



Be**T**rieb

Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen
Mobbing und sexuelle Belästigung

lic. iur. Monika Hirzel-Karolak, Rechtsanwältin
Geschäftsführerin und Inhaberin, Zürich

www.betrieb.ch

Mobbing et harcèlement sexuel au lieu de travail



Referentin

- lic. jur. **Monika Hirzel**, avocate
Directrice et propriétaire BeTrieb,
Gestion de conflits pour entreprise et institutions

Contenu de la conférence

- Prévention
- Marche à suivre en cas d'annonce concrète



Mesures de prévention

1. Déclaration de principe/règlement
2. Information et formation
3. Réglementation de la procédure
4. Personnes de confiance

1. Déclaration de principe/règlement

Directive concernant le harcèlement sexuel et le mobbing au lieu de travail

- Définition
- Interdiction
- Description du comportement de harcèlement/ de mobbing
- Obligations du supérieur/des collaborateurs/ de la personne concernée
- Aide à la personne concernée
- Sanctions

2. Information et formation

- Information des collaborateurs sur les principes et la voie de recours
- Information ciblée des cadres
- Formation des personnes de confiance et de la commission de recours

3. Réglementation de la procédure

- Que se passe-t-il s'il se passe quelque chose?
- Qui est compétent?
- Qui décide des conséquences?

4. Les personnes de confiance

- Personnes de confiance internes
- Personnes de confiance externes (par ex. BeTrieb)
- Spécialement formées
- Devoir de discrétion
- Assistance, aide à l'entraide, information
- Accompagnement et médiation

Critères d'organisation de travail judiciaire

- Eviter la sollicitation tant excessive que insuffisante
- Soutien et reconnaissance
- Les CO doivent comprendre les tâches et les voir dans le contexte de l'environnement de travail
- Les CO doivent voir un sens à leur travail

Prévenir le mobbing grâce à ...

- des hiérarchies et des compétences claires
- des voies d'information efficaces et transparentes
- des règles claires dans des situations de conflit
- une composition équilibrée des équipes
- l'observation de la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

Interlocuteurs et personnes de confiance

- Les interlocuteurs tels que les RH, le Compliance Officer et les cadres **ne peuvent pas garantir de confidentialité** (devoir d'information, devoir de sollicitude).
- Les personnes de confiance sont tenues au devoir de discrétion absolu et doivent être préparées à leur mission par une formation et une explication des rôles.

Marche à suivre: consultation de la personne touchée par du mobbing

- Aborder directement vite le problème
- Lorsqu'une discussion bilatérale n'est pas possible, solliciter supérieur, supérieur de l'échelon suivant, les RH
- Tenir un journal, une liste de témoins
- Réfléchir à son propre comportement
- Demander un certificat de travail intermédiaire en cas de changement de supérieur et même régulièrement
- Introduire une plainte

Marche à suivre: consultation de personne harcelée

- Cessation du harcèlement grâce à l'introduction de limites (oralement et/ou par écrit) si possible
- Introduction d'une plainte par la personne harcelée
- Remarque concernant la possibilité d'ouvrir une procédure devant une instance de médiation
- Procédure judiciaire
- Plainte pénale (dans les trois mois) contre la harceuse/le harceleur:
contrainte, menace, abus de la détresse

Marche à suivre en cas d'annonce

- Lorsqu'une plainte formelle au sens de la réglementation est possible et soumise ou qu'une enquête externe est souhaitée: convoquer commission de recours -> procédure selon réglementation

Sinon:

- Etablir les faits du point de vue des personnes impliquées (entretiens individuels)
- Discuter les intérêts et besoins des personnes impliquées (ensemble)
- Esquisser et faire signer un accord ou ...

Marche à suivre en cas d'annonce

... ou prise de position claire et décision par la direction

- Coaching: assistance lors de la mise en application
- Controlling: surveiller le déroulement, évaluation finale

Enquête: premier entretien

- Attitude désintéressée, sans préjugés, sans accusations!
- Ne pas prendre de décision sans consulter la personne concernée
- Ne pas précipiter les choses, laisser du temps à la personne concernée
- Clore l'entretien sur un accord clair, nouveau rendez-vous

Enquête: premier entretien

- **IMPORTANT:** Toujours partir de la crédibilité de la personne en quête de conseil et respecter l'individualité, les possibilités et les limites de celle-ci! A ce stade, il n'est pas nécessaire de décider de la vérité.
- 

Enquête: étapes suivantes

- Prise de contact avec le mobbeur ou le harceleur: son point de vue?
- Un entretien de conflit entre les deux parties est-il possible?
- Mettre un entretien en place seulement une fois que tous sont d'accord (et que les émotions sont un peu retombées)
- Arrangement d'un ou de plusieurs entretiens entre les deux parties à intervalles de temps

Enquête: défi

- Surtout la consultation de personnes victimes de harcèlement sexuel peut provoquer chez les personnes consultées toutes sortes de sentiments plus ou moins intenses. Important: percevoir les sentiments et savoir les attribuer.
- Ne pas faire de promesse qui ne peut pas être tenue
- Pour le supérieur/les RH, il y a devoir d'agir!

Je vous remercie de votre attention



Coordonnées

BeTrieb, gestion de conflits

Bahnhofstrasse 52

8001 Zurich

Tél.: 044 214 67 85

konfliktberatung@betrieb.ch

www.betrieb.ch