

Annexe 7 - Avenant

DISPOSITIF ANTI-HARCELEMENT DE LA CEGM

Préambule

Chaque employé-e des écoles membres de la CEGM a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur-e-s, de ses collègues et de tiers ayant un lien contractuel avec l'une ou l'autre école de la CEGM, y compris par exemple, les accompagnateurs, les remplaçants, les apprenti-e-s, les stagiaires.

Les employeurs veillent à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte.

Les employeurs membres de la CEGM s'engagent à ne tolérer ni le harcèlement psychologique, ni le harcèlement sexuel.

Le dispositif de prévention du harcèlement est destiné à prévenir l'apparition et la persistance de comportements de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le harcèlement risque d'altérer gravement la santé des personnes qui en font l'objet (douleurs d'origine psychosomatique, trouble du sommeil, perte de confiance en soi, dépression...).

De plus, il peut entraîner des conséquences dramatiques sur la vie professionnelle, sociale et familiale (démotivation, isolement, rupture).

Le harcèlement a également des effets négatifs sur le climat et la qualité du travail, la motivation professionnelle, le taux d'absentéisme ou le roulement du personnel, ce qui pénalise gravement l'institution.

Définitions

Le harcèlement sexuel

Est une conduite importune, de caractère sexuel ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail. Il peut prendre diverses formes comme les remarques sexistes, les commentaires grossiers ou embarrassants portant sur l'apparence ou l'orientation sexuelle de la personne. Les contacts physiques non désirés, les comportements gênants, les avances accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles, l'agression sexuelle, le viol ainsi que la diffusion des images électroniques sont diverses formes du harcèlement sexuel. Il se distingue des rapports de séduction librement consentis par son caractère inopportun.

Le harcèlement psychologique (ou mobbing)

Il se caractérise par une répétition de propos ou d'agissements hostiles par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à dévaloriser, discréditer, ridiculiser, isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail.

Il peut prendre la forme de brimades, de mise à l'écart ou d'organisation du travail inappropriées ayant pour but de disqualifier la personne ou de la mettre en situation d'échec professionnel. Il se distingue de conflits d'équipe ou de difficultés relationnelles dans le travail par sa nature systématique et focalisée sur une victime ou un groupe de victimes.

Aspects légaux

Le dispositif repose sur les bases légales suivantes :

- Loi fédérale sur le travail, art 6
- Ordonnance sur la protection de la santé des travailleurs (ULT3 art 2)
- Loi fédérale sur l'égalité, art. 4 (harcèlement sexuel)
- CO, art 328
- CEGM - CCT art.37 al.7

Buts du dispositif

Les mesures prévues par le dispositif ont comme buts :

- la prévention par l'information et la formation ;
- la prise en considération des soupçons convergents de harcèlement ;
- le soutien aux victimes et la résolution des conflits ;
- le traitement des plaintes ;
- la sanction et la réparation en cas de harcèlement avéré.

Dispositif de prévention :

Prévention - Formation :

Les écoles membres de la CEGM, s'engagent à sensibiliser et à former le personnel d'encadrement aux problématiques du harcèlement psychologique et sexuel et, plus largement, de la gestion des conflits.

Ils organisent à cet effet des séances d'information au personnel, par exemple dans le cadre de journées de formation continue.

Mise à disposition d'un organisme externe, consultable par le personnel de la CEGM.

Dans l'esprit d'une prise en charge globale de la problématique au sein de la CEGM, d'en assurer un suivi, d'offrir une assistance professionnelle et de préserver la confidentialité des personnes concernées qui en ressentent le besoin, la CEGM charge la commission paritaire de la CEGM de désigner un organisme externe de référence, externe à la CEGM.

Les coûts de la mise en œuvre de cet organisme externe sont pris en charge par la CEGM selon les dispositions du paragraphe financement ci-dessous

Cet organisme pratique à titre indépendant dans le cadre d'un mandat.

Son rôle principal est :

- assister et conseiller les employé-e-s ;
- intervenir dans les situations complexes à la demande des employé-e-s ou des employeurs ;
- conseiller, sur demande les directions et la CEGM sur l'évolution de la politique de prévention ;
- assurer, sur demande la formation du personnel d'encadrement ;
- établir un bilan annuel à l'attention de la CEGM.

Traitement des conflits et des cas de harcèlement

Si les conditions le permettent, la communication entre les personnes concernées et l'interpellation de la direction sont des moyens de résolution à privilégier.

Ils ne constituent pas un passage obligé.

Les conseils et comités des écoles peuvent être directement interpellés par les plaignants.

Ceux-ci peuvent aussi passer par les syndicats, l'organisme externe de référence proposé par la CEGM, d'autres mandataires externes de leur choix, tout en veillant au respect des obligations de diligence vis-à-vis de leur employeur et de la protection de la personnalité envers les personnes impliquées dans le conflit.

Les témoins de situations de harcèlement ont également accès à ce dispositif.

La personne qui s'estime harcelée reçoit l'assurance qu'elle ne subira aucun préjudice du fait de sa démarche.

Lors des entretiens, toute personne impliquée a le droit de se faire accompagner par une personne de son choix.(secrétaire syndical-ale, collègue, représentant -te du personnel, avocat...)

Les écoles de la CEGM mettent tout en œuvre pour traiter rapidement de toute plainte ou tout soupçon fondé de harcèlement.

Le plaignant est informé dans les meilleurs délais de la suite donnée à sa plainte.
L'employeur après avoir entendu les personnes impliquées et tenté de les concilier prend toutes mesures imposées par les circonstances.
Cas échéant, il fait application du titre 7 de la CCT

Financement :

Création d'un fonds dédié à la prévention du harcèlement à la CEGM :

Dans le but d'une prise en charge globale de la problématique au sein de la CEGM et de centraliser les coûts, un fonds spécial dédié est créé par la CEGM.

Ce fonds permet aussi de garantir un moyen de facturation anonyme des consultations individuelles du prestataire externe de référence mandaté par la CEGM.

Alimentation du fonds :

Un fonds annuel de 4'000.-frs est constitué.

Chaque école verse sa contribution au prorata du nombre de ses employé-e-s

La Fapcegm-Hem verse en sus une somme de 1'000.- fr pour les années 2015 et 2016

Les montants et conditions d'alimentation du fonds sont réexaminés, lors des renégociations périodiques de la CCT.

Coûts pris en charge :

Les prestations suivantes, inscrites dans le mandat donné à l'organisme de référence désigné par la CEGM :

- Une formation générale pour tout le personnel ; deux séances annuelles à CHF 500.-
- Une formation plus spécifique destinée au personnel d'encadrement ; une journée pour 15 participants à CHF 2'000.- (financement par école participant, sur inscription)
- une consultation individuelle par cas (statistiquement 1 à 2% des employés), première séance prise en charge, soit 10 séances à 300.-
- la rédaction et la présentation d'un bilan annuel et de recommandations.

Prestation	Coût	Total
Séances personnel	500.-	1'000.-
Consultations	10 x 300	3'000.-
Total général		4'000.-
Formation cadres	2'000.-	2'000.-

Organisme de référence mandaté pour la période 2015 - 2016

pour la période le 2^{ème} Observatoire a été désigné comme organisme de référence.

Coordonnées:

Le deuxième Observatoire

2bis rue de la Tannerie

Case postale 1608

1227 Carouge

Tel: 022 301 37 95

Internet: www.2e-observatoire.com

personne à contacter :

Véronique Ducret

Email: v.ducret@2e-observatoire.com