

Article premier – Principe

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

Il 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 (mobbing) tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles d'une ou plusieurs personnes, qui tend à dénigrer, isoler ou exclure 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 – Instances compétentes

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 niveau interne au responsable du Service des ressources humaines ;
- ou au niveau externe au Groupe Impact, avec lequel la Direction du HIB a signé une Convention.

Article 4 – Types de démarches

Au niveau interne, le responsable du Service des ressources humaines peut conduire une démarche de médiation informelle, afin de trouver avec les différentes parties prenantes une solution.

Au niveau externe, 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 – Médiation interne

Le responsable des ressources humaines prend contact avec la ou les personnes mises en cause et les entend. Avec l'accord de la ou des personnes requérantes et de la ou des personnes mises en cause, le responsable des ressources humaines conduit une médiation. Selon la gravité du problème rencontré, le responsable des ressources humaines peut également décider de transmettre le dossier au Groupe Impact.

Article 6 – Médiation externe

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 7 – Investigation (voie externe)

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'employeur et sur lequel il se positionne.

Une démarche d'investigation peut être sollicitée par :

- a) le collaborateur ou la collaboratrice qui s'estime victime de harcèlement
- b) l'employeur

Article 8 - 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 :

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

Article 9 - Classement

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

Article 10 – Instruction préliminaire

Le Groupe Impact peut procéder à une instruction préliminaire. Il entend la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utiles.

Si, sur la base de cette instruction, le Groupe Impact conclut que les conditions de harcèlement ne sont manifestement pas réalisées, il informe le plaignant du classement de l'affaire sans suite, au plus tard trente jours après avoir été saisi.

Article 11 – Convocation

L'investigation ouverte, le Groupe Impact convoque dans les plus brefs délais les parties et informe l'employeur 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 12 - 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 un procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.

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

Article 13 - 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 de leur déposition.

Article 14 - Fin de l'instruction

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

Les parties et l'employeur 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.

Article 15 - Déterminations

Une fois l'instruction définitivement close, les parties et l'employeur disposent d'un délai de dix jours pour se prononcer par écrit sur les éléments du dossier.

Article 16 - Rapport

A l'issue du délai de l'art 15, le groupe Impact établit dans les meilleurs délais, un rapport et le notifie aux parties, ainsi qu'au Directeur général.

Dans le cas où le rapport met en cause un collaborateur exerçant une fonction dirigeante (membres de la Direction générale, médecins-chefs), le rapport est transmis directement au Président du Conseil d'administration du HIB (/ du Comité de direction pour les EMS) ainsi qu'aux parties.

Lorsque l'ouverture d'une investigation a été décidée suite à la demande de l'employeur, le rapport est transmis aux parties, à l'employeur ainsi qu'aux personnes reconnues victimes de harcèlement.

Article 17 - Décision de l'employeur

Dès réception du rapport, l'employeur dispose d'un délai de

dix jours pour indiquer aux parties si il adhère ou non, aux conclusions du rapport du Groupe Impact.

Article 18 - Plainte téméraire

Le collaborateur ou la collaboratrice qui a déposé une plainte manifestement infondée et dans le but de nuire s'expose à d'éventuelles conséquences administratives et/ou financières.

Article 19 – Recours interne

Toute contestation portant sur les mesures prises peut faire l'objet d'un recours auprès du Président du Conseil d'administration du HIB (/ du Comité de direction pour les EMS).

Pour les collaborateurs exerçant une fonction dirigeante (membres de la Direction générale, médecins-chefs), l'autorité de recours interne (en tant qu'autorité d'engagement) est le Conseil d'administration du HIB.

Article 20 - Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 24 mai 2012.

Payerne et Estavayer-le-Lac,
le 24 mai 2012