

## **Directive d'application de l'article 50 de la Convention collective de travail**

### **1. Préambule**

***La présente directive a pour but d'informer le personnel de ses droits et devoirs en matière de protection de la personnalité à la FASE, conformément aux dispositions de l'article 50 CCT.***

Les atteintes à la personnalité du travailleur dont notamment le harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel (ci-après atteintes à la personnalité) sont présentes dans le monde du travail. Elles portent préjudice aux personnes qui les subissent tant dans leur vie professionnelle que personnelle et familiale. Les effets négatifs sur la qualité du travail, la motivation ou le taux d'absentéisme pénalisent également gravement les centres et la Fondation.

Dans le but de garantir un bon climat de travail, de respecter et de faire respecter les droits des personnes et d'améliorer la gestion des ressources humaines, la FASE – en collaboration avec les partenaires des centres (personnel, comité, bénévoles) – prend les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer, et cas échéant sanctionner les atteintes à la personnalité.

La FASE attend des différents partenaires qu'ils respectent, dans leurs relations, l'intégrité de chacun. Les actes portant atteinte à la personnalité ne sont pas tolérés. En outre, les atteintes illicites à la personnalité sont réprimées par les lois qui nous régissent (voir ci-dessous)

### **2. Définitions**

Les atteintes à la personnalité se caractérisent par des comportements de caractère vexatoire ou humiliant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe, portant atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à créer des conditions de travail hostiles ou encore à compromettre son emploi.

Les valeurs suivantes sont protégées

- l'intégrité physique
- la santé psychique et physique
- l'intégrité morale et la considération sociale
- les libertés individuelles
- la sphère privée

- Le harcèlement sexuel est considéré comme une atteinte aux droits de la personne. On entend par harcèlement sexuel toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou encore à mettre en péril son emploi. En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs. Dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut aussi être considéré comme tel.

- Le terme de mobbing – ou harcèlement d’ordre psychosocial dans le cadre de la vie professionnelle – désigne des manifestations d’hostilité, sous forme d’actes ou de paroles, de la part d’un individu ou d’un groupe d’individus contre une personne déterminée. Selon l’Office cantonal de l’inspection et des relations du travail (OCIRT), il est question de mobbing lorsque trois conditions sont remplies : ces actes doivent à la fois être ressentis comme hostiles, se répéter fréquemment et se prolonger pendant une certaine période.

### **3. Champ d'application**

Les dispositions de la présente directive sont applicables aux membres du personnel de la FASE, qu’ils soient employés de manière régulière ou temporaire. Par extension, ces dispositions doivent également être appliquées au personnel engagé directement par les centres dans des fonctions autres que celles qui sont définies par la CCT.

### **4. Choix des procédures**

Dans les cas où les doléances d'un membre du personnel sont demeurées sans suite ou ont fait l'objet d'une fin de non recevoir de la part du ou de la responsable des ressources humaines de la FASE ou des responsables des centres ou des lieux conventionnés, le membre du personnel qui s'estime victime d'atteinte à la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, peut décider de suivre la voie de la procédure interne ou une procédure externe.

a) La procédure interne offre deux voies: la médiation ou la plainte

Une médiation qui n’aboutirait pas peut être suivie du dépôt d’une plainte auprès de l’administrateur-trice de la FASE. En revanche, le dépôt d’une plainte ne peut être suivi de la procédure de médiation définie ci-dessous. Son dépôt met automatiquement fin à une procédure de médiation.

b) Dans tous les cas, et en tout temps, une procédure externe peut être engagée sans passer par la procédure interne en engageant une action devant les tribunaux (tribunal de prud’hommes ou plainte pénale).

Le temps passé en audition pendant les procédures est pris sur le temps de travail et ne fait pas l’objet d’une retenue de salaire.

#### **4.1 Procédure interne : médiation**

##### **a) Procédure de médiation**

1) Le membre du personnel qui s'estime victime d'atteintes à la personnalité est invité à prendre contact avec l'une des personnes chargées de la médiation (cf. annexe). La prise de contact peut se faire par simple appel téléphonique ou par lettre.

2) Le ou les premiers entretiens peuvent permettre à la personne de reprendre confiance et de régler seule son conflit, le cas échéant en faisant intervenir le ou la responsable des ressources humaines de la FASE et/ou les responsables des centres ou des lieux conventionnés.

- 3) Lorsque la personne qui s'estime lésée demande une médiation, la médiatrice ou le médiateur entend, à bref délai, la ou les personnes mises en cause. La médiatrice ou le médiateur peut également entendre des tiers.
- 4) Avec l'accord des protagonistes, la personne chargée de la médiation organise une rencontre en vue d'amener ces derniers à élaborer une solution amiable.
- 5) Si une solution amiable est trouvée, la médiatrice ou le médiateur peut la confirmer par écrit lorsque les protagonistes lui en font la demande. Dans ce cas, ce document est signé par la médiatrice ou le médiateur ainsi que par les protagonistes. Ces derniers reçoivent un exemplaire de ce document.
- 6) La personne qui s'estime lésée peut se faire accompagner d'une personne de confiance, notamment un délégué syndical lors du ou des entretiens visés sous chiffre 2). Cette possibilité est exclue lors des séances de médiation, lesquelles se déroulent uniquement en présence de la personne chargée de la médiation et des protagonistes.
- 7) Si la médiation n'aboutit pas, la médiatrice ou le médiateur – sous réserve de l'accord de la personne concernée (harcelée) – en informe le ou la responsable des ressources humaines de la FASE ainsi que le Président du comité de gestion du centre ou du lieu concerné
- 8) Les personnes chargées de la médiation sont celles désignées par l'Etat de Genève. Leurs noms figurent sur le site Internet de la FASE.

#### **b) Missions et compétences des personnes chargées de la médiation**

La médiatrice ou le médiateur a pour missions :

- 1) de recevoir les membres du personnel qui s'estiment victimes d'atteinte à la personnalité et de leur fournir aide et conseils;
- 2) d'informer et d'entendre les personnes mises en cause ;
- 3) d'entreprendre toute démarche utile afin de faire cesser les comportements importuns;
- 4) de s'efforcer de trouver une solution amiable.

La médiatrice ou le médiateur est tenu par le secret de fonction, y compris à l'égard de l'employeur.

#### **c) Frais de la procédure de médiation**

La rémunération des personnes chargées de la médiation est prise en charge par la FASE. La facturation n'est pas nominative.

## **4.2**

## Procédure interne : plainte

### 4.2.1 Dépôt de la plainte

- a) La personne qui s'estime victime d'une atteinte aux droits de la personnalité ou son mandataire peut porter plainte, par écrit, auprès de l'administrateur-trice qui en informe le Bureau.
- b) Dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans les 15 jours qui suivent le dépôt de la plainte, l'administrateur-trice de la FASE
  - ✚ prend, sur demande de la personne qui rend vraisemblable qu'elle est l'objet d'une atteinte aux droits de la personnalité, des mesures provisoires afin de faire cesser l'atteinte immédiatement, sans que celles-ci portent atteinte aux droits contractuels et statutaires de la personne plaignante. Il en informe le Bureau
  - ✚ fait toute proposition propre à résoudre le différend si les circonstances le permettent;
  - ✚ ouvre une enquête interne s'il s'avère nécessaire d'établir les faits ou si les circonstances ne permettent pas de résoudre le différend ou si la personne plaignante le demande expressément;

### 4.2.2 Enquête interne

- a) L'enquête interne est confiée à une personne, désignée d'entente entre le plaignant et l'administrateur-trice, extérieure aux organes de la FASE et aux personnes composant ses instances, formée en matière d'instruction et de procédure relatives à la protection de la personnalité, en particulier sur les questions concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel.
- b) La personne chargée de l'enquête interne établit les faits. Elle procède à toutes les investigations utiles et notamment à l'audition des parties et d'éventuels témoins, y compris en présence de leur mandataire dont le droit de poser des questions est garanti.  
Les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur participation à la procédure. Ils sont invités à signer le procès-verbal au terme de leur déposition.  
Les parties et les témoins sont entendus en dehors de leur lieu de travail habituel.
- c) En principe, l'enquête interne doit être menée à terme dans un délai de 30 jours dès son ouverture.
- d) L'enquête sera menée conformément aux principes généraux du droit et plus particulièrement à La loi genevoise de procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – E 5 10) et à la Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infraction du 4 octobre 1991 (LAVI — 312.15) et, en particulier, dans le respect des règles et principes suivants :
  - ✚ le droit d'être entendu, de consulter le dossier de la procédure d'enquête et de se déterminer sur la teneur de chacune des pièces est garanti ;
  - ✚ l'égalité de traitement est garantie ;
  - ✚ la procédure est contradictoire. La confrontation entre les parties sera évitée si elle se révèle insupportable pour la personne qui s'estime victime.

- ✚ les parties sont tenues de collaborer à la constatation des faits dans le cadre de l'enquête ;
  - ✚ les parties agissent en personne et peuvent se faire assister ;
  - ✚ les faits sont établis d'office, l'enquêteur-trice n'est pas limité par les allégués et les offres de preuves des parties ;
  - ✚ les moyens de preuve sont les pièces notamment les documents joints à la procédure par les parties ; les auditions et renseignements des parties ; les renseignements de tiers ;
  - ✚ les auditions font l'objet de procès-verbaux signés par la personne chargée d'instruire, le cas échéant par le greffier et, après lecture de leurs dires, par toutes les personnes dont les déclarations ont été recueillies ;
  - ✚ les parties ont le droit de proposer l'audition de témoins, d'assister aux auditions de témoins, de proposer des questions aux témoins, de prendre connaissance des procès-verbaux d'audition des témoins ;
- e) A l'issue de l'enquête, la personne chargée de la conduire remettra le dossier complet et le rapport d'enquête à l'administrateur-trice et au Bureau.  
Le rapport constate l'existence ou non d'un cas d'atteinte aux droits de la personnalité. S'il est établi qu'il y a eu atteinte aux droits de la personnalité, la personne chargée de l'enquête interne propose des mesures et/ou sanctions disciplinaires en ce qui concerne la personne mise en cause.
- f) Le rapport sera ensuite transmis aux intéressés avec un délai de 10 jours pour faire valoir leurs observations et commentaires qui seront pris en compte par l'administrateur-trice
- g) L'administrateur-trice transmet ses propositions au Bureau.

#### **4.2.3 Décision**

Le Bureau examine les propositions qui lui sont transmises, prend une décision et la communique, à bref délai, aux parties.

#### **4.2.4 Recours**

La décision du Bureau est susceptible de recours au Conseil de Fondation dans un délai de 30 jours. Le droit du recourant d'être entendu, cas échéant en présence de son mandataire, est garanti.

Le Conseil de Fondation statue à bref délai.

La commission paritaire peut être saisie si la forme de la procédure n'a pas été respectée.

#### **4.2.5 Frais de la procédure de plainte**

La rémunération des personnes chargées de l'enquête interne est prise en charge par la FASE.

### **4.3**

### **Procédure externe:**

En tout temps, le membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité, de harcèlement moral ou sexuel peut s'adresser à un conseiller de son choix (syndicat et/ou avocat), déposer une plainte à l'OCIRT, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, ou auprès des tribunaux compétents (tribunal des prud'hommes, ou plainte pénale).

#### **4.3.1 Cadre légal**

Il est rappelé que le droit fédéral Suisse protège toute personne contre toute atteinte illicite à sa personnalité et permet d'obtenir de la juge ou du juge la cessation de l'atteinte, la réparation du dommage subi et/ou la condamnation de l'auteur.

Le cadre légal comprend notamment les dispositions du Code civil, du Code des obligations, de la Loi sur l'égalité, de la Loi sur le travail, de la Loi sur l'aide aux victimes d'infractions, de l'ordonnance 3 sur le travail et de l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnelles. (La liste des articles figure sur le site Internet de la FASE)

Le droit de déposer plainte pénale est prescrit après 3 mois, conformément à l'art. 29 CP.

### **5. Ouvrages de référence**

- « Souffrance au travail » SSP/VPOD Genève
- « Violence au travail » Conférence romande et tessinoise des Offices cantonaux de protection des travailleurs
- « Mobbing, harcèlement au travail. Que faire ? quels sont vos droits ? » SIT Genève
- « La persécution au travail » édition du Seuil Paris 1996
- « Souffrance psychologique au travail, guide dans les méandres du harcèlement psychologique » OCIRT, Genève 2000
- « La protection de la personnalité dans les rapports de travail » Jean Bernard Waeber Ed. Schulthess.
- « Pour une entreprise sans harcèlement sexuel » V. Ducret Ed. Georg 2001

### **6. Adresses de référence :**

- Office cantonal de l'inspection et des relations du travail – OCIRT  
35, rue des Noirettes 1227 Carouge – 022 388 29 29 – [www.geneve.ch/ocirt](http://www.geneve.ch/ocirt)
- Service pour la promotion de légalité entre homme et femme – SPPE  
2, rue de la Tannerie – 1227 Carouge – 022 301 37 00 – [www.sppe.ch](http://www.sppe.ch)
- Centre de consultation pour les victimes d'infractions LAVI  
40, rue du Stand – 1204 Genève – 022 320 01 02 – [www.hg-ge.ch](http://www.hg-ge.ch)
- Syndicat des services publics SSP/Vpod  
6, rue des Terreaux du Temple – 1201 Genève – 022 741 50 80 – [www.ssp-vpod.ch](http://www.ssp-vpod.ch)
- Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs SIT  
16 rue des Chaudronniers – 1211 Genève 3 – 022 818 03 00 – [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

D'autres adresses d'associations actives contre les discriminations ou le harcèlement peuvent être obtenues auprès des organismes ci-dessus.

### **Dispositions légales de référence :**

- Code civil articles 28 II et 28 a
- Code des obligations articles 41, 49 et 328
- Code pénal articles 29, 122, 123, 126, 173, 174, 177, 181, 189, 193, 197 et 198
- Loi sur l'égalité articles 4 et 5
- Loi sur le travail article 6
- Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions
- Ordonnance 3 de la Loi sur le travail (OLT3) article 2
- Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST)

### **Personnes chargées de la médiation :**

- ✘ Ariane DREYFUS, Psychologue  
4, rue Emile Yung  
tel : 022 789 04 91
- ✘ Viviane GONIK, Ergonome  
19, rue du Bugnon  
1005 Lausanne  
tel : 021 314 74 21
- ✘ Sophie DE WECK HADDAD, Avocate  
29, Bd Helvétique  
1207 Genève
- ✘ Jean Bernard WAEBER, Avocat  
12, rue Verdaine  
1211 Genève 3  
tel : 022 312 35 55