

Re206

ANNEXE 6
AU REGLEMENT DU PERSONNEL DE L'EESP
REGLEMENT CONCERNANT LA PREVENTION ET LA SANCTION
DU HARCELEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE DANS LES RELATIONS
DE TRAVAIL ET D'ETUDES¹ AU SEIN DE L'ECOLE

1. PREAMBULE

La Direction de l'EESP reconnaît que :

- le harcèlement sexuel ou psychologique est une réalité dans le monde du travail et cause des préjudices aux personnes qui le subissent,
- les effets de telles pratiques nuisent au climat de travail et à l'efficacité de l'institution dans son ensemble.

2. PRINCIPE GENERAL

L'EESP, en tant qu'employeur et institution de formation, veille à la protection de la personnalité et de la dignité de l'ensemble des membres du personnel et des étudiants.

Chaque membre du personnel et chaque étudiant a droit à un traitement correct et respectueux de la part des supérieurs, des collègues, des enseignants, ainsi que des personnes actives sur les lieux de stage.

L'intégrité physique et psychique de chacun doit être respectée.

Par conséquent, l'EESP ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou psychologique.

La Direction garantit la mise en place et l'existence d'un dispositif institutionnel permettant de soutenir le présent principe.

3. DEFINITIONS

Le harcèlement sexuel est une conduite importune de caractère sexuel, ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail.

Il se manifeste par exemple par des regards insistants, des propos sexistes ou grossiers, l'exposition de matériel pornographique, des invitations gênantes, des attouchements, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles, la contrainte à l'acte sexuel.

¹ Y compris la formation pratique (stages)

Le harcèlement psychologique est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne sur son lieu de travail.

Il se manifeste par exemple par le fait de réprimander une personne de manière infondée, de l'ignorer, de l'isoler, de lancer des rumeurs à son sujet, de la calomnier, de la laisser sans travail, ou de lui confier des tâches inutiles ou humiliantes.

4. OBJECTIF

Le présent règlement a pour but de :

- prévenir et sanctionner les conduites de harcèlement quel qu'il soit,
- fournir aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement les moyens de s'informer, de réagir, de se défendre, de faire appel à une procédure de traitement de la plainte le cas échéant.

5. CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel (régulier ou temporaire), ainsi qu'à l'ensemble des étudiants fréquentant l'EESP, que les faits concernés aient été commis par une personne interne ou externe à l'école (lors de la formation pratique ou toute autre intervention en relation avec les missions de l'école).

Il concerne aussi les faits commis par un membre du personnel, dans le cadre de son travail, à l'endroit d'une personne externe à l'école.

6. CODE DE CONDUITE

La Direction s'engage à :

- prévenir le harcèlement par des moyens adéquats, comme l'information ou la formation,
- mettre à disposition l'information éditée par les instances publiques actives dans ce domaine,
- mettre à disposition un groupe interne de référence dont le but est l'écoute et l'information ; le groupe de référence est désigné tous les deux ans par la Direction sur proposition de l'Association du personnel. Le document « Principes et dispositifs d'intervention du Groupe de référence pour la prévention du harcèlement » fait état de son champ d'action et de son rôle,
- disposer d'une antenne externe de prévention et de médiation,
- assurer l'existence d'un dispositif de traitement des plaintes internes pour harcèlement adressées à la Direction,
- ne pas licencier pour ce motif les personnes plaignantes ni les déplacer contre leur gré,

- empêcher toute forme de représailles à l'égard des personnes plaignantes et des témoins,
- soutenir la personne victime de harcèlement dans sa demande de mesures de réparation,
- sanctionner l'auteur du harcèlement en fonction du degré de gravité de son acte et du préjudice causé.

Les personnes en charge d'une responsabilité particulière s'engagent à :

- adopter un comportement adéquat et respectueux envers les subordonnés, les collègues, les étudiants,
- faire respecter le présent règlement,
- intervenir sans délai pour faire cesser les actes inadéquats dans la relation de travail ou d'étude,
- accueillir et écouter la personne qui demande un soutien et, le cas échéant, l'orienter vers l'instance adéquate,

L'ensemble du personnel et des étudiants s'engage à :

- adopter une conduite responsable en termes de qualité des relations au travail, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus, irrespectueux,
- adopter un comportement responsable quant à l'utilisation de la notion de harcèlement.

L'existence d'un dispositif institutionnel n'exclut pas le fait qu'il est recommandé de réagir immédiatement : par une réaction personnelle immédiate, face à l'auteur ou aux auteurs des agissements, les personnes qui se sentent victimes de harcèlement font savoir clairement à leur(s) auteur(s) que ces comportements sont inacceptables et répréhensibles et qu'ils doivent cesser.

7. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL

En cas de sentiment de subir du harcèlement, la personne concernée dispose de plusieurs moyens d'action :

- faire appel au groupe de référence (selon la directive « Principes et dispositifs d'intervention du Groupe de référence pour la prévention du harcèlement »),
- faire appel à l'antenne de prévention et de médiation externe prévue par l'art. 6,
- déposer une plainte interne pour harcèlement auprès du Directeur.

8. PLAINTES INTERNE POUR HARCELEMENT

Toute personne qui estime être victime de harcèlement sexuel ou psychologique peut déposer en tout temps une plainte écrite auprès du Directeur. Si les faits dont la personne estime être victime concernent le Directeur, la plainte peut être déposée auprès de la Présidence du Conseil de fondation.

Suite au dépôt d'une plainte interne, le Directeur mandate une instance indépendante.

Le déroulement du traitement d'une plainte est le suivant :

INVESTIGATION

L'instance mandatée :

- auditionne les parties concernées et les témoins éventuels,
- si la situation l'exige, recommande au Directeur d'adopter des mesures de protection de la personne plaignante et des éventuels témoins (suspension provisoire de la personne mise en cause, par exemple),
- informe les parties des conclusions de l'enquête et les invite à formuler leurs observations, une fois les auditions achevées,
- rédige dans les meilleurs délais (au plus tard un mois après le début de l'enquête) un rapport à l'intention du Directeur contenant un exposé des faits, une appréciation sur l'existence d'un harcèlement, le nom du ou des auteurs identifiés, des propositions de mesures de réparation et de sanction ainsi que des recommandations en vue de créer un climat de travail exempt de harcèlement au sein de l'école.

DROITS DES PARTIES

Les parties à la procédure (plaignant, accusé) disposent des droits suivants :

- être entendues,
- être assistées par une personne de leur choix,
- être informées de la façon dont progresse la plainte,
- avoir l'assurance que l'enquête aboutira avec rapidité,
- avoir accès au dossier.

Les personnes plaignantes ainsi que les éventuels témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition.

Le Directeur notifie, par écrit aux parties, sa décision d'adhérer ou non aux conclusions de l'enquête dans les dix jours qui suivent la réception du rapport, sous réserve des vacances scolaires.

La décision indique quelles sanctions seront prises par le Directeur à l'égard de l'auteur, ainsi que toutes autres démarches susceptibles de mettre fin au harcèlement.

9. SANCTIONS

Le Directeur s'engage à sanctionner le harcèlement de manière à le faire cesser immédiatement et à éviter que les atteintes se répètent.

Selon la gravité des faits établis, une ou plusieurs des sanctions suivantes seront prises :

- obligation de présenter des excuses écrites,
- avertissement écrit,
- blâme écrit,
- suspension disciplinaire du contrat jusqu'à 6 mois,
- menace de congé ou d'interruption d'études,
- exclusion de l'école / congé / licenciement immédiat.

Avant le prononcé d'une sanction, la personne concernée doit être entendue.

S'il est clairement établi qu'une accusation infondée a été portée à l'encontre d'une personne dans le but de lui nuire, la personne plaignante s'expose à des sanctions.

10. REPARATION

Toute personne victime de harcèlement au sens du présent règlement est en droit d'obtenir de l'école un soutien dans les différentes démarches en vue d'obtenir réparation.

L'école se réserve le droit d'intenter action contre l'auteur du harcèlement.

11. DENONCIATION

En fonction de la gravité des faits, le Directeur dénonce l'auteur à l'ordre judiciaire.

12. VOIES DE RECOURS

La décision du Directeur peut faire l'objet d'un recours auprès du Conseil de fondation (Commission de recours contre les décisions du directeur).

13. REFERENCES

Le Règlement du personnel de l'EESP du 14 décembre 2007, selon lequel « la Direction et le personnel sont tenus d'exercer leurs fonctions avec diligence, conscience et loyauté, dans le respect des intérêts de l'EESP et des personnes qui s'y forment » (art. 33, al. 1). « La Direction prend toutes mesures utiles pour protéger la santé du personnel, en étroite collaboration avec l'organe représentatif du personnel » (art. 36).

Le Code civil (art. 28ss) qui prohibe les comportements portant atteinte à la personnalité.

Le Code des obligations (art. 328 al. 1) et la Loi fédérale sur le travail (art. 6 al. 1 LT, art. 2 al. 1 OLT 3) qui prévoient que l'employeur protège par des mesures appropriées la santé physique et psychique de ses employés. « En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes » (art. 328 al. 1 *in fine*).

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au titre de discrimination à raison du sexe (art. 4). L'employeur peut être condamné au versement d'une indemnité (art. 5 al. 3). Un congé de rétorsion est annulable (art. 10).

Le Code pénal qui prohibe les lésions corporelles (art. 122ss), les voies de fait (art. 126), la calomnie (art. 174), l'injure (art. 177), les menaces (art. 180), la contrainte sexuelle (art. 189), l'abus de détresse (art. 193) et le harcèlement sexuel (art. 198).

Ce règlement a été adopté par le Conseil de fondation de l'EESP le 10 juin 2004 puis modifié par décisions du Conseil de fondation des 14 décembre 2006, 14 décembre 2007 et 12 décembre 2008

12.12.2008