

**Directive de l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (OAI)
du 1^{er} avril 2021
relative à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement**

Article premier – Principe

L'OAI 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 relationnelles qui peuvent toucher sa personnalité, ou être victime de harcèlement, peut s'adresser librement :

- à l'interne : au service des relations humaines ;
- à l'externe : au groupe Impact, avec lequel l'OAI a signé une convention.

Article 4 – Types de démarches

A l'interne, le ou la responsable du service des relations humaines écoute, conseille et oriente les personnes qui font état de difficultés au travail, relationnelles notamment.

A l'externe, le groupe Impact traite les demandes par une démarche informelle ou par une procédure d'investigation.

Lorsqu'il est sollicité, 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 concernées, plusieurs types de démarches peuvent être proposées, la médiation ou l'investigation.

En cas de besoin, toute autre démarche utile, comme l'analyse du climat de travail ou le coaching de responsable peut être proposée.

Article 5 – Médiation

Le groupe Impact, avec l'accord de la personne requérante, prend au besoin contact avec la ou les personnes concernées et propose de les entendre.

Si les conditions s'y prêtent, le groupe Impact peut mener une médiation.

Le groupe Impact détermine avec les personnes concernées le suivi de la médiation.

Article 6 – 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 aux parties et à l'employeur, conformément à l'art. 15 ci-après.

L'ouverture d'une investigation peut être sollicitée par :

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

Article 7 - Forme de la demande

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

La demande peut être présentée en tout temps, mais au plus tard à la fin des rapports de travail ou 3 mois 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 la direction.

Article 9 – 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, dans les meilleurs délais.

Article 10 - Convocation

L'investigation ouverte, le groupe Impact convoque dans les plus brefs délais les parties et informe la direction 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 11 - 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 12 - 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.

Article 13 - Fin de l'instruction

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

Les parties et le directeur 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 14 - Déterminations

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

Article 15 - Rapport

A l'issue du délai de l'art 14, le groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un rapport et le notifie aux parties, ainsi qu'au directeur.

Dans le cas où le rapport met en cause un collaborateur ou une collaboratrice exerçant une fonction de direction, le rapport est transmis directement au directeur ainsi qu'aux parties.

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

Article 16 - Décision de la direction

Dès réception du rapport, le directeur ou, dans le cas de l'art. 15 al. 2, la présidente du Conseil de l'OAI dispose d'un délai de dix jours pour indiquer aux parties s'il/elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport du groupe Impact. Le directeur ou la présidente du Conseil de l'OAI informe le groupe Impact des mesures prises.

Article 17 - Recours

Toute contestation portant sur les mesures prises peut faire l'objet d'un recours auprès des instances judiciaires compétentes.

Article 18 - Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 1^{er} avril 2021.

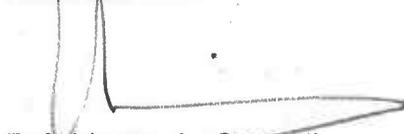
**L'Office de l'assurance-invalidité pour
le canton de Vaud**

Olivier Barraud



Directeur

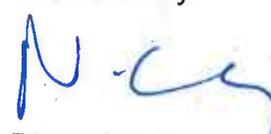
Rebecca Ruiz



Présidente du Conseil
de l'Office AI

Le groupe Impact

Nicole Golay



Directrice

Lausanne, le 15 février 2021