



Convention collective de travail 2024



Table des matières

1	Dispositions générales et champ d'application	4
1.1	But	4
1.2	Champ d'application et droit applicable	4
1.3	Droit de participation	4
1.4	Liberté syndicale	5
1.5	Droit de recours et résolution des conflits	6
1.6	Paix du travail	6
1.7	Contribution aux frais d'exécution	6
1.8	Durée du contrat, délai de résiliation	7
1.9	Langues	7
2	Début et fin de l'engagement.....	8
2.1	Contrat de travail	8
2.2	Résiliation des contrats de travail individuels	8
3	Temps de travail	9
3.1	Base de calcul	9
3.2	Temps d'interprétation	9
3.3	Temps d'attente	9
3.4	Temps de voyage	9
3.5	Pauses	10
3.6	Disposition des missions.....	11
3.7	Annulation d'une mission.....	11
3.8	Le/la client-e ne vient pas au rendez-vous.....	11
3.9	Mission à deux ou plusieurs interprètes	12
3.10	Télétravail et missions d'interprétation en ligne	12
3.11	Supplément pour le travail de nuit	12
3.12	Le supplément pour le travail des samedis et dimanches	12
3.13	Jours fériés.....	12
4	Temps libre	13
4.1	Droit aux vacances	13
4.2	Planification des vacances	13
4.3	Absences rémunérées	13
4.4	Congés parentaux rémunérés	13
4.5	Congés non payés	14
5	Salaire, frais, allocations	15
5.1	Salaire	15
5.2	Décompte.....	15

5.3	Cession du salaire	15
5.4	Supplément pour le travail de nuit et des samedis et dimanches	15
5.5	Allocations familiales.....	15
5.6	Compensation du renchérissement	15
5.7	Gratification pour ancienneté de service	16
5.8	Avance de salaire	16
6	Versement du salaire en cas d'incapacité, assurances sociales	17
6.1	Obligation d'annonce, médecin-conseil	17
6.2	Assurance-accidents	17
6.3	Assurance perte de gains en cas de maladie	17
6.4	Versement du salaire en cas de maladie ou d'accident	17
6.5	Service militaire, protection civile	17
6.6	Caisse de pensions	17
7	Formation continue, perfectionnement, supervision	18
7.1	Formation continue et perfectionnement, réunions	18
7.2	Supervision	18
8	Interdiction de concurrence	18
9	Dispositions transitoires	19
9.1	Compensation du renchérissement	19
9.2	Gratification pour ancienneté de service	19
9.3	Indemnisation en lien avec l'abonnement général.....	19
9.4	Commission paritaire (CoPa).....	19
9.5	Formation continue.....	19
9.6	Extension de la validité de la CCT pour tou-te-s les collaborateurs-trices de PROCOM	19
9.7	Caisse de pensions	19
9.8	Représentation du personnel.....	20
9.9	Annexe I: Salaire et suppléments	20
9.10	Traitement des contenus sensibles.....	20
9.11	Codes de déontologie des associations professionnelles bgd, ARILS et Ilissi	20
10	Signatures	21
	Annexe I: Salaire et suppléments.....	22
1	Échelons salariaux.....	22
2	Salaire horaire	22
3	Critères pour les missions spécifiques	23
4	Suppléments	24
5	Missions auprès de la télévision RTS	24
5.1	Émissions en direct.....	24
5.2	Émissions pré-produites	25
5.3	Remarques	25

5.4	Forfaits temps de voyage RTS	25
	Annexe II: Frais	26
	Annexe III: Règlement contre le mobbing, les harcèlements sexuel, sexiste, raciste ou d'autre nature, et contre la discrimination et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel	28
1	But.....	28
2	Principes	28
3	Bases légales.....	28
4	Définitions.....	29
4.1	Mobbing	29
4.2	Harcèlement sexuel	29
4.3	Abus de pouvoir dans le contexte professionnel.....	29
5	Prévention et responsabilité	30
5.1	PROCOM en tant qu'employeuse.....	30
5.2	Supérieur-e-s hiérarchiques	30
5.3	Collègues	30
6	Conseils et soutien confidentiels.....	31
6.1	Enquête et sanctions	31
7	Champ d'application et entrée en vigueur	31
	Sigles	32

Convention collective de travail

1 Dispositions générales et champ d'application

1.1 But

La présente convention collective de travail (CCT) vise la promotion et le maintien du bon accord entre la Fondation d'aide à la communication pour sourds (PROCOM) et les interprètes en langue des signes et les médiateurs-trices culturel-e-s en langue des signes (ci-après appelé-e-s ILS) travaillant dans le cadre du service d'interprète, la fixation de conditions de travail actuelles ainsi que l'approfondissement de la coopération entre les différents partenaires sociaux. Par le biais de cette convention, les parties contractantes veulent garantir l'égalité et l'égalité de traitement pour tou-te-s les interprètes et médiateurs-trices culturel-le-s, indépendamment de leur sexe, orientation sexuelle, origine, couleur de peau, situation de handicap ou de déficience.

Les parties sont désireuses de régler les divergences d'opinion dans un esprit de partenariat.

Les ILS s'engagent à offrir aux client-e-s des services adaptés à leurs besoins. Les ILS s'engagent à respecter le code de déontologie de leur association professionnelle respective.

L'employeuse respecte et protège la personnalité des ILS et se soucie de leur santé. Elle veille à un climat de travail empreint de respect mutuel et de tolérance, ce qui exclut les discriminations, les préjudices, le harcèlement et les atteintes à la santé.

L'employeuse protège les ILS contre les clients importuns.

L'employeuse veille à ce que les interprètes ne subissent pas de harcèlement sexuel et que les victimes de harcèlement sexuel ne subissent pas d'autres préjudices. Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel qui n'est pas acceptable pour l'une des parties. Les autres points sont réglés dans l'Annexe III: Règlement contre la mobbing, les harcèlements sexuel, sexiste, raciste ou d'autre nature et contre la discrimination et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel.

1.2 Champ d'application et droit applicable

Cette convention collective de travail s'applique à tou-te-s les ILS employé-e-s par PROCOM.

Sous réserve de dispositions contraires dans la présente CCT, le Code des obligations (CO) et les autres dispositions légales (Loi sur le travail, Loi sur l'égalité, Loi sur la participation, actes législatifs relatifs aux assurances sociales tels que la LAVS, la LAI, la LACI, la LAA, la LPP ainsi que la Loi sur la protection des données, la Loi sur les droits d'auteur, etc. ainsi que les ordonnances y afférentes) s'appliquent.

1.3 Droit de participation

Pour encourager la confiance mutuelle, la collaboration constructive et la bonne entente entre les employeurs-euses et les collaborateurs-trices de PROCOM, il existe les droits de participation suivants. Les droits de participation reviennent à tou-te-s les collaborateurs-trices. Les collaborateurs-trices sont libres d'élire parmi eux-elles une représentation temporaire ou permanente pour une meilleure coordination de leurs intérêts. Lors de la composition de l'organe de représentation, les collaborateurs-trices tiennent compte d'une représentation proportionnelle des fonctions, des sexes et des régions linguistiques. Les collaborateurs-trices exerçant des fonctions de direction ou de gestion des ressources humaines ne peuvent pas participer aux organes de participation des collaborateurs-trices.

I. Droit à l'information

L'employeuse informe les collaborateurs-trices suffisamment tôt, au moins deux semaines avant une décision définitive, des changements prévus.

- a. Modification importante de la structure organisationnelle et de l'orientation de l'organisation.

II. Droit à la consultation

L'employeuse consulte les collaborateurs-trices suffisamment tôt, au moins deux semaines avant de prendre une décision définitive, sur les modifications prévues et tient compte des préoccupations des collaborateurs-trices. Les décisions qui s'écartent des préoccupations des collaborateurs-trices doivent être motivées.

- a. Fermeture de secteurs partiels, licenciement collectif et réorganisation.
- b. Protection de la santé: en font notamment partie: l'adaptation ou la modification des horaires et des plans de travail, la fixation des vacances, la gestion des heures supplémentaires, l'équipement de l'entreprise et l'adaptation des locaux et des outils de travail.
- c. Procédures et instruments d'évaluation des collaborateurs-trices.

III. Droit à la participation

L'employeuse informe les collaborateurs-trices suffisamment tôt et les associe au processus de décision. L'accord des collaborateurs-trices, c'est-à-dire un consensus, est recherché. Sans l'accord des collaborateurs-trices, aucun changement ne peut être effectué.

- a. Changement ou adaptation du plan de prévoyance et de la caisse de pensions.
- b. Tout changement ou adaptation des dispositions de cette CCT nécessite une négociation entre les partenaires sociaux, c'est-à-dire entre PROCOM et les collaborateurs-trices, représenté-e-s par le SSP.

IV. Droit à l'autodétermination

Les collaborateurs-trices agissent de manière autodéterminée et s'organisent de manière autonome. L'accord de l'employeuse n'est pas nécessaire. L'employeuse soutient les collaborateurs-trices dans la réalisation des tâches suivantes, notamment en leur donnant accès aux contacts des collaborateurs-trices, en mettant à leur disposition des moyens techniques (imprimante, ordinateur, salle de réunion, etc.).

- a. Convocation d'une assemblée du personnel.
- b. Élection d'une représentation du personnel.
- c. Réalisation d'une consultation ou d'une enquête auprès des collaborateurs-trices.
- d. Information des collaborateurs-trices sur le travail effectué par la représentation du personnel.

L'exercice des droits de participation est considéré comme temps de travail et indemnisé au tarif du temps d'attente.

1.4 Liberté syndicale

La liberté syndicale réciproque est garantie. Le fait de s'associer ou non à l'association professionnelle ne doit engendrer aucune discrimination à l'égard des ILS, ni par l'employeuse, ni par l'association.

1.5 Droit de recours et résolution des conflits

I. Discussion

Afin de maintenir et de promouvoir le partenariat social, des discussions entre les parties contractantes ont lieu si nécessaire.

II. Plainte

Les parties liées par la présente CCT peuvent déposer une plainte auprès des parties contractantes (PROCOM, SSP) pour non-respect des dispositions de la présente CCT. Les plaintes doivent être traitées par les partenaires sociaux et discutées entre les parties contractantes dans les 30 jours suivant leur dépôt. Une solution sera recherchée en commun. Si aucune solution commune ne peut être trouvée, la commission paritaire peut être saisie conformément à l'art. 1.5, chiffre IV.

III. Personne de confiance

En cas de conflit individuel, les ILS ont le droit de faire appel à une personne de confiance ou à leur représentant-e syndical-e pour des entretiens avec l'employeuse.

IV. Commission paritaire

Il existe une commission paritaire permanente (CoPa) pour la résolution interne des conflits. La CoPa est composée d'une représentation de l'employeuse (direction, conseil de fondation), d'une représentation du SSP et d'une présidence externe. La présidence est élue par consensus. Si les membres de la CoPa ont un empêchement ou sont eux-mêmes concernés, ils-elles peuvent se faire représenter.

Une demande destinée à la CoPa est adressée à la présidence. La présidence informe les parties de la saisine de la CoPa et entend les parties.

Si la CoPa est saisie, la présidence convoque une réunion dans les 30 jours ou propose une procédure par écrit.

Les décisions de la CoPa sont contraignantes pour les parties. La voie juridique reste ouverte.

La participation de collaborateurs-trices ou de représentations des collaborateurs-trices à la CoPa est considérée comme du temps de travail et est rémunérée au tarif du temps d'attente. Les coûts pour les autres dépenses du processus de la CoPa, et en particulier les dépenses de la présidence de la CoPa, sont financés à parts égales par PROCOM et le SSP.

1.6 Paix du travail

Les parties contractantes sont tenues de veiller au respect de la convention collective de travail; à cet effet, les associations doivent exercer une influence sur leurs membres et, si nécessaire, utiliser les moyens statutaires et légaux. Chaque partie contractante est tenue de préserver la paix du travail et, en particulier, de s'abstenir de toute mesure de lutte dans la mesure où il s'agit d'objets régis par la convention collective de travail.

1.7 Contribution aux frais d'exécution

PROCOM déduit du salaire des ILS une contribution aux frais d'exécution mensuelle de Fr.10.-. Ce montant n'est pas dû au cas où le revenu mensuel assujéti à l'AVS ne dépasse pas Fr. 500.-. Ces

moyens servent à compenser de manière appropriée les frais administratifs de la mise en œuvre de la CCT. Ils sont transférés chaque année par l'employeuse au SSP. La contribution est remboursée aux membres du SSP ou déduite des cotisations dues.

1.8 Durée du contrat, délai de résiliation

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et remplace la CCT 2020 existante. La CCT est valable pour une durée illimitée. La CCT peut être résiliée pour la première fois au 31 décembre 2028. Ensuite, la durée se prolonge tacitement de trois ans en trois ans. Le délai de résiliation est de douze mois. La convention peut être résiliée pour la fin d'une année civile.

La CCT peut être modifiée avec l'accord des deux parties à tout moment. Une négociation intermédiaire est engagée à la demande d'une partie contractante en cas de demande de modification.

1.9 Langues

En cas de doutes sur l'interprétation de la CCT, le texte allemand fait foi.

2 Début et fin de l'engagement

2.1 Contrat de travail

Les rapports de travail sont régis par la présente convention collective et ses annexes. Le contrat de travail individuel précise la fonction, la date d'engagement, la durée du contrat, la gare de départ et le salaire selon le barème du règlement des salaires dans l'annexe à la CCT.

Sur demande des ILS, une deuxième gare de départ peut être convenue et sera consignée par écrit comme avenant au contrat.

Les ILS sont tenue-e-s d'annoncer à PROCOM d'éventuels contrats de travail supplémentaires, conclus avec d'autres employeurs-euses, ainsi que le fait d'exercer une activité lucrative à titre d'indépendante.

2.2 Résiliation des contrats de travail individuels

Le contrat de travail doit être résilié par écrit, en respectant les délais suivants:

- a. durant la période d'essai en respectant un délai de 7 jours pour la fin d'une semaine civile;
- b. après la période d'essai, durant la première année, en respectant un délai d'un mois pour la fin d'un mois;
- c. dès la deuxième année en respectant un délai de deux mois pour la fin d'un mois;
- d. dès la neuvième année en respectant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

Selon les dispositions de l'art. 337 CO, les deux parties peuvent résilier le contrat immédiatement pour de justes motifs.

Les ILS ne sont pas responsables des missions acceptées qui auront lieu après la fin du contrat de travail.

3 Temps de travail

3.1 Base de calcul

Le temps de travail annuel pour un taux d'occupation de 100% est de:

- a. 1911 heures pour 5 semaines de vacances (= 227.5 jours de travail à 8.4 heures)
- b. 1869 heures pour 6 semaines de vacances (= 222.5 jours de travail à 8.4 heures)

Le temps de travail est composé du temps d'interprétation (y compris le temps d'administration inclus dans l'indemnisation de ce temps) et des autres composantes du temps de travail. Les autres composantes du temps de travail incluent: le temps d'attente, le temps de voyage, le temps de préparation, le temps de réunion, le temps de formation continue rémunéré, le temps d'installation dans le cadre du télétravail.

3.2 Temps d'interprétation

Le temps d'interprétation est le temps d'interprétation commandé. Le temps d'interprétation rémunéré est toujours d'au moins une heure. Ensuite, il est comptabilisé par quart d'heure. Le temps d'interprétation est toujours arrondi au quart d'heure supérieur.

Est aussi considéré comme temps d'interprétation le temps où l'interprète travaille à deux ou en équipe.

Le temps de préparation est, pour une mission normale, comprise dans le tarif horaire de l'interprétation. Si, toutefois, un important temps de préparation est nécessaire (p. ex. théâtres / conférences / manifestations importantes, etc.), ce temps est rémunéré séparément après accord préalable avec le service de disposition des missions d'interprétation de PROCOM. Les collaborateurs-trices sont tenu-e-s de s'annoncer auprès du service de disposition des missions d'interprétation de PROCOM en cas de travaux de préparation importants. Une rémunération ultérieure d'un temps de préparation important n'est pas possible.

En règle générale, le temps d'interprétation en mission seule ou à deux ne devrait pas dépasser 5 heures par jour et 25 heures par semaine.

3.3 Temps d'attente

Est considéré comme temps d'attente le temps effectif entre les interprétations sur le lieu de la mission (pour la prolongation de la pause de midi, cf. art. 3.5). Le temps d'attente entre deux missions distinctes n'est pas considéré temps d'attente et n'est pas rémunéré.

3.4 Temps de voyage

Est considéré comme temps de voyage le temps du voyage aller-retour entre la gare de départ et le lieu de la mission d'interprétation. Le lieu de la mission d'interprétation est l'adresse. Avant et après la mission d'interprétation commandée, 15 minutes sont comptées comme temps de voyage.

I. Voyage aller

Est considéré comme temps de voyage la liaison horaire qui permet d'arriver à l'adresse 15 minutes avant le début du temps d'interprétation commandé.

II. Voyage de retour

Est considérée comme temps de voyage la liaison horaire qui permet un départ de l'adresse 15 minutes après la fin de la mission d'interprétation.

Au cas où une autre mission est planifiée juste après la première mission, le temps de voyage à la prochaine mission est considéré temps de voyage (de la fin du temps d'interprétation jusqu'au commencement du prochain temps d'interprétation). Cette disposition est applicable au cas où le voyage direct pour se rendre à la deuxième mission est nécessaire. Au cas où le voyage direct n'est pas nécessaire, le temps d'attente n'est pas rémunéré.

Exceptionnellement et avec l'accord de la direction, la voiture privée pourra être utilisée. La rémunération est alors calculée selon l'Annexe II: Frais.

3.5 Pauses

II. Pauses pendant la mission d'interprétation

Les ILS ont droit à une pause de 10 minutes après 50 minutes d'interprétation; ce droit figure par écrit dans la confirmation de la mission.

Si deux ou plusieurs interprètes travaillent en équipe, les pauses doivent être organisées de façon à ce que la communication puisse être interprétée sans interruption et que les pauses puissent être prises à tour de rôle.

II. Pause pour le repas de midi / pause pour le repas du soir

Principe

En règle générale, les ILS ont droit à au moins une demi-heure de pause (non rémunérée) pour le repas à midi et pour le repas du soir.

Pause de midi

L'ILS a droit à une indemnité pour le repas de midi dans les cas où une mission (temps d'interprétation, temps de voyage et temps d'attente) couvre l'entier de la période de 11 h 45 h à 13 h 45.

Pause du soir

L'ILS a droit à une indemnité pour le repas du soir dans les cas où une mission (temps d'interprétation, temps de voyage et temps d'attente) couvre l'entier de la période de 17 h 30 h à 20 h.

Dispositions complémentaires

Si le temps d'attente à la gare de départ dure jusqu'à 60 minutes, une indemnité de repas doit être versée.

Si la pause de midi dure moins de 60 minutes ou exactement 60 minutes, la totalité du temps est indemnisée comme temps d'attente.

Si la pause de midi dure plus de 60 minutes, une demi-heure de pause de midi non rémunérée est déduite, le reste est indemnisé comme temps d'attente.

Il en va de même pour une pause pour le repas du soir.

Si, lors d'une mission, l'interprétation doit avoir lieu pendant le temps du repas de midi ou du repas du soir du/de la bénéficiaire de la prestation, ce temps est également considéré comme temps d'interprétation.

Les indemnités pour les frais de repas sont définies dans l'Annexe II: Frais de la CCT.

3.6 Disposition des missions

Les ILS indiquent dans le système électronique de planification leurs obligations régulières et restrictions concernant leur disponibilité (notamment en raison d'éventuels autres contrats de travail ou d'une activité indépendante).

PROCOM (responsable de la disposition des missions d'interprétation) propose les missions disponibles aux ILS. Sauf disposition contractuelle contraire, les interprètes restent libres d'accepter ou de refuser les missions proposées.

Les ILS sont obligé-e-s d'exécuter les missions attribuées et confirmées. Pour des raisons impératives (raisons familiales, lourde charge psychique ou physique, etc.), les ILS pourront chercher un-e remplaçant-e ou demander à la direction du département des services et produits l'annulation du service.

3.7 Annulation d'une mission

Moment de l'annulation

Indemnités

Moins de 48 heures avant une mission

100% du temps de travail commandé (y compris temps de préparation, d'attente et de voyage)

Le moment où PROCOM confirme l'annulation par e-mail est considéré comme le moment de l'annulation. Pour le calcul de l'indemnité d'annulation, les heures de bureau de PROCOM (lundi-vendredi) sont applicables. Les week-ends ne sont pas pris en compte dans le calcul, respectivement ils sont déduits.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité d'annulation, l'ILS doit se mettre à disposition du service pour une mission de remplacement intervenant le même jour, ou sur une demi-journée du même jour.

Pour autant que ses capacités/compétences le permettent, l'ILS doit accepter un engagement de remplacement.

Si la mission de remplacement est plus courte que celle qui a été annulée, la différence entre l'indemnité d'annulation et la mission de remplacement sera versée à l'ILS.

Si l'engagement annulé est remplacé par une mission plus longue, l'ILS touchera le salaire effectif correspondant à cette nouvelle mission.

3.8 Le/la client-e ne vient pas au rendez-vous

Si le/la client-e n'est pas au rendez-vous à l'heure convenue, l'ILS devra attendre une demi-heure sur place et en informera ensuite le service de gestion des commandes de missions d'interprétation. L'indemnité est versée de manière analogue à l'art. 3.7 Annulation d'une mission.

Au cas où le client ne viendrait pas au rendez-vous, aucune indemnité de repas n'est versée.

3.9 Mission à deux ou plusieurs interprètes

Les missions avec un temps d'interprétation jusqu'à 2 heures, y compris une pause de dix minutes, sont assurées par un-e ILS.

Les missions avec un temps d'interprétation jusqu'à 2h30, y compris deux pauses de 10 minutes, sont assurées par un-e ILS.

Pour les missions dont le temps d'interprétation dépasse 2h30 ou dont le déroulement du programme l'exige, deux ou plusieurs ILS seront en règle générale engagées en équipe.

Le nombre nécessaire d'ILS est fixé par le service de gestion des commandes de missions et déterminé par la demande transmise. Les réactions des ILS seront prises en compte par le service de gestion des commandes des missions d'interprétation.

Les exceptions suivantes sont possibles

Splitting

Les missions dont le temps d'interprétation dure 2h30 ou plus, dont les thèmes et le déroulement le permettent et dont les pauses et interruptions peuvent être planifiées par le service de gestion des commandes de missions d'interprétation peuvent être réparties sur plusieurs ILS.

Missions avec une grande partie de travail pratique

Les missions avec une grande partie de travail pratique (où aucune communication devant être interprétée n'a lieu pendant env. 50% du temps prévu ou davantage, par ex. lorsqu'un travail individuel est demandé) peuvent être assurées par un-e seul-e ILS.

3.10 Télétravail et missions d'interprétation en ligne

Pour les missions en ligne, le temps d'interprétation est toujours d'au moins une heure.

En outre, une demi-heure est rémunérée au tarif du temps d'attente pour l'installation des moyens techniques et la préparation avec les bénéficiaires.

Les ILS sont responsables du bon fonctionnement des appareils techniques et de l'existence d'une connexion Internet.

L'indemnité versée pour l'utilisation d'appareils techniques privés par mission d'interprétation est fixée dans l'Annexe I: Salaire et suppléments.

3.11 Supplément pour le travail de nuit

Le supplément pour le travail de nuit est fixé dans l'Annexe I: Salaire et suppléments.

3.12 Le supplément pour le travail des samedis et dimanches

Le supplément pour le travail des samedis et dimanches est fixé dans l'Annexe I: Salaire et suppléments.

3.13 Jours fériés

Les suppléments pour le travail pendant les jours fériés sont fixés dans l'Annexe I: Salaire et suppléments.

4 Temps libre

4.1 Droit aux vacances

Âge	Semaines	Supplément de salaire en %
Jusqu'à 49 ans	5 semaines	correspondant à un supplément de salaire de 10,64%
Dès 50 ans	6 semaines	correspondant à un supplément de salaire de 13,04%

L'augmentation du droit aux vacances est accordée à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 50 ans est atteint.

Le supplément de vacances est inclus dans les taux d'indemnisation et est indiqué séparément sur le décompte de salaire.

4.2 Planification des vacances

Les ILS indiquent dans le système électronique de planification leurs absences pour vacances (dès 3 jours) au moins un mois à l'avance.

4.3 Absences rémunérées

L'ILS a droit à un congé payé dans les cas suivants:

Décès de la/du partenaire, d'un enfant, d'une belle fille ou d'un beau fils ou d'un des deux parents	3 jours
Décès des grands-parents, des beaux-parents, du gendre, de la belle-fille, d'un frère ou d'une sœur	1 jour

4.4 Congés parentaux rémunérés

I. Congés parentaux pour le parent qui n'a pas donné naissance

Congé parental pour le parent qui n'a pas donné naissance 20 Jours

Le congé parental doit être pris dans les 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant.

Congé d'adoption 20 Jours

Le congé d'adoption doit être pris dans les 6 premiers mois suivant l'accueil de l'enfant.

Congé lié à l'accueil d'un enfant à titre de famille d'accueil 20 Jours

Le congé lié à l'accueil d'un enfant à titre de famille d'accueil doit être pris dans les 6 premiers mois suivant l'accueil de l'enfant.

Rémunération

La rémunération pendant le congé parental s'élève à 100% du revenu moyen des 12 derniers mois. Le mois de référence pour le calcul est le mois précédant celui au cours duquel le congé parental commence.

II. Grossesse et congé parental pour le parent qui a donné naissance

Congé parental pour le parent qui a donné naissance

18 semaines

Le congé parental pour le parent qui a donnée naissance doit être pris immédiatement après la naissance de son propre enfant.

Rémunération

La rémunération pendant le congé parental s'élève à 100% du revenu moyen des 12 derniers mois. Le mois de référence pour le calcul est le mois précédant celui au cours duquel le congé parental commence.

Incapacité de travail pendant la grossesse

Une éventuelle incapacité de travail pendant la grossesse est traitée comme une absence pour cause de maladie. PROCOM assure le respect des dispositions de protection de la santé au sens de la loi sur le travail.

Temps d'allaitement

Le temps nécessaire à une ILS pour allaiter ou tirer son lait pendant le travail est considéré comme du temps de travail et est rémunéré au tarif du temps d'attente.

4.5 Congés non payés

Les congés non payés à partir d'une durée d'un mois doivent être signalés au service de gestion des commandes de missions d'interprétation au moins trois mois avant leur début.

Les congés non payés à partir d'une durée d'un mois seront déduits dans le cadre du calcul du salaire moyen.

5 Salaire, frais, allocations

5.1 Salaire

Les montants des salaires sont mentionnés dans l'Annexe I: Salaire et les suppléments à la CCT.

5.2 Décompte

Les missions sont rapportées par le biais du système électronique de planification dans les 24 heures suivant la mission. Les missions qui n'ont pas été entièrement traitées avant le 5 du mois suivant ne sont rémunérées que le mois suivant. En règle générale, le paiement est effectué le 25 du mois pour le mois précédent.

5.3 Cession du salaire

Les ILS ne sont pas autorisées à céder leur salaire à des tiers. Les cessions éventuellement convenues allant à l'encontre de cette règle ne sont pas reconnues par PROCOM (art. 325 CO). Le salaire est versé uniquement aux ILS. Font exception les décisions des tribunaux et saisies de salaires selon le droit des poursuites.

5.4 Supplément pour le travail de nuit et des samedis et dimanches

Les suppléments pour le travail de nuit et le travail des samedis et dimanches sont fixés dans l'Annexe I: Salaire et les suppléments à la CCT.

5.5 Allocations familiales

Les allocations familiales sont payées conformément aux directives légales et cantonales.

5.6 Compensation du renchérissement

Le renchérissement est compensé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) en août de l'année précédente, au 1^{er} janvier de l'année suivante, sur tous les tarifs de mission ayant une incidence sur le salaire (décembre 2020 = 100). Si le renchérissement est inférieur à 0,5%, il peut être cumulé avec l'année suivante et versé la deuxième année. Un renchérissement négatif n'est pas cumulé.

Si, pour des raisons financières, PROCOM ne peut pas ou pas entièrement compenser le renchérissement, PROCOM entame des négociations avec le SSP et une solution consensuelle est recherchée. Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est le conseil de fondation qui décide.

5.7 Gratification pour ancienneté de service

PROCOM accorde aux collaborateurs-trices de longue date les gratifications pour ancienneté de service suivantes:

Années de service	Gratification
5 années	Bon de CHF 100.-
10 années	$\frac{1}{4}$ du salaire mensuel* ou 6 jours de vacances**
15 années	$\frac{1}{2}$ du salaire mensuel* ou 12 jours de vacances**
20 années	$\frac{3}{4}$ du salaire mensuel* ou 18 jours de vacances**
25 années	1 salaire mensuel* ou 25 jours de vacances** ou solution combinée
30 années	$\frac{1}{2}$ du salaire mensuel* ou 12 jours de vacances**
35 années	$\frac{1}{2}$ du salaire mensuel* ou 12 jours de vacances**
40 années	1 salaire mensuel* ou 25 jours de vacances** ou solution combinée

* Le calcul du salaire mensuel se base sur le salaire moyen des 12 derniers mois précédant le mois de l'échéance de la gratification;

** L'option «vacances» ne s'applique qu'aux collaborateurs-trices engagé-e-s sur la base d'un salaire mensuel.

5.8 Avance de salaire

Les ILS peuvent, en cas de situation financière difficile, demander à leur employeuse une avance d'un salaire moyen calculé sur les 6 derniers mois.

6 Versement du salaire en cas d'incapacité, assurances sociales

6.1 Obligation d'annonce, médecin-conseil

L'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident doit être annoncée à PROCOM sans délai. Après trois jours civils, un certificat médical doit être présenté pour attester de l'incapacité de travailler. Dans des cas individuels, PROCOM pourra demander un certificat médical dès le 1^{er} jour de maladie et/ou pourra demander un examen par un médecin-conseil.

Les absences non attestées par un médecin sur demande ne sont pas rémunérées.

6.2 Assurance-accidents

Les ILS sont assuré-e-s obligatoirement contre les accidents selon la loi fédérale sur les assurances-accidents. Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont payées à part égales par PROCOM et les ILS.

6.3 Assurance perte de gains en cas de maladie

PROCOM conclut une assurance perte de gains en cas de maladie avec une durée de prestations de 720 jours. Les cotisations sont payées à part égale par PROCOM et les ILS.

6.4 Versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

Dès le 1^{er} jour d'absence et au maximum jusqu'au 720^e jour d'absence, le paiement correspond à 100% du salaire net moyen, calculé sur les 12 derniers mois (les congés non payés de plus de 1 mois ne sont pas pris en considération). La prestation de l'assurance va à PROCOM.

Pour les absences dues à une intervention médicale planifiée, le paiement correspond à 100% du salaire net moyen, calculé sur les 12 derniers mois (les congés non payés à partir d'une durée d'un mois ne sont pas pris en considération).

6.5 Service militaire, protection civile

En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire ou service civil ou de service féminin de l'armée ainsi que pour cause de service civil de remplacement, les versements de salaire suivants sont effectués par année civile:

- Durant 4 semaines: 100% du salaire moyen, calculé sur les 12 derniers mois
- Pour le temps dépassant 4 semaines ou pendant l'école de recrues en tant que recrue:
 - 60% du salaire aux personnes célibataires sans obligations de soutien
 - 80% du salaire aux personnes mariées ou aux personnes célibataires avec obligations de soutien

6.6 Caisse de pensions

Les ILS touchant un salaire brut qui dépasse le montant-limite fixé par le Conseil fédéral sont assuré-e-s à la caisse de pensions.

60% des cotisations sont à la charge de PROCOM, 40% à la charge des ILS.

Les détails sont réglés dans le plan de prévoyance et dans le règlement de prévoyance.

7 Formation continue, perfectionnement, supervision

7.1 Formation continue et perfectionnement, réunions

PROCOM encourage sur le plan professionnel la formation continue et le perfectionnement de ses ILS.

Les perfectionnements et les formations continues indispensables et imposés par l'entreprise sont considérés comme temps de travail et sont indemnisés selon le tarif prévu pour le temps d'attente.

Pour d'autres formations continues qui répondent aux intérêts de l'entreprise, les coûts des cours sont pris en charge avec l'accord de l'employeuse.

Le temps des réunions avec la direction est payé en tant que temps d'attente, dans la mesure où la réunion en question a été demandée par la direction.

7.2 Supervision

Les ILS peuvent demander auprès de leur échelon hiérarchique supérieur une supervision par une personne professionnelle. La demande et sa motivation doivent être faites par écrit à l'intention de la direction, qui décidera en dernière instance par rapport à cette demande.

L'échelon hiérarchique supérieur peut ordonner une supervision pour certain-e-s ILS ou pour une équipe.

8 Interdiction de concurrence

L'interprète n'a pas le droit de concurrencer PROCOM en Suisse et dans la Principauté de Liechtenstein pendant toute la durée des rapports de service. En particulier, il est interdit d'exploiter un service d'interprète en langue des signes concurrençant PROCOM ou de se faire engager dans un tel service en Suisse et dans la Principauté de Liechtenstein.

En cas d'infraction, il est dû, en plus du dommage causé à PROCOM, une amende conventionnelle de CHF 10'000.-. PROCOM peut dans tous les cas exiger la suppression de la situation non conforme au contrat.

9 Dispositions transitoires

9.1 Compensation du renchérissement

La compensation du renchérissement sera due pour la première fois en janvier 2025. La variation de l'indice des prix à la consommation d'août 2023 à août 2024 est déterminante.

9.2 Gratification pour ancienneté de service

Pour le calcul de la gratification pour ancienneté de service, seules les années de service chez PROCOM sont prises en compte. Les autres années de service accomplies avant la reprise par PROCOM ne sont pas prises en compte.

9.3 Indemnisation en lien avec l'abonnement général

Le changement de la base de calcul impliquant le passage du temps voyage au temps de travail a pour conséquence qu'une minorité d'ILS subit une perte au niveau des indemnités. Afin d'atténuer en une seule fois cette perte financière, les dispositions suivantes s'appliquent la première année d'entrée en vigueur de la nouvelle CCT, c'est-à-dire pour l'année 2024:

Pertes en CHF par année	Indemnité ponctuelle pour atténuer la perte
Plus de CHF 1000.-	CHF 1000.-
Plus de CHF 500.-	CHF 500.-
Plus de CHF 100.-	CHF 100.-

9.4 Commission paritaire (CoPa)

Les partenaires sociaux-ales élisent jusqu'à fin 2024 les membres et la présidence de la Commission paritaire.

9.5 Formation continue

Les partenaires sociaux-ales ont l'intention de réviser le chapitre de la formation continue lors de la prochaine révision de la présente CCT (probablement en 2028). Il s'agit notamment d'harmoniser les formations continues dans les trois régions linguistiques et d'intégrer les formations continues exigées dans la CCT. Extension de la validité de la CCT pour tou-te-s les collaborateurs-trices de PROCOM.

9.6 Extension de la validité de la CCT pour tou-te-s les collaborateurs-trices de PROCOM

Lors de la prochaine révision de la présente CCT (probablement en 2028), les partenaires sociaux-ales ont l'intention d'étendre la CCT à tou-te-s les collaborateurs-trices de PROCOM.

9.7 Caisse de pensions

PROCOM se déclare prête, jusqu'à la prochaine révision de la présente CCT (probablement en 2028), à analyser les contrats de caisse de pensions actuels, à les harmoniser et, si nécessaire, à procéder, avec l'accord des collaborateurs-trices, à des adaptations permettant d'améliorer le mécanisme de constitution des rentes.

9.8 Représentation du personnel

Les collaborateurs-trices de PROCOM sont libres de créer une Commission du personnel (CoPe) et d'élire leurs représentant-te-s. En collaboration avec les partenaires sociaux-ales, une Commission du personnel élue peut élaborer un règlement de la CoPe, qui sera annexé à la CCT lors de la prochaine révision de la présente CCT.

9.9 Annexe I: Salaire et suppléments

Les partenaires sociaux-ales ont l'intention de réviser l'Annexe I: Salaire et suppléments lors de la prochaine révision de la présente CCT (probablement en 2028) et d'analyser les tarifs et de les adapter si nécessaire.

9.10 Traitement des contenus sensibles

Les partenaires sociaux-ales ont l'intention de développer un chapitre sur le traitement de contenus sensibles lors de la prochaine révision (prévue pour 2028). Il s'agit en particulier de contenus qui pourraient être pénalement répréhensibles ou qui pourraient nuire à la santé de l'ILS.

9.11 Codes de déontologie des associations professionnelles bgd, ARILS et Ilissi

Les trois associations professionnelles bgd, ARILS et Ilissi révisent et harmonisent leurs codes de déontologie jusqu'à la prochaine révision de la présente CCT (probablement en 2028).

10 Signatures

PROCOM Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte
Fondation d'aide à la communication pour sourds
Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi

Lieu, date

Olten, 29.2.2024

Roman Probst, président de la direction



Lieu, date

Olten, 29.2.2024

Alexander Volmar, président du conseil de fondation

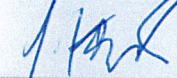


bgd Berufsvereinigung der Gebärdensprachdolmetscher:innen der deutschen Schweiz

Lieu, date

Olten, 29.2.2024

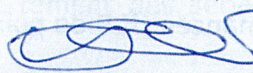
Jennifer Kaiser, membre du comité



Lieu, date

Uster, 12.3.24

Michelle Ditzler, membre du comité



ARILS Association Romande des Interprètes en Langue des Signes

Lieu, date

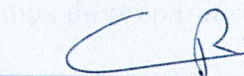
Maracon, 18.03.24

Maude Lançon, coprésidente



Maracon, le 18.03.24

Clarisse Raboud-Trichard, coprésidente

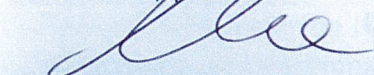


ILISSI Interpreti in lingua dei segni svizzera italiana

Lieu, date

Cigano, 9/3/24

Luca Marra, président



VPOD – SSP Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

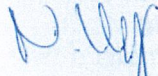
Syndicat suisse des services publics

Sindacato svizzero del personale dei servizi pubblici e sociosanitari

Lieu, date

Olten, 29.2.2024

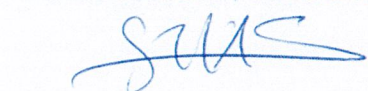
Natascha Wey, secrétaire générale



Lieu, date

Olten, 29.2.2024

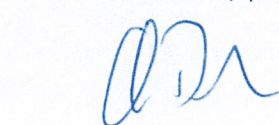
Salome Schaerer, secrétaire syndicale



Lieu, date

Am 19.6.24

Christian Dandrès, président



Annexe I: Salaire et suppléments

Les dispositions suivantes relatives au salaire et aux suppléments s'appliquent à tou-te-s les ILS employé-e-s par PROCOM.

1 Échelons salariaux

Échelon 1: salaire initial.

Échelon 2: l'adaptation a lieu le mois suivant après avoir atteint ou dépassé 400 heures. d'interprétation.

Échelon 3: l'adaptation a lieu l'année suivante avec 4 années d'expérience professionnelle et 250 heures/par année atteintes.

Échelon 4: l'adaptation a lieu l'année suivante avec 10 années d'expérience professionnelle chez PROCOM et 250 heures/par année atteintes.

Échelon 5: très bonnes performances (ILS de pointe).

Échelon 6: très bonnes performances (ILS de pointe).

2 Salaire horaire

	Base	+13 ^e [8,33%]	Fériés + Vac. 4 sem. [13.64%]	Fériés + Vac. 5 sem. [16.04%]
Temps d'interprétation				
Seul-e				
Échelon 1	60,30	65,32	74.20	77.20
Échelon 2	69,09	74,85	85.10	88.50
Échelon 3	69,93	75,76	86.10	89.60
Échelon 4	71,61	77,58	88.20	91.70
Échelon 5	74,12	80,29	91.20	94.90
Échelon 6	74,12	80,29	91.20	94.90
À deux				
Échelon 1	60,30	65,32	74.20	77.20
Échelon 2	61,13	66,22	75.30	78.30
Échelon 3	61,97	67,13	76.30	79.40
Échelon 4	62,81	68,04	77.30	80.40
Échelon 5	62,81	68,04	77.30	80.40
Échelon 6	Salaire tarif seul			

	Base	+13^e [8,33%]	Fériés + Vac. 5 sem. [13.64%]	Fériés + Vac. 6 sem. [16.04%]
Tarif préparation pour des missions spécifiques ¹⁾ par heure	33,50	40,40	41.20	42.90
Tarif préparation TV, culture ²⁾ par heure	50,25	54,44	61.90	64.40

Temps de préparation pour des missions spécifiques

Le temps de préparation pour des missions spécifiques est à convenir au préalable.

Temps de voyage et temps d'attente	8,25	8,94	10.20	10.60
Par tranche de 15 minutes				

¹⁾ Pour se préparer et se familiariser avec les textes en vue de conférences et de grands événements.

²⁾ Pour se préparer pour des missions à la télévision et, par exemple, pour des manifestations culturelles (théâtre, concerts, films, etc.). Pour se préparer et traduire des documents en vue de missions lors de manifestations culturelles, on comptera au moins 2 fois le temps de représentation. Pour ces missions, le tarif individuel s'applique également lorsque deux ou plusieurs ILS interviennent.

3 Critères pour les missions spécifiques

Le tarif «Seul-e» est aussi appliqué lorsque plus d'un-e ILS sont engagé-e-s dans les cas suivants:

Missions spécifiques (au moins 3 critères doivent être remplis)

- parmi les participant-e-s d'un groupe dès 30 personnes, il y a plusieurs personnes sourdes et non-sourdes à interpréter
- la majorité des personnes participantes ne sont pas connues à l'avance
- des moyens techniques de communication sont utilisés (p. ex. microphones, installation de traduction pour le chuchotage)
- mission dans le cadre des médias/d'un enregistrement, couverture d'un événement public par la présence des médias
- collaboration avec des interprètes en langue parlée
- missions avec interprétation depuis une autre langue
- la part des interventions en langue étrangère est de 50% ou davantage

4 Suppléments

Supplément pour le travail de nuit

supplément de 25% sur le salaire horaire en vigueur

Pour les heures de travail effectuées entre 23 h et 6h du matin (y compris le temps d'attente et de voyage):

Suppléments pour le travail des samedis et dimanches

supplément de CHF 5.00 par heure de travail

Pour les heures de travail effectuées les samedis et les dimanches (y compris le temps de préparation, d'attente et de voyage):

Jours fériés

Pour les heures de travail effectuées les jours fériés, un supplément de jour férié de 3% (correspondant à 7,5 jours de travail) est versée aux ILS avec le salaire.

Si un jour de travail tombe sur un jour férié dans le canton de la gare de départ applicable, il est possible de faire valoir un supplément pour jour férié de 5 CHF sur le salaire horaire applicable pour le temps de travail effectué (y compris le temps de préparation, d'attente et de voyage). Le supplément est saisi séparément dans le système électronique de planification et le jour férié correspondant est indiqué.

5 Missions auprès de la télévision RTS

Les dispositions suivantes s'appliquent à toutes les missions auprès de la télévision RTS

5.1 Émissions en direct

	Temps interpr.	Temps prépar.	Temps repas	Temps voyage
< 10 minutes	1.00	1.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
11 - 35 minutes	1.50	3.50	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
36 - 60 minutes*	2.00	4.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ

*dès 61 minutes, un devis est établi

*dès 36 minutes, interprétation avec 2 ILS

5.2 Émissions pré-produites

	Temps interpr.	Temps prépar.	Temps repas	Temps voyage
< 10 minutes	1.00	1.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
11 - 35 minutes	1.50	3.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
36 - 60 minutes*	2.00	4.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ

*dès 61 minutes, un devis est établi

*dès 36 minutes, interprétation avec 2 ILS

5.3 Remarques

Les émissions spéciales font l'objet d'un appel d'offres séparé. La rémunération des émissions spéciales se base sur les forfaits pour les missions liées aux émissions enregistrées.

Toutes les missions liées à la télévision RTS, y compris celles assurées par deux ILS, sont rémunérées selon le tarif pour les missions assurées par un-e ILS seul-e.

Les missions commandées et annulées sont rémunérées selon l'art. 3.7 de la CCT.

5.4 Forfaits temps de voyage RTS

Gare de départ	Forfait temps de voyage
Zurich → ZH, Genève → GE, Lugano → LG	1.50
Lenzbourg → ZH, Aarau → ZH	2.50
Olten → ZH, Lausanne → GE, Locarno → LG, Chiasso → LG, Schaffhouse → ZH	3.00
Bâle → ZH, Berne → ZH, Saint-Gall → ZH	3.50
Yverdon → GE, Neuchâtel → GE; Fribourg → GE; Fribourg → ZH	4.00
Romont → GE	4.50

Ces forfaits pour le temps de voyage sont fixes et ne dépendent pas d'autres missions qui se déroulent le même jour.

Annexe II: Frais

Frais de voyage

Les frais de voyage sont remboursés comme suit:

Abonnement général

Taux d'occupation moyen	Participation de PROCOM
51-100%	100%
41-50%	50%
31-40%	40%
21-30%	30%

Le financement ou le financement partiel de l'AG peut faire l'objet d'une demande adressée à PROCOM.

Le temps de travail de l'année précédente est considéré comme le taux d'occupation moyen. En cas d'entrée en cours d'année, le temps de travail moyen est calculé pour le nombre de mois déjà travaillés. Les congés non payés à partir d'un mois sont déduits.

Abonnement demi-tarif CFF

L'abonnement demi-tarif CFF est mis à disposition par PROCOM, à condition que PROCOM ne participe pas aux coûts d'un abonnement général.

Principe

Le billet à partir de la gare de départ, 2^e classe, est remboursé par PROCOM.

Les ILS disposant de leur propre abonnement (abonnement général, abonnement d'une communauté tarifaire) reçoivent de PROCOM la même indemnité en termes de montant, mais au maximum le montant d'un AG 2^e classe par an.

Voiture privée

L'utilisation convenue préalablement d'une voiture privée est indemnisée à raison de CHF 0.60/km.

Forfaits pour les frais de repas

Repas de midi, repas du soir

CHF 25.00 par repas

Appareils techniques privés

Utilisation d'appareils privés sur le lieu de la mission

CHF 0.50 par heure d'interprétation

Utilisation d'appareils privés lors de missions en ligne

CHF 10.00 par mission

Missions à l'étranger

Pour les missions à l'étranger, des accords individuels doivent être conclus dans tous les cas, une indemnisation forfaitaire étant souhaitable.

Annexe III: Règlement contre le mobbing, les harcèlements sexuel, sexiste, raciste ou d'autre nature, et contre la discrimination et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel

1 But

Ce règlement reflète les principes et les responsabilités de PROCOM en matière de prévention et de lutte contre le mobbing, les harcèlements sexuel, sexiste, raciste ou d'autre nature, et contre la discrimination et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel. Toute forme de mobbing, de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel est expressément interdite. Un tel comportement enfreint de manière significative le principe d'égalité et les droits fondamentaux des personnes concernées, porte atteinte à l'intégrité personnelle et est en contradiction avec les principes et les valeurs de PROCOM. PROCOM encourage le respect et la protection de tou-te-s ses collaborateurs-trices, partenaires et personnes assurant un soutien contre toute forme de comportement incorrect sur le plan émotionnel, physique ou sexuel.

2 Principes

Tolérance zéro PROCOM interdit toute forme de mobbing, de harcèlement sexuel et de discrimination et d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel.

Protection Tou-te-s les collaborateurs-trices de PROCOM ou toute autre personne impliquée dans nos activités ont le droit de travailler dans un environnement où s'applique le respect de la personne et où elles et ils n'ont pas à craindre d'être harcelé-e-s.

Prévention PROCOM encourage délibérément un climat de travail positif afin de prévenir les comportements inappropriés sur le lieu de travail.

Système de signalement PROCOM installe des procédures de signalement appropriées qui interviennent en cas de suspicion de mobbing, de harcèlement et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel.

Sanctions PROCOM s'engage à lutter contre les comportements inappropriés de ses collaborateurs-trices. S'il est avéré qu'un cas de mobbing, de harcèlement et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel a eu lieu, les auteurs-e-s de ces cas doivent être sanctionné-e-s.

Confidentialité Les personnes qui signalent des soupçons de comportement inapproprié sont protégées. Les informations relatives à un soupçon sont confidentielles. Les personnes soupçonnées bénéficient de la présomption d'innocence.

Information adéquate Toutes les personnes directement impliquées sont informées ouvertement des cas de mobbing, de harcèlement, de discrimination et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel, tout en protégeant les personnes ayant signalé des soupçons de comportement inapproprié.

3 Bases légales

Art. 328 du Code des obligations (CO): «Protection de la personnalité du travailleur»

«L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.»

Art. 4 de Loi sur l'égalité (LEg): «Harcèlement sexuel; discrimination»

«Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»

4 Définitions

4.1 Mobbing

Le mobbing consiste à harceler ou à exclure systématiquement une personne ou un groupe et à les harceler de manière répétée et prolongée au travail. Le mobbing peut prendre la forme d'agressions verbales ou non verbales qui portent atteinte à la santé physique ou mentale ainsi qu'à l'estime de soi de la ou des personnes concernées.

4.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un acte comportant des allusions sexuelles qui ne sont pas souhaitées par la personne concernée. Il peut se produire entre personnes du même âge, entre supérieur-e-s et collaborateurs-trices, entre personnes de même sexe ou de sexe différent, entre jeunes et moins jeunes, etc.

Le harcèlement sexuel peut se manifester de la manière suivante (liste non exhaustive):

- remarques sur des traits physiques avantageux ou désavantageux ou sur l'orientation sexuelle;
- remarques suggestives;
- conversations et blagues sexistes, sous forme verbale ou écrite, ou avec une communication non verbale;
- échange de matériel suggestif par courriel ou sur les réseaux sociaux;
- invitations équivoques;
- avances physiques;
- avances accompagnées de promesses ou de menaces de représailles.

Le harcèlement sexuel, sexiste et raciste, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels sont contraires aux normes et standards juridiques internationaux généralement reconnus et sont inacceptables et interdits pour les employés de PROCOM. L'exploitation ou les abus sexuels, le harcèlement et le mobbing constituent des fautes graves et entraînent des mesures disciplinaires, qui peuvent inclure le licenciement et des poursuites judiciaires.

4.3 Abus de pouvoir dans le contexte professionnel

Par abus de pouvoir dans le contexte professionnel, on entend l'utilisation abusive par une personne d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité vis-à-vis d'un-e autre collègue ou d'un groupe de collègues, de groupes d'intérêt ou de bénéficiaires de prestations. Une telle situation est particulièrement grave lorsqu'une personne abuse de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer négativement la carrière ou les conditions de travail (y compris, mais sans s'y limiter,

l'affectation, le renouvellement du contrat, l'évaluation des performances ou la promotion) d'une autre personne. Il peut impliquer un incident unique ou une série d'incidents. L'abus de pouvoir dans le contexte professionnel peut également inclure un comportement qui crée un environnement de travail hostile ou offensant et/ou docile, qui comprend, entre autres, l'intimidation, les menaces, le chantage ou la contrainte. Par abus de pouvoir dans le contexte professionnel, nous entendons également le comportement abusif d'un-e collaborateur-trice envers un-e client-e.

5 Prévention et responsabilité

5.1 PROCOM en tant qu'employeuse

Dans tous ses bureaux, PROCOM promeut activement un climat de travail sûr, respectueux et basé sur l'égalité à tous les niveaux et dans tous ses bureaux, équipes et programmes, ainsi que dans toutes ses activités.

PROCOM examine soigneusement les partenaires potentiel-le-s avant de commencer à travailler avec eux. Le règlement sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel ainsi que toutes les autres directives et réglementations sont activement discutés avec tou-te-s les partenaires.

Lors de l'application de ces règles, PROCOM agit de manière cohérente et prend les mesures d'enquête et disciplinaires nécessaires. PROCOM veille à ce que les personnes qui signalent de bonne foi des incidents présumés ne soient pas désavantagées. Leur identité est maintenue anonyme dans la mesure du possible et, le cas échéant, même après la fin d'une enquête. PROCOM veille à ce que, dans les cas présumés de mobbing, de harcèlement sexuel et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel, la réputation des personnes suspectées ne soit pas inutilement ternie. Les personnes qui soupçonnent autrui de manière malveillante ou qui portent atteinte à la réputation d'autrui s'exposent à des sanctions.

PROCOM forme ses collaborateurs-trices à la prévention du mobbing, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel. Tou-te-s les collaborateurs-trices sont tenu-e-s de participer à de telles formations.

5.2 Supérieur-e-s hiérarchiques

Tou-te-s les supérieur-e-s hiérarchiques doivent servir de modèles et favoriser ainsi un environnement exempt de harcèlement. Tou-te-s les supérieur-e-s ont la responsabilité d'attirer l'attention des nouveaux-elles collaborateurs-trices sur le mobbing, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel pendant l'initiation des nouvelles personnes à leur métier. Ils-elles donnent des conseils sur la prévention et la manière de gérer les comportements inappropriés.

Les supérieur-e-s hiérarchiques s'engagent à prévenir et à aborder le mobbing, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel dans leur domaine de responsabilité. Ils-elles s'occupent de tous les signes de mobbing, de harcèlement sexuel et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel conformément aux principes organisationnels, aux directives et aux règles de PROCOM et au cadre juridique applicable. Si un incident survient pendant ou après le travail, les supérieur-e-s hiérarchiques veillent à ce que l'incident soit traité rapidement et de manière appropriée. Toute omission peut entraîner des mesures disciplinaires.

5.3 Collègues

PROCOM exige de tou-te-s ses collaborateurs-trices qu'ils-elles respectent et fassent respecter le principe d'égalité et les droits fondamentaux. Il est indispensable de signaler les incidents afin d'éviter

que le mobbing, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel ne perdurent. En règle générale, les incidents sont détectés le plus rapidement dans l'environnement où ils se produisent. Tout soupçon d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel, qu'une telle situation ait lieu au sein de PROCOM ou non, doit être signalé conformément à la procédure définie dans les directives

6 Conseils et soutien confidentiels

Les collaborateurs-trices exposé-e-s au mobbing, au harcèlement sexuel et/ou à l'abus de pouvoir dans le contexte professionnel sont encouragé-e-s à rechercher un soutien psychologique, professionnel et juridique, en premier lieu auprès d'une personne de confiance. Cette personne peut être interne à l'organisation (supérieur-e hiérarchique, responsable de l'équipe des ressources humaines (RH) ou la commission / un comité du personnel (CoPe / CP), s'il en existe un-e et/ou un groupe de confiance externe. Les supérieur-e-s et l'équipe RH sont tenus d'intervenir si nécessaire.

La personne de confiance peut apporter une aide directe ou indirecte par le biais d'un soutien psychologique, d'un accompagnement, d'informations, d'une orientation vers les services ou autorités concernés, etc. Tant les personnes de confiance internes qu'externes sont tenues à la confidentialité.

Dans tous les cas, la direction de l'équipe des ressources humaines doit être informée.

6.1 Enquête et sanctions

Les collaborateurs-trices ont le droit de demander des conseils informels ou de déposer une plainte formelle. En cas de plainte formelle et selon la gravité de l'incident, la direction (un membre de la direction / RH / responsables nationaux, etc.) peut décider de la création d'un comité de plainte composé de spécialistes internes et/ou externes. Le comité de plainte dirige l'enquête. Dans la mesure du possible, la sécurité, l'impartialité et la confidentialité sont garanties pendant l'enquête.

La direction et un-e représentant-e du SSP (ou la commission CCT) sont responsables du choix d'une personne de confiance / d'un groupe de confiance externe. Un mandat de conseil est convenu avec ce groupe de confiance. Les coordonnées du groupe de confiance indépendant est communiqué à tou-te-s les collaborateurs-trices. Il peut être contacté de manière anonyme par tous les collaborateurs-trices. Les frais sont à la charge de PROCOM.

En cas d'incident avéré, différentes sanctions sont applicables en fonction de la gravité: des excuses au licenciement avec effet immédiat, en passant par des avertissements.

Les poursuites civiles et pénales restent réservées. En cas d'incident relevant du droit civil ou pénal, il convient d'engager une procédure judiciaire. Les mêmes sanctions s'appliquent à toute personne qui accuse sciemment une personne innocente de mobbing, de harcèlement sexuel et/ou d'abus de pouvoir dans le contexte professionnel.

7 Champ d'application et entrée en vigueur

Les présentes règles s'appliquent à tou-te-s les collaborateurs-trices dans toute relation contractuelle avec PROCOM (y compris les stagiaires, les membres du conseil de fondation et les conseillers-ères mandaté-e-s) pendant leur engagement pour PROCOM – et ce aussi bien pendant qu'après les heures de travail. Le règlement fait partie intégrante du contrat de travail.

Tous les partenaires avec lesquels nous travaillons sont rendu-e-s attentifs-ives à nos directives et règlements pendant les négociations entre partenaires.

Ces règles sont mises à la disposition de tou-te-s les collaborateurs-tices et entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Sigles

ARILS	Association Romande des Interprètes en Langue des Signes
bdg	Berufsvereinigung der Gebärdensprachdolmetscher:innen der deutschen Schweiz
GSD	Gebärdensprachdolmetscher:innen und Kulturvermittler:innen in Gebärdensprache
Ilissi	Interpreti in lingua dei segni svizzera italiana
PaCo	Commission paritaire
PeCo	Commission du personnel, représentation du personnel
SSP	Syndicat suisse des services publics

Correction de la CCT

La version française de la convention collective de travail entre la fondation PROCOM et le SSP, valable à partir du 01 janvier 2024, est corrigée comme suit et ainsi adaptée à la version allemande juridiquement valable. La modification s'applique rétroactivement à partir du 01.01.2024.

Une interprétation avec 2 ILS pour les préproductions est valable à partir de **46 minutes**, et non pas à partir de 36 minutes.

5.2 Émissions pré-produites

	Temps interpr.	Temps prépar.	Temps repas	Temps voyage
< 10 minutes	1.00	1.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
11 - 35 minutes	1.50	3.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ
36 - 60 minutes*	2.00	4.00	Selon CCT	Globalement depuis la gare de départ

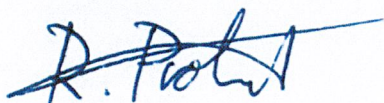
*dès 61 minutes, un devis est établi

*dès **46 minutes**, interprétation avec 2 ILS

Unterschriften

PROCOM

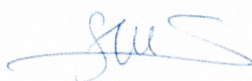
Roman Probst, Geschäftsführer



Ort, Datum

VPOD

Salome Schaerer, Gewerkschaftssekretärin



Zürich, 22. Mai 2024