réalité du terrain :

Les prévisions de volume annuel lors de la mise en œuvre d'un dispositif sont de l'ordre de 2%, soit deux demandes par an pour 100 collaborateurs (constaté sur une permanence assurée actuellement pour plus de 23'000 collaborateurs)

La majorité de l'activité se décline en entretiens individuels

Nos langues de travail sont le français, l'anglais, l'italien et l'espagnol et nous intervenons dans toute la Suisse romande avec un réseau de professionnels.

La convention jointe est un exemple de la convention type que nous passons avec les entreprises qui souhaitent mettre sur pied une ressource externe répondant aux directives du SECO.

Nous nous tenons volontiers à disposition pour toute information complémentaire :

Marc Rosset
rosset@crise.ch
+41 21 601 58 09

Projet de CONVENTION

Entre

- _____, d'une part, ci-après nommé le client
Et
 - Marc Rosset, d'autre part, ci-après nommé le prestataire
-

- 1) Le prestataire joue le rôle de Personne de Confiance (PCE, ressource externe en matière de prévention et de gestion des conflits professionnels et du harcèlement et plus généralement des risques psycho-sociaux) pour les cadres et collaborateurs du client. De par son rôle de PCE, le prestataire ne peut représenter un collaborateur en cas de litige ou être cité comme témoin.

Sensibilisations

- 2) Le prestataire organise aux dates prévues par le client des séances de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs (modules de 2 heures) étant entendu que les effectifs desdites séances ne devraient en principe pas dépasser 20 collaborateurs. Si pour des raisons d'horaire ou de logistique ces effectifs sont plus conséquents, le client en informe le prestataire.

Ces séances ont pour objectifs d'attirer l'attention des collaborateurs sur le harcèlement et la naissance des conflits. On en profite pour préciser les définitions de harcèlement psychologique et sexuel

Des séances spécialement destinées aux cadres (durée 3h) sont organisées. Elles sont orientées sur leur responsabilité effective et sur quelques techniques de prise en charge des situations et de traitement de la plainte

- 3) Le prestataire organise à la demande du client des séances annuelles de sensibilisation pour les nouveaux collaborateurs.

Pour des cadres ou des collaborateurs entrant en fonction en cours d'année, des modules inter-entreprises sont organisés 5 fois par an à Lausanne.

Permanence et prestations

- 4) Le prestataire met en service pour le client une permanence téléphonique sur les numéros de téléphone :

- **+41 21 601 58 09 (Marc Rosset)**

étant entendu qu'en cas d'absence un répondeur prendra les messages. La permanence est aussi assurée par courrier électronique avec l'adresse : **permanence@crise.ch**

Tous les collaborateurs reçoivent une carte au format carte de crédit avec les coordonnées de la permanence.

- 5) Le prestataire s'engage à recevoir en entretien individuel confidentiel les collaborateurs qui en font la demande dans un délai n'excédant pas 5 jours ouvrables. Les entretiens sont conduits par Marc Rosset et _____
- 6) Si nécessaire une médiation peut être proposée, elle fait toujours l'objet d'un accord préalable de la hiérarchie. La procédure de médiation est décrite dans l'annexe I.
- 7) Le prestataire réalise aussi les enquêtes en matière de harcèlement, ce travail est confié à des juristes expérimentés. La procédure d'enquête est décrite dans l'annexe II.
- 8) La permanence est facturée annuellement sur la base d'un effectif de ____ collaborateurs. Le client informe rapidement le prestataire des modifications d'effectifs survenant

Suivi

- 9) Le prestataire informe le client de manière anonyme de chaque sollicitation
- 10) A fin préventive, des contacts trimestriels téléphoniques sont prévus entre un représentant du prestataire et le responsable des ressources humaines et/ou son suppléant pour faire un point de situation.
- 11) Le prestataire rédige pour le client un rapport annuel succinct sur ses prestations.

Mise en œuvre

- 12) La présente convention est conclue pour un an à partir du _____ 2021. Sauf résiliation écrite au plus tard 90 jours avant son échéance, la convention est renouvelée tacitement d'année en année.
- 13) Les prestations du prestataire sont facturées comme suit :

- permanence téléphonique	CHF 5.- / an et par collaborateur
- séance de sensibilisation (2h. collab.)	CHF 280.- l'heure
- séance de sensibilisation (3h. cadres)	CHF 280.- l'heure
- entretien individuel	CHF 280.- l'heure
- séance de médiation	CHF 280.- l'heure

Elles sont dans tous les cas facturées de manière anonyme.

- 14) Les parties à la présente convention s'engagent à traiter tout différend résultant de son application par voie de médiation avant d'aller en justice.

Pour le prestataire

Pour le Client



Marc Rosset

Fait à _____ le _____ 2021

Annexe I : Procédure de médiation

- 1) Si la médiation paraît indiquée, le prestataire, avec l'accord de la personne plaignante, contacte la hiérarchie. Le but de ce contact est :
 - a. D'éviter de conduire plusieurs procédures parallèles
 - b. Que la hiérarchie soit au courant qu'une procédure de médiation pourrait avoir lieu dans son service
 - c. D'amener la hiérarchie à envisager un plan B en cas d'échec de la médiation
- 2) En cas d'accord de la hiérarchie, le médiateur contacte la partie adverse pour lui proposer la médiation. La partie adverse, si elle entre en matière, est reçue en entretien individuel. Un refus met un terme au processus. La hiérarchie est informée du fait que la médiation n'est pas possible.
- 3) Sur la base des entretiens qu'il a conduits, le médiateur décide s'il entre en matière sur la demande et en informe la hiérarchie
- 4) Le médiateur conduit la médiation
- 5) A l'issue de la médiation, les parties sont invitées à rédiger un accord de médiation, lequel peut être transmis à la hiérarchie pour information.
- 6) Le médiateur rédige un bref rapport pour la hiérarchie dans lequel il indique :
 - a. Les dates des entretiens individuels
 - b. Les dates des séances de médiation
 - c. L'aboutissement ou non du processus de médiation
 - d. La date éventuelle d'une séance de suivi

Annexe II : Procédure d'enquête

Préambule

Si en entretien la personne de confiance détecte une atteinte grave à la personnalité ou du harcèlement sexuel, elle invite le plaignant à rédiger une plainte adressée à la direction.

Sur la base des éléments décrits, la direction décide ou non de l'ouverture d'une enquête et de toute mesure qu'elle juge utile pour protéger l'intégrité de ses collaborateurs.

Enquête :

- 1) Tous les entretiens conduits font l'objet d'un procès-verbal daté et signé.
- 2) Toutes les personnes entendues signent au préalable une clause de confidentialité stricte.
- 3) Les auditions commencent par le plaignant et se poursuivent avec les témoins cités par ce dernier.
- 4) La ou les personnes mises en cause ainsi que leurs éventuels témoins sont entendus en fin de processus.
- 5) Sur la base des auditions et de toute pièce fournie, l'enquêteur rédige un rapport destiné à la direction et conclut à l'existence ou non d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement sexuel.

La ou les personnes mises en cause peuvent prendre connaissance du rapport et faire part de leurs commentaires
- 6) L'enquêteur peut fournir des recommandations. Elles figurent dans un document séparé