

## **Règlement de l'Institution de Lavigny**

*du 1<sup>er</sup> janvier 2006*

### **relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement**

---

#### **Article premier – Principe**

L'institution de Lavigny veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de leur activité professionnelle.

Elle prend les mesures nécessaires pour prévenir et combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes, en particulier le harcèlement.

#### **Article 2 – Définition des formes de harcèlement**

Est constitutif de harcèlement psychologique tout comportement abusif d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable.

Est constitutif de harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

#### **Article 3 – Instance compétente**

L'Institution de Lavigny établit un contrat avec le Groupe Impact. Tout collaborateur ou collaboratrice qui, dans sa relation de travail, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité, ou être victime de harcèlement, peut s'adresser librement au Groupe Impact.

#### **Article 4 – Types de démarches**

Le Groupe Impact entend **confidentiellement** les collaborateurs et collaboratrices qui s'adressent à lui et examine la situation décrite. Si nécessaire et en accord avec les personnes requérantes, deux types de démarches peuvent être proposées, soit la médiation ou démarche informelle, soit l'investigation.

#### **Article 5 - Démarche informelle et médiation**

Le groupe Impact examine la situation décrite. Avec l'accord de la personne requérante, il prend au besoin contact avec la ou les personnes mises en cause et propose de les entendre.

Avec l'accord de la ou des personnes requérantes et de la ou des personnes mises en cause, le Groupe Impact peut tenter la médiation.

Le groupe Impact propose un suivi de la médiation.

## **Article 6 – L'investigation**

L'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés.

La procédure débouche sur un rapport écrit, transmis à l'autorité d'engagement\*soit les et sur lequel elle se positionne.

Une démarche d'investigation peut être sollicitée par :

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice qui s'estime victime de harcèlement
- b) L'autorité d'engagement

## **Article 7 - Forme de la demande.**

La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par écrit. Elle contient une description des faits et lorsqu'elle est connue, l'identité du ou des auteurs présumés.

La demande peut être présentée en tout temps, mais au plus tard :

-Nonante jours après la fin des rapports de travail ou après la cessation des événements dont se plaint le collaborateur ou la collaboratrice.

## **Article 8 - Classement**

Le Groupe Impact classe sans autre une plainte manifestement infondée, téméraire ou choquante. Il informe la ou le plaignant et peut informer l'autorité d'engagement.

## **Article 9 - Convocation**

L'investigation ouverte, le Groupe Impact convoque dans les plus brefs délais les parties et informe l'autorité d'engagement de l'ouverture de l'investigation. Les parties peuvent se faire accompagner.

La ou les personnes mises en cause ont l'obligation de répondre à la convocation du Groupe Impact.

## **Article 10 - Instruction**

Le Groupe Impact instruit la demande en procédant, notamment, à l'audition des témoins.

Les témoins ont l'obligation de se présenter.

Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.

Le Groupe Impact peut ordonner d'autres mesures d'instruction.

*\* directeurs ou directrices de département ou responsables de service*

## **Article 11 - Protection des personnes plaignantes et des témoins**

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

### **Art. 11- Fin de l'instruction**

Lorsqu'il considère l'instruction terminée, le Groupe Impact en informe les parties et l'autorité d'engagement par écrit.

Les parties et l'autorité d'engagement disposent d'un délai de dix jours dès réception de l'avis pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.

Le Groupe Impact décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. Sa décision est définitive.

### **Art 12 - Projet de rapport**

Dans les meilleurs délais, le Groupe Impact établit le projet de rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et en désigne le ou les éventuels auteurs.

Ce projet de rapport est transmis à la Direction générale, au Service de santé au travail et au Président du Conseil de Fondation qui disposent d'un délai de dix jours pour se déterminer.

### **Art 13.- Rapport définitif**

Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations, le Groupe Impact notifie son rapport définitif aux parties ainsi qu' à la Direction générale, au Service de santé au travail et au Président du Conseil de Fondation.

### **Art 14 - Décision de la Direction générale, du Service de santé au travail et du Président du Conseil de Fondation**

Dès réception du rapport définitif, la Direction générale, le Service de santé au travail et le Président du Conseil de Fondation disposent d'un délai de dix jours pour indiquer aux parties si ils adhèrent ou non, aux conclusions du rapport. Ils mentionnent également les éventuelles mesures prises en application des Statuts du personnel de la Fondation "Institution de Lavigny"

### **Art 15.-. Recours**

Toute contestation portant sur les mesures prises peut faire l'objet d'un recours auprès du Conseil de Fondation ou du Tribunal des Prud'hommes

### **Art 16.-. Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006

Fait à Lavigny le 1<sup>er</sup> janvier 2006