01.07.2021 – 08:30 Uhr

La SSR met en oeuvre des mesures fortes pour protéger l'intégrité de son personnel

Berne (ots) -

Berne, le 1er juillet 2021. Le Conseil d'administration de la SSR a décidé lors de sa réunion du 30 juin 2021 de 25 mesures concrètes fortes visant à améliorer la protection de l'intégrité de son personnel. Le catalogue de mesures a été décidé sur la base des conclusions des trois rapports d'enquêtes et d'analyse mandatés en novembre 2020 à trois organismes indépendants. La mise en oeuvre et le suivi de ces mesures sera assuré par un groupe de travail spécifique national, qui rapportera directement au Conseil d'administration de la SSR et qui a d'ores et déjà débuté ses travaux.

Dans le contexte des accusations des harcèlement à la RTS et à la RSI, la SSR s'est non seulement fixé comme objectif de faire la lumière sur les cas révélés, mais aussi d'instaurer un changement de culture d'entreprise durable. Ceci commence par la mise en oeuvre rapide d'une série de mesures fortes, 25 au total, décidées par le Conseil d'administration.

Dès le départ, une importance particulière sera accordée à la dimension participative du processus de mise en oeuvre et à l'implication des collaboratrices et collaborateurs à différents niveaux. Dans un premier temps, l'accent sera mis sur des mesures visant à améliorer de la protection de l'intégrité personnelle des collaborateurs.trices.

Le Conseil d'administration de la SSR a décidé de ces mesures - détaillées ci-dessous - particulièrement sur la base du premier rapport d'enquête au niveau national et sur les autres rapports d'enquêtes et d'analyse additionnels. Les enquêtes ont été lancées en novembre 2020 suite aux accusations de harcèlement sexuel à la RTS parues dans un quotidien romand. Un groupe de travail national, présidé par Ursula Gut-Winterberger, membre du Conseil d'administration, a consolidé ces trois sources et soumis au Conseil d'administration un catalogue de mesures concrètes sur cette base. Le groupe de travail national était composé de représentants du Conseil d'administration, du Comité de direction, du SSM national et de l'association des cadres de la SSR. Pour rappel, les trois sources sont les suivantes:

1. Enquête sur les processus et les systèmes en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle (analyse du système - enquête 1): En collaboration étroite avec une experte externe, Dr. Claudia Kaufmann - ancienne médiatrice de la ville de Zurich, la Révision interne de la SSR a été chargée d'analyser les processus, règles, instruments et systèmes existants dont disposent les collaborateurs.trices pour dénoncer des situations de souffrance au travail et de mettre en lumière les améliorations à apporter. L'enquête a porté sur l'ensemble de la SSR et de ses différentes unités d'entreprise. Le rapport final (téléchargement sur le site web de la SSR) contient une liste de recommandations spécifiques qui ont été présentées au groupe de travail national et au Conseil d'administration.
2. Enquête sur la chaîne de responsabilités à la RTS: Les expert.es Muriel Epard, ancienne présidente du Tribunal cantonal vaudois, et Stanislas Zuin, consultant indépendant et ancien président de la Cour des comptes du canton de Genève, ont été mandatés afin de mener une enquête à tous les niveaux de responsabilité managériale sur les trois cas de harcèlement publiés dans un quotidien romand fin octobre 2020. Les conclusions de ce rapport ont été présentées au public en avril 2021 (lien vers le communiqué de presse SSR).
3. Analyse de témoignages de la RTS par le collectif de défense (CDD): La RTS et son partenaire social, le SSM, ont mandaté le bureau genevois spécialisé dans le droit du travail "Collectif de défense" de recueillir et d'analyser les témoignages de souffrance au travail. Les conclusions finales de cette analyse sont rendues aujourd'hui.

La "culture d'entreprise" constitue désormais un objectif stratégique de la SSR et les progrès réalisés pour la mettre en oeuvre

seront mesurés. Les principales mesures adoptées par le Conseil d'administration sur la base du rapport d'enquête 1 et des recommandations des enquêtes 2 et 3 sont les suivantes:

- Développement, sur une base collaborative avec les collaborateurs.trices, d'une charte pour l'intégrité et la lutte contre les discriminations, et mise en oeuvre au sein du groupe tout entier.
- Adoption d'un nouveau code d'éthique, adressé à tous et toutes les collaborateurs.trice et dès maintenant signé par tous les nouveaux.elles collaborateurs.trices.
- Élaboration d'une réglementation nationale sur la protection de l'intégrité personnelle prévoyant des sanctions précises en cas de non-respect.
- Désignation de personnes de confiance internes dans toutes les régions pour toutes les questions liées à la protection de l'intégrité et aux discriminations. Deux personnes de confiance par région linguistique sont prévues.
- Désignation de points de contact externes (médiateur-trice) pour toutes les questions liées à la protection de l'intégrité et aux discriminations, pour chaque région linguistique.
- Redéfinition du mandat de l'organisme externe Movis, mandaté pour des services de conseil social.
- Identification d'un bureau d'enquête externe dans chaque région linguistique qui puisse être chargé d'enquête sur d'éventuels cas de harcèlement.
- Recentrage de la plateforme de lanceur.euse d'alerte actuelle de la SSR sur des questions de compliance uniquement.
- Clarification du rôle, des tâches et des responsabilités futures des départements RH au sein de la SSR.
- Clarification des tâches, compétences et responsabilités des différents organes nationaux et régionaux (Diversity Board, Délégué.e à l'égalité, Commissions de la santé, Groupe de médiation (RTS), etc.).
- Formation obligatoire pour tout.e collaborateur.trice. de la SSR - actuel.le et nouveau.elle - ayant une charge de gestion d'équipe, aux enjeux de protection de l'intégrité personnelle. Formation renouvelée tous les 2 à 3 ans.
- Mise en place d'un programme de sensibilisation des collaborateurs.trices actuel.les et nouveaux.elles.
- Réalisation d'enquêtes régulières auprès du personnel.
- Un échange régulier entre les différents groupes et acteurs impliqués au niveau national et régional.

La mise en oeuvre de ces mesures et son suivi sera assuré par un groupe de suivi national qui travaillera sur une base collaborative, transparente et ouverte avec le partenaire social. Il informera régulièrement le Conseil d'administration des avancées de son travail. L'essentiel des mesures doit être opérationnel d'ici la fin décembre 2021, en collaboration avec les collaborateurs.trices. L'évolution de la culture d'entreprise est un processus qui s'inscrit dans le long terme et dans lequel Le Conseil d'administration sera directement impliqué.

Jean-Michel Cina, Président du Conseil d'administration de la SSR: "Le Conseil d'administration de la SSR a décidé de débuter immédiatement la mise en oeuvre des mesures élaborées pour lutter contre le harcèlement au travail et améliorer la protection de l'intégrité des collaborateurs.trices. Il me tient personnellement à coeur de tout faire pour qu'aucun.e collaborateur.trice n'ait plus à vivre de situation inacceptable sur son lieu de travail à travers l'instauration d'un environnement basé sur le respect mutuel. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir afin que la culture d'entreprise change en profondeur, pour le meilleur."

Gilles Marchand, Directeur général de la SSR: "Nous avons traité en profondeur les situations inacceptables identifiées et nous sommes préoccupés par le fait qu'elles se soient produites. Je veillerai personnellement à ce que nous ayons une tolérance zéro sur le lieu de travail dans l'ensemble de la SSR. Je suis convaincu que la SSR sortira de cette crise plus forte que jamais pour mieux remplir son mandat de service public."

Contact:

Service de presse SSR
Edi Estermann & Lauranne Peman
medienstelle.srg(at)srgssr.ch / Tel. 058 136 21 21

Medieninhalte

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/fr/pm/100014224/100873563 abgerufen werden.