

Harcèlement sexuel- Règlement type

Préambule

L'entreprise admet que le harcèlement sexuel est une réalité dans le monde du travail et qu'il peut causer des préjudices aux personnes qui le subissent tant dans leur vie professionnelle que personnelle et familiale. Les effets négatifs sur la qualité du travail, la productivité, la motivation, le taux d'absentéisme ou la rotation du personnel pénalisent également gravement l'entreprise.

Dans le but de garantir un bon climat de travail, d'améliorer la gestion des ressources humaines et de favoriser le mieux-être du personnel, la direction – en collaboration avec le personnel – met en œuvre une politique visant à prévenir et éliminer le harcèlement sexuel.

**Protéger tout membre de son personnel
victime de harcèlement sexuel
par un dispositif interne d'aide et de recours.**

Principe général

L'entreprise veille à la protection de la personnalité et de la dignité des membres du personnel notamment en matière de harcèlement sexuel. Chaque collaborateur-trice a droit à un traitement correct et respectueux de la part du personnel d'encadrement et de ses collègues, des client-e-s ou des usager-ère-s préservant son intégrité physique et psychique. Aucune conduite de harcèlement sexuel n'est tolérée.

Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en d'autres lieux, s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

Toute conduite de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.

Objectif

Le présent règlement¹ a pour but de :

- Prévenir et éliminer les conduites de harcèlement sexuel.
- Fournir aux personnes victimes de harcèlement sexuel les moyens de s'informer, de se défendre et de faire appel à une procédure de traitement des plaintes.

¹ Certains points de ce règlement-type ont été repris du guide "Pour une entreprise sans harcèlement sexuel"

Champ d'application

Le présent règlement concerne l'ensemble du personnel régulier ou temporaire. Il s'applique aussi bien dans les cas où le harcèlement sexuel est commis par une personne interne ou externe à l'entreprise². Il concerne également les cas de harcèlement sexuel d'un membre du personnel envers une personne externe à l'entreprise, dans le cadre du travail.

Code de conduite

La direction s'engage à :

- prévenir le harcèlement sexuel par des moyens adéquats, comme la prévention, l'information et la formation du personnel ou encore des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les travailleur-euse-s ou leurs représentant-e-s;
- mettre à disposition du personnel le dépliant d'information et de prévention édité par les inspections du travail et les bureaux de l'égalité;
- protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement sexuel par un dispositif interne d'aide et de recours;
- ne pas licencier les personnes qui auront porté plainte de bonne foi, ni les déplacer contre leur gré;
- empêcher toute forme de représailles à l'égard des personnes plaignantes et des témoins;
- prendre toutes les mesures nécessaires, le cas échéant, pour rétablir un climat de travail exempt de harcèlement sexuel;
- offrir des mesures de réparation aux victimes pour le préjudice qu'elles ont subi;
- sanctionner l'auteur de harcèlement sexuel en fonction du degré de gravité de son acte et des conséquences subies par la victime (avertissement, suspension, déplacement, licenciement).

Le personnel d'encadrement s'engage à :

- adopter un comportement respectueux vis-à-vis de ses subordonné-e-s;
- veiller à ce que le comportement de son personnel n'enfreigne pas le présent règlement;
- intervenir immédiatement pour faire cesser le harcèlement sexuel dès qu'il en a connaissance directement ou indirectement;
- aider la victime qui requiert un soutien.

L'ensemble du personnel adopte :

- une conduite conforme aux principes de cette politique en évitant les comportements unilatéraux de nature sexuelle qui provoquent malaise, crainte et insécurité.

² Personnes externes à l'entreprise : client-e-s, patient-e-s, fournisseurs, consultants-e-s, sous-traitants, délégué-e-s, étudiant-e-s, etc.

Procédure

Procédure interne

L'entreprise met à disposition des plaignant-e-s qui en font la demande une instance composée d'une ou de plusieurs personnes, internes ou externes (de préférence externes) à l'établissement, dont le mandat est de:

- offrir aide et soutien à toute personne plaignante ou à une personne qui prend conseil pour un tiers;
- renseigner la personne sur la politique de l'entreprise et les dispositions légales;
- conseiller la personne plaignante et l'informer des moyens dont elle dispose pour faire cesser le harcèlement sexuel;
- intervenir auprès de la personne mise en cause avec l'accord de la personne plaignante;
- proposer à la hiérarchie les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel;
- avertir la hiérarchie avec l'accord de la personne plaignante;
- s'assurer par la suite que le conflit est réglé.

Sur demande, l'entreprise veille à ce que les cas puissent être traités par une personne du même sexe que le ou la plaignante.

Toute personne victime de harcèlement sexuel peut s'adresser à l'instance prévue à cet effet par l'entreprise ou à tout autre organisme de son choix. A chaque étape de la procédure, elle peut se faire accompagner par une personne de son choix.

Nom et coordonnées de la personne ou des personnes de référence dans votre entreprise:

Le membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement sexuel est en droit de s'adresser directement à l'inspection du travail ou de saisir les tribunaux sans avoir au préalable fait appel à la procédure interne.

La direction peut également solliciter l'inspection du travail pour mener une enquête si elle l'estime nécessaire.

Procédure d'enquête

Les offices cantonaux de l'inspection du travail sont chargés de faire respecter les dispositions de la Loi fédérale sur le travail (LTr), au nombre desquelles le principe du respect de la personnalité dans les rapports de travail. Ainsi, en cas de plainte, l'inspection du travail est habilitée à mener des enquêtes pour constater s'il existe ou non une situation de harcèlement sexuel et, dans l'affirmative, inviter l'employeur à prendre des mesures adéquates.

La direction s'engage à :

- fournir toute collaboration nécessaire aux fonctionnaires de l'inspection du travail et notamment remettre, à leur demande, la liste nominative des membres du personnel et, le cas échéant, des personnes qui ont quitté l'entreprise ainsi que l'organigramme de l'entreprise;
- autoriser les salarié-e-s à être entendu-e-s pendant les heures de travail, soit dans les locaux de l'entreprise, soit à l'extérieur, sans retenue de salaire;
- n'exercer aucunes représailles à l'encontre des personnes plaignantes et des témoins;
- donner suite aux recommandations de l'inspection du travail dans les meilleurs délais;
- informer les personnes concernées des mesures adoptées;
- rétablir dans tous les cas un climat de travail favorable, même si l'enquête n'a pas permis d'établir l'existence du harcèlement sexuel; on veillera par exemple à étudier une demande de transfert si la personne plaignante le souhaite, étant entendu qu'elle est de bonne foi.

Le harcèlement sexuel est illégal. Il tombe notamment sous le coup de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), de la Loi fédérale sur le travail (LTr), du Code des obligations (CO), du Code pénal (CP).

Définition : Ces comportements, de caractère vexatoire, méprisant ou humiliant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe sont de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à créer des conditions de travail hostiles ou encore à compromettre son emploi.

En général le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs, dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut également être considéré comme tel.

Adresse utile

FRIBOURG
Inspection cantonale du travail
Bd de Pérrolles 24, case postale 189
1705 Fribourg
Tél: 026 305 96 75
Fax: 026 305 96 01

Ce dépliant est édité par la Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs et par la Conférence latine des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes (egalite.ch) et réalisé avec la collaboration de Véronique Ducret, auteure du guide "Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique", Georg Editeur, Genève, 2001.