
REGLEMENT CONCERNANT LE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET/OU SEXUEL AU TRAVAIL

1. Déclaration de principe

- 1.1. Toute personne employée par l'HRC a droit à la protection de son intégrité personnelle sur son lieu de travail, en vertu de l'article 328 Code des obligations, de l'article 6 de la Loi fédérale sur le travail et des articles 4 et suivants de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.
- 1.2. Le harcèlement blesse la personnalité et la dignité de la personne.
- 1.3. Le harcèlement n'est pas toléré au sein de l'HRC. Les personnes qui se livrent à ce genre d'actes peuvent être sanctionnées.
- 1.4. Les victimes reçoivent conseils et soutien. Elles ont le droit de porter plainte et d'exiger une enquête. Si une plainte légitime a été déposée, aucune sanction ou reproche ne peut leur être infligé.

2. Comportements et actes inacceptables

- 2.1. Le harcèlement psychologique (mobbing) se reconnaît principalement à un ensemble d'actes répétés, des propos et des agissements signifiant rejet, dévalorisation, mépris, négation de la victime. De tels actes, qui débouchent sur un processus de harcèlement, portent atteinte à la santé psychique et physique de la victime.
- 2.2. Le harcèlement sexuel se reconnaît notamment à des remarques désagréables et équivoques, l'affichage de matériel pornographique, des invitations indésirables avec intention équivoque, des tentatives de rapprochement avec promesse d'avantages, suivies de menaces et de préjudices, des poursuites à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, etc.

3. Prévention

- 3.1. L'HRC attend de ses collaborateurs et collaboratrices qu'ils respectent les limites personnelles des collègues dans le contact humain.
- 3.2. Les collaborateurs et les collaboratrices se sentant psychologiquement et/ou sexuellement importunés doivent annoncer clairement aux auteurs de ces comportements qu'ils n'acceptent pas leur conduite.
- 3.3. Les collègues et les collaborateurs témoins ont le devoir de défendre et de soutenir les personnes victimes de harcèlement.

4. Procédure

- 4.1. Un-e salarié-e psychologiquement et/ou sexuellement importuné-e peut s'adresser directement auprès :

a) de Vicario Consulting SA – Av. de la Gare 33 – 1001 Lausanne – Tél. 021/349.28.99

Vicario Consulting SA est un organisme spécialisé dans le traitement des situations de harcèlement, indépendant, mandaté par l'HRC pour conseiller et soutenir les salarié-e-s de l'HRC dans les situations de harcèlement au travail.

Vicario Consulting SA entend la personne concernée de manière totalement confidentielle, la conseille et lui apporte le soutien nécessaire. Cas échéant, Vicario Consulting SA entreprend les démarches prévues pour la gestion des conflits au travail et à la prévention et la lutte contre le harcèlement psychologique (mobbing) ou sexuel au travail, en accord avec la Direction générale.

b) de la Commission paritaire

La personne qui se sent harcelée peut déposer une plainte directement auprès de la Commission paritaire. La plainte auprès de la Commission paritaire peut également intervenir à l'issue d'une intervention de Vicario Consulting SA, indépendamment de ses conclusions.

La requête auprès de la Commission paritaire sera traitée selon la procédure définie par les articles 59 à 62 CCT HRC. Si la plainte a déjà été prise en charge, dans un premier temps, par Vicario Consulting SA, le rapport établi par cet organisme est remis aux membres de la CP. Celle-ci peut compléter l'instruction et interroger séparément les personnes concernées, des témoins si nécessaires, ainsi que les représentants de Vicario Consulting SA.

Après avoir effectué un examen interne de la plainte, la commission paritaire informe la Direction générale des démarches entreprises et lui propose de prendre les mesures adéquates.

- 4.2. Tout au long d'une procédure interne de plainte pour harcèlement, le-la salarié-e peut se faire accompagner par une personne de son choix : avocat, secrétaire syndical-e, membre de la Commission du personnel ou de la Délégation syndicale.
- 4.3. Le rapport d'activités établi une fois par année par Vicario Consulting SA est transmis aux partenaires sociaux.

5. Sanctions

- 5.1. Selon la gravité des faits, les mesures peuvent aller d'un rappel à l'ordre écrit à la résiliation immédiate des rapports de travail, en passant notamment par un avertissement.
- 5.2. Le chantage ou le harcèlement sexuel, les contraintes sexuelles ou physiques, la coercition et le viol au travail sont des infractions pénales punissables.

6. Validité

La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et peut être dénoncée selon les mêmes termes que la CCT HRC.

Les parties signataires de l'Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais

Pour l'employeur

Le Président
du Conseil d'Etablissement

Marc-E. Diserens

Le Vice-président
du Conseil d'Etablissement

Dr Georges Dupuis

Le Directeur général

Pascal Rubin

Pour le personnel

SYNA Syndicat interprofessionnel

Le Président central

Arno Kerst

Le Secrétaire central

Juan Barahona

Le Secrétaire régional

Thierry Lambelet

SCIV Syndicats chrétiens du Valais

La Présidente

Carole Furrer

La Secrétaire de branche

Barbara Pfister Giauque

Le Secrétaire régional Chablais

Pierre Vejvara

SSP syndicat suisse des services publics

La Présidente

Katharina Prelicz-Huber

Le Secrétaire général

Stefan Giger

ASI VAUD

Les Co-Présidentes

Teresa Gyuriga Carmen Catalioto Cucho

Le Secrétaire général

Alberto Mocchi

ASI VALAIS

Les Co-présidents

Martine Moix Marco Volpi

Vevey, le 18 janvier 2018