

# Aide-mémoire

## Enquêtes sur les accusations de harcèlement à la RTS et à la RSI

### 1. Pourquoi des enquêtes ont-elles été ouvertes?

Le 31 octobre 2020, le quotidien romand «Le Temps» a publié un article sur des cas présumés de harcèlement à la RTS. Le Conseil d'administration de la SSR a aussitôt réagi et engagé des mesures le 4 novembre 2020 (communiqué de presse disponible [ici](#)).

En collaboration avec son partenaire social, le Syndicat suisse des mass média (SSM), une procédure externe indépendante a été lancée à la RTS (et plus tard également à la RSI). Ces procédures ont pour but de passer au crible tous les signalements de harcèlement, d'identifier tous les cas sans exception et de sanctionner les responsables.

Le Conseil d'administration a également décidé de faire analyser par des expert.es externes les responsabilités des services, des cadres et des personnes dirigeantes mises en cause, tous échelons confondus. L'actuel dispositif de signalement et de prévention des comportements inappropriés de la SSR doit lui aussi être examiné avec le soutien d'expert.es externes. Toute lacune doit être identifiée et comblée.

### 2. Quelles sont les entreprises externes chargées de réaliser les enquêtes?

Le cabinet d'avocates genevoises «Troillet Meier Raetzo» étudie les cas signalés. Les expert.es indépendant.es **Muriel Epard et Stanislas Zuin** analysent si les services et personnes dirigeantes mises en cause ont suffisamment assumé leurs responsabilités dans le cadre des cas de la RTS. La **Révision interne de la SSR** examine si les instruments dont dispose l'entreprise pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateur.trices sont suffisants sous leur forme actuelle et elle recherche comment améliorer la culture d'entreprise.

L'ancienne médiatrice de la ville de Zurich et docteur en droit **Claudia Kaufmann** soutient la Révision interne dans sa tâche, sur mandat du Conseil d'administration de la SSR (communiqué de presse disponible [ici](#)).

### 3. Selon quels critères ces entreprises ont-elles été choisies?

Le Conseil d'administration de la SSR a sélectionné les organes d'investigation externes conjointement avec son partenaire social, le Syndicat suisse des mass média (SSM), sur la base de leur aptitude et de leur expertise.

### 4. Quel est le contenu/mandat exact des trois rapports d'enquête?

**Enquête 1: SSR** – La Révision interne de la SSR passe au crible les instruments disponibles à la SSR: elle vérifie dans quelle mesure ces instruments sont efficaces pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateur.trices, s'ils sont suffisamment connus, s'ils sont utilisés et si d'autres outils doivent être mis en place pour opérer un changement dans la culture d'entreprise. Elle est soutenue dans sa tâche par l'experte externe Claudia Kaufmann.

**Enquête 2: RTS** – Mandat d'enquête externe sur la chaîne de responsabilité: Muriel Epard et Stanislas Zuin enquêtent au titre d'expert.es indépendant.es pour savoir si les rôles et les responsabilités dans le cadre des cas de la RTS avaient été clairement définis et si les services et cadres mis en cause ont suffisamment assumé leurs responsabilités.

**Enquête 3: RTS** – Le cabinet «Troillet Meier Raetzo» examine les trois cas largement relayés par les médias. En outre, la RTS a proposé jusqu'à mi-janvier 2021 une hotline externe permettant aux collaborateur.trices de signaler tout comportement déplacé dans l'environnement de travail de la RTS. Près de 220 témoignages ont été déposés, concernant la période des vingt dernières années. Chaque

signalement fait l'objet d'un examen minutieux et les cas problématiques sont immédiatement traités par l'entreprise.

**RSI** – Mandat d'enquête externe sur les cas signalés: dans un premier temps, 38 témoignages ont été triés. Les «cas» avérés de harcèlement et d'atteinte à l'intégrité personnelle seront ensuite confiés à deux avocates et deux avocats, lesquels seront chargés par la RSI de mener une enquête.

## **5. Une enquête est également en cours à la RSI. Pourquoi celle-ci s'est-elle avérée nécessaire?**

Suite aux allégations au sein de la RTS, des vérifications ont été également effectuées dans les autres unités d'entreprise de la SSR. Ces derniers mois, une hotline du syndicat SSM a ainsi reçu une quarantaine de signalements concernant la RSI.

## **6. Comment se fait-il que les signalements concernent essentiellement la RTS et la RSI et non pas SRF?**

Suite à l'annonce des cas à la RTS, la SSR a également examiné la situation à SRF. Le Comité de direction a invité par e-mail l'ensemble du personnel à signaler sans délai tout incident en ce sens aux interlocuteur.trices internes. Cinq signalements ont été effectués, dont certains portaient sur des cas déjà connus et traités. Toutes les annonces, y compris celles déjà documentées, ont été réexaminées en détail. Les ressources humaines ont mené des entretiens avec les personnes concernées et/ou réalisé des enquêtes.

Les vastes clarifications internes effectuées permettent de conclure à l'absence de harcèlement sexuel à la SRF, hormis dans des cas isolés regrettables. Par conséquent, aucune enquête externe complémentaire n'est prévue.

## **7. À combien s'élèvent les coûts liés à ces enquêtes?**

Nous ne fournissons aucune information concernant les coûts. Les enquêtes sont décomptées via les coûts d'exploitation normaux.

## **8. Pourquoi les résultats se font-ils attendre si longtemps?**

La hotline que nous avons mise en place a reçu au total quelque 220 signalements. Le «Collectif de Défense» chargé de gérer cette hotline s'est efforcé de la garder ouverte le plus longtemps possible afin d'offrir la possibilité aux collaborateur.trices de prendre contact. C'est pourquoi le numéro de téléphone est resté activé jusqu'à mi-janvier. En raison de l'interdépendance partielle des enquêtes, les expert.es indépendant.es mandaté.es ont demandé un délai supplémentaire pour pouvoir mener à bien leurs enquêtes et établir leurs rapports.

Les signalements anonymes ont été transmis au cabinet «Troillet Meier Raetzo» seulement après avoir recueilli le consentement de leurs auteurs, ce qui s'est avéré chronophage. En outre, l'octroi du mandat de la RSI aux avocat.es externes indépendant.es a pris plus de temps que prévu.

## **9. Quels sont les résultats?**

**Enquête 1:** les examens sont toujours en cours. Les constats à mi-parcours sont les suivants: les instruments actuellement disponibles au sein de l'entreprise pour protéger les collaborateur.trices présentent des lacunes.

Le Conseil d'administration a donc défini des axes d'action importants: il adopte clairement une politique de tolérance zéro. Cette thématique fait partie des responsabilités des personnes dirigeantes, à tous les échelons hiérarchiques. Elle nécessite une approche proactive basée sur un travail de prévention, de sensibilisation, de formation et d'information. Une offre duale de recours et de conseil (personnes de confiance internes et médiateur.trice externe) doit être mise en place. Les collaborateur.trices occupant des postes de direction seront sensibilisés à travers un programme de formation obligatoire sur le thème du harcèlement et sur la manière de gérer les cas. En cas de non-respect des nouvelles dispositions, des sanctions spécifiques seront prononcées.

**Enquête 2:** les expert.es ont constaté que la direction avait agi de manière appropriée dans deux cas examinés sur trois. Pour le troisième, des lacunes ont été constatées au niveau de la direction au sein

des services spécialisés. Celles-ci sont traitées par le Comité de direction de la RTS. Le Comité de direction de la RTS en place à l'époque n'a pas suffisamment assumé sa responsabilité secondaire de surveillance, sans pour autant la négliger totalement. Par conséquent, le Conseil d'administration de la SSR a exprimé sa pleine confiance envers le directeur général de la SSR et le directeur de la RTS.

**Enquête 3:** les trois cas largement relayés dans les médias portent sur différentes situations. Dans le premier cas, qui concerne un collaborateur ne travaillant plus à la RTS, les expert.es indépendant.es n'ont constaté aucun cas de harcèlement sexuel ou moral. Contrairement à ce qui a été écrit par certains médias, aucun des faits rapportés n'a été qualifié d'infraction pénale.

En revanche, dans les deux autres cas analysés, les expert.es ont constaté des actes qui ont été qualifiés de harcèlement au sens de l'article 328 du Code suisse des obligations (responsabilité de l'employeur). Pour des raisons liées à la protection de la personnalité, que la SSR respecte, il n'est pas possible de fournir des informations complémentaires sur les différents cas et les mesures prises.

Dans le cadre de l'enquête 3, la RTS proposait jusqu'à mi-janvier 2021 une hotline externe permettant aux collaborateur.trices de signaler tout comportement déplacé dans l'environnement de travail de la RTS. Ces vingt dernières années, 220 cas au total ont été signalés. Chaque signalement fait l'objet d'un examen minutieux et les cas problématiques sont immédiatement traités par l'entreprise.

## 10. L'enquête 1 est toujours en cours – qu'est-ce qui a été fait jusqu'ici?

- L'**ensemble des règles** actuelles a fait l'objet d'une analyse approfondie (règlements et directives, guides, instructions de travail, descriptions des rôles, etc.).
- Des **entretiens** ont été menés avec de nombreux services, organes et personnes internes comme externes concerné.es ou lié.es de près ou de loin au thème en question.
- **Analyse approfondie des «bonnes pratiques»:**
  - analyse d'études, de rapports d'évaluation et de guides sur le thème
  - examen des règlements, des services de contact et de recours, ainsi que des processus d'entreprises et d'institutions comparables en Suisse et à l'étranger
- Prise en compte des résultats **actuellement disponibles des autres enquêtes** qui permettent d'identifier des aspects systémiques, culturels et structurels pour lesquels des conclusions ont déjà été rendues.

En principe, le **rapport final** sera remis fin juin 2021. Toutefois, il ne pourra pas être finalisé tant que les résultats des autres enquêtes ne seront pas disponibles. Les mesures à prendre et leur mise en œuvre doivent reposer sur les conclusions de tous les projets et enquêtes. Un changement culturel durable nécessite une analyse holistique qui permette une interaction entre la culture, les principes de direction, les responsabilités, l'ambiance de travail et les instruments correspondants.

L'**analyse actuelle et les recommandations** résultant de l'enquête 1 en cours doivent être considérées comme un bilan intermédiaire jusqu'à la remise du rapport final. Les recommandations ne pourront être concrétisées que lorsque tous les résultats auront été intégrés dans le rapport final.

Toutefois, l'analyse actuelle laisse d'ores et déjà entrevoir les orientations suivantes:

- Un **changement de paradigme s'impose** pour que toutes et tous les responsables – des postes de direction les plus élevés à l'ensemble des supérieur.es hiérarchiques – se sentent compétent.es et responsables vis-à-vis de ce thème, appliquent et encouragent à leur niveau la culture souhaitée en matière de comportement respectueux et de climat de travail non anxiogène.
- Il faut adopter une attitude claire et perceptible en faveur d'une **politique de tolérance zéro**.
- La thématique doit **être abordée de manière proactive**, à travers des activités de prévention, de sensibilisation, de formation et d'information.
- Il convient **d'introduire une offre duale de recours et de conseil** avec, d'une part, des personnes de confiance internes et, d'autre part, un.e médiateur.trice externe.
- Concernant l'ensemble de règles (p. ex. directive sur la protection de la personnalité), il convient de définir **des normes minimales uniformes et contraignantes pour l'ensemble des unités d'entreprise**.
- Les **rôles et les compétences** des personnes et organes spécialisé.es internes (p. ex. Ressources humaines, délégué.e à l'égalité, services de contact externes) concernant ce thème doivent être clarifiés.

- Les axes d'action sont en cours de réflexion entre les personnes et les responsables concernés, et le Comité de direction dans le cadre d'un processus participatif placé sous la responsabilité de la Révision interne et de l'experte externe. L'objectif est de formuler des propositions et de recueillir des expériences relatives aux axes d'action et à leur mise en œuvre. Celles-ci figureront ensuite dans les recommandations du rapport final. Le Conseil d'administration décidera des mesures définitives.

## 11. Les rapports finaux seront-ils publiés?

Le rapport d'enquête 2 (anonymisé) est consultable à l'adresse [www.srgssr.ch/fr/news-medias](http://www.srgssr.ch/fr/news-medias). Une fois terminé, le rapport d'enquête n° 1 sera également publié. Il est attendu pour début juillet.

## 12. Quelles mesures d'amélioration de la diversité et de promotion de la femme sont déjà en cours à la SSR?

- Le réseau de collaboratrices de la SSR «idée femme» a été créé en 2019 par les membres féminins des Comités de direction des unités d'entreprise et de la Direction générale: Larissa M. Bieler, Lis Borner, Tamara Deflorin, Philippa de Roten, Milena Folletti, Ladina Heimgartner, Andrea Hemmi, Martina Vieli et Nathalie Wappler
- Le **Diversity Board** fondé en 2019 renforce les mesures contraignantes en matière de diversité. Le réseau interne «**idée femme**» soutient cette initiative.
- Dans le cadre du projet «**Chance 50:50**», plusieurs rédactions visent un meilleur équilibre hommes/femmes dans leurs reportages et s'efforcent de donner la parole à des expertes.
- La SSR ne met plus au concours des postes uniquement à **100 %**, mais au plus à 80-100 %.
- Avec le **modèle «Work Smart»**, la SSR a mis en place les conditions nécessaires pour faciliter le travail flexible.

À la SSR, les femmes représentent actuellement 41 % de l'effectif et 30 % des cadres.

### Service de presse SSR

Edi Estermann et Lauranne Peman

[medienstelle.srg@srgssr.ch](mailto:medienstelle.srg@srgssr.ch)

Tél. 058 136 21 21