

La Fondation ILDYS lutte contre toutes les formes de harcèlement

Tous les salariés ont le droit d'être traités avec respect, et ont la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

Tous salariés confrontés à une situation de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes peuvent se faire accompagner et obtenir un soutien à travers les différents dispositifs et mesures en vigueur au sein de la Fondation ILDYS.

Les référents harcèlement sexuels désignés au sein de la Fondation :

Mme Valérie CORRE, Aide-soignante (Ehpad de Keraudren) :

Tel : 06 69 43 80 63

Mail : valcorre8@gmail.com

Mme Sandrine VELLY, Responsable de département RH

Tel : 02 98 02 83 06

Mail : sandrine.vely@ildys.org

La cellule d'écoute et de soutien psychologique (psychologues non-salariés de la Fondation Ildys) :

Les salariés peuvent être mis en relation avec des psychologues en composant le numéro ci-dessous aussi bien pour évoquer des problématiques personnelles que professionnelles, des conseils, ou simplement pour du soutien.

Les échanges seront réalisés sous couvert du secret professionnel et en toute confidentialité. Les noms et propos du salarié resteront à la seule connaissance du psychologue qui aura reçu l'appel.

Le numéro dédié :

01 84 78 27 14

Appel gratuit

A votre écoute :

7j/7 – 24h/24h
Sans rendez-vous
préalable.

**Vous êtes directement mis
en relation avec un
psychologue**

Les services de santé au travail pour toute demande de RDV ou de renseignements :

<u>Brest :</u> Dr BAUMANN - Santé au travail en Iroise - 615 rue Alain Colas - 29200 Brest	02 98 02 81 81
<u>Quimper :</u> Dr HERVE Agnès - Santé au travail en Cornouaille - ZAC de Kerdroniou - 2 rue Louison Bobet - 29000 Quimper	02 98 55 54 43
<u>Perharidy / Saint-Luc :</u> Dr Le Menn Joël - Santé au travail en Région Morlaisienne - 7 rue Léonard de Vinci - 29600 Morlaix	02 98 88 04 07
<u>Landivisiau</u> Dr Le Menn Joël - Santé au travail en Région Morlaisienne - 4 rue du Ponant - Zone du Vern - 29400 Landivisiau	02 98 68 28 18

Le Règlement Intérieur de la Fondation prévoit des mesures pour lutter contre le harcèlement :

ARTICLE 26 : HARCELEMENT SEXUEL

Il est rappelé au personnel, qu'il convient de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement sexuel :

Article L.1153-1 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Article L.1153-2 du Code du Travail :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés».

Article L.1153-3 du Code du Travail :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

Article L.1153-4 du Code du Travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul ».

Article L.1153-5 du Code du Travail :

« L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du Code Pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Article L.1153-6 du Code du Travail :

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

ARTICLE 27 : HARCELEMENT MORAL

La Fondation applique une charte pour lutter contre le harcèlement.

Il est rappelé également au personnel, qu'il convient de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement moral :

La Fondation ILDYS dispose d'une charte pour lutter contre le harcèlement :



POLITIQUE SUR LE HARCELEMENT

I. Fondements d'une politique sur le harcèlement.

1. L'existence de ce genre de politique est un dissuasif efficace contre le harcèlement au travail.

Elle permet de sensibiliser les membres du personnel. C'est un message net aux individus qui pourraient commettre ou qui commettent du harcèlement, en leur faisant savoir que le harcèlement ne sera pas toléré.

2. Une telle politique constitue un moyen de porter attention aux plaintes des présumés cas de harcèlement et de les régler de façon responsable, rapide et efficace.
3. Cette politique permettrait d'avoir une défense juridique et de prouver que l'Etablissement a procédé à des diligences raisonnables.
4. Elle concourt à la disposition des meilleurs outils pour maintenir un environnement sûr et sain.

Cela évite également les coûts indirects du harcèlement, notamment la baisse de la productivité et du moral, l'augmentation de l'absentéisme, le stress au travail et la baisse du rendement.

II. Les éléments fondamentaux d'une politique sur le harcèlement

1. **Enoncé de principe** précisant que l'Etablissement s'engage à offrir un environnement professionnel sans harcèlement et que le harcèlement ne sera pas toléré.
2. Enoncé précisant les personnes et les situations visées par la politique.
3. Définition du harcèlement, assortie d'exemples.
4. Mécanismes interne efficace, souple et clair de traitement des plaintes.
5. Manifeste de l'engagement de l'Etablissement à prendre les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement est fondée.
6. Disposition parallèle d'application de mesures disciplinaires à l'endroit des personnes qui déposent des accusations de harcèlement fausses ou vexatoires.
7. Garanties de respect du caractère confidentiel pour le plaignant et le répondant.
8. Dispositions visant à protéger le plaignant et les témoins des mesures de rétorsion ou de représailles.
9. Procédure de médiation.

ENONCE DE LA POLITIQUE

1. Enoncé de principe précisant que l'Etablissement s'engage à offrir un environnement professionnel sans harcèlement et que le harcèlement ne sera pas toléré.

Le Centre de Perharidy est conscient de la valeur de ses salariés, de leur engagement dans leur travail et de leur apport à la poursuite du projet qui nous unit.

Tous les salariés ont le droit d'être traités avec respect, et ont la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

La politique du Centre de Perharidy vise à favoriser la confiance, l'entraide et le respect mutuels en prévenant autant que possible les conflits et le harcèlement et en prévoyant les mécanismes de résolution rapide des situations de conflit. L'objectif de cette politique est la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement.

2. Enoncé précisant les personnes et les situations visées par la politique.

La présente politique s'applique à tout le personnel, y compris les cadres, quelque soit le type de contrat, CDI, CDD, apprentis, CES, CEJ, CEC, salariés mis à disposition par un autre Etablissement, vacataires, stagiaires.

Toutes les situations conflictuelles ne sont constitutives d'un harcèlement. Aussi de simples différences de personnalité, un manque de communication, des malentendus ou des divergences d'opinions fondamentales ne sont-ils pas automatiquement des situations de harcèlement. Ce dernier est strictement défini par la loi.

3. Définition du harcèlement, assortie d'exemples.

La loi de modernisation sociale définit le harcèlement moral comme « des agissements répétés (...) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, ou de tout collègue. ». (article L. 122-49 du Code du travail).

Exemples :

Concrètement, les « agissements répétés de harcèlement moral » peuvent être de 2 ordres :

- Soit adressés directement à la victime : agressions verbales, injures, brimades, propos calomnieux, conditions de travail inacceptables, comportements indécents, ingérence dans la vie privée, etc.
- Soit relevant de la tâche confiée à un salarié : tâche trop compliquée pour la qualification, objectifs impossibles à atteindre, tâche étendue à l'excès, surcharge de travail, rythme contraire à la législation, travail confié ne correspondant pas à la nature du poste (mise au placard...).

Attention, le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et disciplinaire de l'employeur et de l'encadrement.

Les agissements doivent être répétés : un seul acte, même grave, ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral.

Le harcèlement sexuel se définit comme des agissements dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle au profit du harceleur ou au profit d'un tiers. Le caractère répétitif n'est pas obligatoire.

4. Mécanismes interne efficace, souple et clair de traitement des plaintes

- **1^{ère} étape : Il faut que les salariés commencent par tenter de régler les conflits par eux-mêmes.** Ils sont les mieux placés pour régler le conflit et empêcher la situation de s'aggraver.

- Pour la personne qui s'estime être harcelée

Il faut qu'elle envisage de parler à la personne pour lui expliquer pourquoi son comportement la met mal à l'aise. Son interlocuteur n'a peut-être pas conscience de la perturber.

Si elle ne se sent pas le courage d'aller lui parler, elle peut essayer de lui écrire en relatant simplement les faits à l'origine de l'incident et la manière dont elle les a ressentis, sans porter de jugement.

- Pour la personne décrite comme ayant un comportement offensant

Il faut qu'elle mette fin aux actes que l'on lui reproche (baisser le ton de la voix, ne plus utiliser de propos menaçant ou injurieux, arrêter les plaisanteries douteuses, les sous-entendus malsains, ou des gestes déplacés...). Il convient également de s'excuser et d'expliquer qu'il y a éventuellement un malentendu.

- Pour l'encadrement qui a eu connaissance du conflit.

Il faut **agir sans tarder** pour éviter la dégradation du climat social. Action rapide, adéquate et avec toute la discrétion voulue. Cela se traduit comme suit :

- Information du responsable des ressources humaines qui vous donnera conseils et aides.
- Entretien individuel avec la personne qui s'estime être offensée,
- Entretien avec la personne qui a eu un comportement offensant.
- Pas d'enquête

- **2^{ème} étape : Si la personne qui estime avoir été harcelée juge que les autres moyens sont inappropriés ou ont été inefficaces, elle peut déposer une plainte officielle auprès du responsable des Ressources Humaines.**

Si cette plainte concerne directement le RRH, la personne peut adresser un courrier au Directeur Général.

Le responsable des ressources humaines procédera sans délai à une enquête. Il écouterait séparément les parties et les témoins.

- Entretien avec le salarié qui s'estime être harcelé. Le salarié concerné présente des éléments de fait, précis et concordants, laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Le salarié mis en cause doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses actions sont justifiées par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.
- Entretien avec la personne ayant eu un comportement offensant.
- Entretien avec les témoins.
- Entretien avec le médecin du travail pour information.

Le Responsable des Ressources Humaines doit rechercher avant tout la conciliation des parties. Il doit prendre toute solution adaptée pour mettre fin aux agissements incriminés. En cas d'échec, il prononcera les sanctions appropriées.

Il est précisé qu'à tout moment de la procédure, les salariés concernés peuvent faire appel à un médiateur (Cf. n°9).

- **3^{ème} étape : Les Représentants du Personnel peuvent saisir directement le Responsable des Ressources Humaines des agissements incriminés.**

La procédure est celle citée en 2^{ème} étape.

5. Manifeste de l'engagement de l'Etablissement à prendre les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement est fondée.

En fonction de la gravité des agissements, il sera fait application des sanctions disciplinaires et de la procédure décrites dans la Convention Collective aux articles 05.03.1 et 05.03.2.

Les sanctions sont les suivantes :

L'observation

L'avertissement

La mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de 3 jours

Le licenciement

Les salariés en cause peuvent se faire assister d'un représentant du personnel de leur choix dès lors que la procédure disciplinaire est enclenchée.

6. Disposition parallèle d'application de mesures disciplinaires à l'endroit des personnes qui déposent des accusations de harcèlement fausses ou vexatoires.

Les mêmes sanctions seront appliquées.

7. Garanties de respect du caractère confidentiel pour le plaignant et le répondant.

L'enquête se déroulera d'une manière discrète pour garantir la confidentialité de la procédure.

8. Dispositions visant à protéger le plaignant, et les témoins des mesures de rétorsion ou de représailles.

Aucun salarié ne sera sanctionné, licencié ou ne fera l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat pour avoir subi, ou refusé de subir les agissements constituant un harcèlement, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relaté.

9. Procédure de médiation.

Le législateur a institué une procédure de médiation pour les victimes de harcèlement moral ou sexuel. Elle peut être engagée par toute personne de l'Etablissement qui s'estime être victime de harcèlement.

Le médiateur est choisi en dehors de l'Etablissement sur une liste dressée par le Préfet. Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. Il s'efforce de les concilier et leur soumet des propositions en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

10. Intervention des Organisations Syndicales (article L. 122.53 du Code du travail)

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement peuvent exercer en justice, toutes actions liées à un cas de harcèlement en faveur d'un salarié de l'Etablissement, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.