

Exemples de mesures de prévention à mettre en place

Désigner une personne de confiance formée

Rappeler que le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail sont interdits par la loi et pas tolérés par l'entreprise

Donner des exemples de comportements à bannir

Inciter les collaborateurs-trices à prendre contact avec la personne de confiance en cas de conflit

Formation des managers

Détecter les comportements ou situations problématiques

Être à l'écoute

Se montrer empathique

Se tourner vers les RH pour des conseils ou solutions

Recevoir et écouter la victime

Proposer un accompagnement dans les démarches

Intervenir auprès de la personne à l'origine de la situation conflictuelle

Inciter à prendre contact avec les personnes qualifiées

Prendre contact avec les RH ou la personne de confiance pour connaître la procédure à suivre

Suivre les instructions des RH, de la personne de confiance ou du service de l'emploi

Situation dégradée

Prévenir

Réduire les facteurs de risques psychosociaux en agissant à la source, notamment sur l'organisation du travail, les styles managériaux et les conditions de travail.

Le service de l'emploi peut vous conseiller pour la mise en place de mesures

Réagir

Intervenir auprès de la victime présumée, l'écouter, lui proposer un accompagnement, l'encourager à prendre contact avec la personne de confiance, et le cas échéant, dénoncer le cas auprès de l'instance responsable.

Intervenir auprès de la personne à l'origine de la situation conflictuelle et agir selon les règles édictées par l'entreprise.

Réparer

Se référer aux professionnels compétents. Mettre en place une cellule de soutien psychologique en cas de situation critique (mal-être important, agression, suicide, ...)

Efficacité des actions sur la santé

Plus on agit vite sur les situations, moins elles s'aggravent
ne.ch/sante-au-travail