

DIRECTIVE RELATIVE À LA PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ

Préambule

La fondation FORS considère que les situations de discrimination et de harcèlement psychologique ou sexuel sur la place de travail constituent une atteinte grave à l'intégrité personnelle qu'ils ne sauraient tolérer. Par cette directive, ils entendent décrire à l'usage du personnel les moyens et ressources à disposition pour prévenir et gérer les conflits ainsi que les atteintes à la personnalité.

GENERALITES

1. Principe général

La Fondation FORS veille à la protection de la personnalité et de la dignité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement. Chaque collaborateur et chaque collaboratrice a droit à un traitement respectueux et correct de la part du personnel d'encadrement et de ses collègues préservant son intégrité physique et psychique.

Elle condamne fermement toutes les actions pouvant porter atteinte à l'intégrité personnelle des employé·e·s. Elle ne tolère ni le harcèlement psychologique ou sexuel ni la discrimination.

La Fondation FORS encourage les personnes qui ont le sentiment d'être victimes d'un tel comportement à exprimer, sans ambages, à celles qui les harcèlent, qu'elles n'acceptent pas leur comportement et ainsi, à marquer elles-mêmes les limites.

Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en d'autres lieux s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

La présente directive est distribuée à chacun·e des employé·e·s lors de son entrée en fonction et fait partie intégrante du contrat de travail.

BASE LEGALE ET CHAMPS D'APPLICATION

2. Base légale

Les atteintes à la personnalité, quelle que soit leur forme, sont illégales. Elles tombent notamment sous le coup du Code des obligations (CO), de la Loi fédérale sur le travail (LTr), de l'Ordonnance sur la protection de la santé des travailleurs (OLT 3), de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) et du Code pénal (CP).

3. Champ d'application

Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel de la fondation FORS, ainsi qu'aux personnes tierces œuvrant en son sein (étudiants, intervenants, intermittents, etc.).

DEFINITIONS

4. L'atteinte à la personnalité

On entend par atteinte à la personnalité, toute violation d'un droit de la personnalité, tel que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, ainsi que le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée.

5. Le harcèlement psychologique (mobbing)

On entend par harcèlement psychologique ou mobbing un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne ou un groupe de personnes sur son/leur lieu de travail.

Ce type de harcèlement se distingue de conflits d'équipes ou de difficultés relationnelles dans le travail par sa nature systématique et focalisée sur une victime.

6. Le harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel une conduite importune de caractère sexuel, ou fondée sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité et/ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail.

Ce harcèlement peut prendre diverses formes telles que des remarques sexistes répétées, des commentaires grossiers ou embarrassants portant sur l'apparence ou l'orientation sexuelle de la personne, un usage de matériel pornographique, des contacts physiques non désirés et des comportements gênants, des avances accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles, voire des agressions sexuelles ou le viol.

Il peut y avoir harcèlement aussi bien entre deux collègues de travail qu'entre un·e collaborateur·trice et son responsable ou un tiers.

De même, un tel comportement peut se manifester indifféremment entre hommes et/ou femmes.

7. 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, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

DISPOSITIF DE PREVENTION DES CONFLITS

8. Information

À l'engagement, tout·e nouveau·elle collaborateur·trice reçoit une information spécifique concernant les comportements abusifs qui ne sont pas admis au sein de la fondation FORS, les différentes formes de harcèlement, les moyens mis à disposition, la procédure mise en place ainsi que les sanctions prévues.

9. Sensibilisation des collaborateurs·trices et des cadres

Tou·te·s les collaborateurs·trices y compris les membres de la Direction sont régulièrement sensibilisés à la prévention des situations de harcèlement.

10. La Personne de confiance externe

Les collaborateurs·trices désirant parler de leur vécu peuvent s'adresser à la Personne de confiance externe qui est soumise au secret professionnel. Son rôle est d'apporter soutien et conseils aux personnes qui la sollicitent et ce, sous le sceau de la confidentialité.

Les personnes de confiances externes sont mentionnées sur le site de la fondation FORS avec leur adresse de contact.

PROCEDURE

11. Protection des collaborateurs

La fondation FORS s'engage à protéger les collaborateurs·trices impliqué·e·s dans les situations de harcèlement et à respecter la confidentialité des affaires.

Les supérieur·e·s hiérarchiques sont tenu·e·s de prendre toutes mesures utiles afin de prévenir toute forme de harcèlement ou de discrimination dans le cadre des unités relevant de leur responsabilité. S'ils·elles constatent néanmoins un comportement inadéquat, équivoque, fautif ou illicite, il·elle est de leur devoir d'intervenir immédiatement afin de faire cesser le comportement litigieux puis de soutenir les victimes s'étant plaintes.

Il est strictement interdit de faire subir quelque désavantage ou désagrément que ce soit aux personnes qui se défendent contre le harcèlement psychologique ou sexuel.

En cas de récidives, le·la responsable doit annoncer la situation à son·sa supérieur·e hiérarchique et/ou aux RH. Il doit aider la victime qui requiert son soutien.

En cas de litiges et de conflits, il y a lieu de rappeler que tout employé·e a droit au respect et à l'écoute. Le dialogue constructif entre les parties sera favorisé ; si celui-ci n'aboutit pas et que le recours à l'organisation hiérarchique est nécessaire, les échanges se poursuivront selon les mêmes valeurs de respect et d'écoute.

12. Procédure de dénonciation

Les collaborateurs·trices qui se sentent victimes de harcèlement ou de discrimination, ou qui en sont témoins, peuvent dénoncer le cas au supérieur direct, à n'importe quel cadre ou à la Direction.

Les membres de la hiérarchie ont pour mandat d'offrir aide et soutien aux personnes qui les sollicitent, d'entendre les parties et de prendre les mesures utiles pour faire cesser immédiatement les agissements illégaux.

13. Procédure d'enquête formelle

Si, après avoir entendu les parties et analysé la situation, il s'avère impossible d'apprécier l'existence du harcèlement ou si la gravité des faits l'exige, les membres de la hiérarchie transmettent le dossier aux RH qui mandatera une personne externe spécialisée pour réaliser une enquête formelle.

L'enquête est destinée à établir les faits par l'audition des collaborateurs·trices concerné·e·s, voire leur confrontation et l'audition d'éventuels témoins. Un rapport d'enquête est remis au ou à la Responsable RH comportant un exposé des faits et l'appréciation quant à l'existence d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité.

14. Sanctions et mesures

Selon la gravité de ses actes, le collaborateur ou la collaboratrice ayant commis un acte de harcèlement ou de discrimination encourt les sanctions suivantes :

- Excuses verbales et/ou écrites
- Engagement formel de l'auteur à corriger immédiatement son comportement
- Changement d'équipe
- Avertissement formel
- Licenciement ordinaire avec ou sans libération de l'obligation de travailler
- Licenciement immédiat pour faute grave.

L'auteur·e s'expose également à des poursuites pénales de la part de la victime.

Si la personne mise en cause est un·e responsable hiérarchique, les sanctions seront plus graves.

15. Sanctions en cas de fausses accusations

Toute personne qui, de mauvaise foi ou sans motifs, aura accusé un ou une collègue de harcèlement psychologique ou sexuel s'expose au licenciement avec effet immédiat ainsi qu'à des poursuites pénales et, le cas échéant, civiles.

16. Mesures en faveur de la victime

À la demande de la victime, des mesures de soutien et d'accompagnement peuvent être mises en place, à définir d'entente avec la Direction.

DISPOSITIONS FINALES

17. Modifications

La présente directive a été validée par la Direction de FORS en date du 04.06.2024

Elle peut être modifiée en tout temps par la même autorité.

18. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 04.06.2024

Elle annule et remplace toute version précédente.

Ainsi fait à Lausanne, le *4 juin 2024*

Prof. Georg Lutz

Directeur



Corine Bolle



Responsable ressources
humaines et finances