

Ce modèle doit être adapté à chaque entreprise et à sa situation particulière (logo, adresse, service spécialisé, personne de confiance interne).

Règlement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

1. Déclaration de principe

Notre entreprise XY protège la santé psychique et physique de tous les collaborateurs et de toutes les collaboratrices.

Le harcèlement sexuel et le sexisme sur le lieu de travail sont interdits et passibles de sanctions.

Les personnes qui déposent une plainte ne doivent pas en subir les conséquences.

On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. En outre, n'est pas toléré un climat de travail hostile et dévalorisant pour les personnes d'un sexe déterminé et pour les personnes ayant une orientation sexuelle spécifique.

Exemples de harcèlement sexuel sur le lieu de travail :

- regards qui déshabillent, sifflements
- remarques sur les avantages ou les faiblesses physiques
- slogans sexistes, plaisanteries ou images obscènes
- contacts physiques non désirés
- invitations non désirées dans un but bien précis
- sollicitations ambiguës
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles
- exhibition des organes génitaux

Les cas graves peuvent faire l'objet de poursuites.

Le harcèlement sexuel lors de manifestations organisées par l'entreprise est également interdit. S'il a lieu pendant le temps libre, il a des conséquences s'il affecte la relation de travail ou d'apprentissage.

2. Responsabilité

Dans la mesure du possible, les personnes concernées ou les collègues témoins doivent faire clairement comprendre à l'auteur-e du harcèlement que son comportement est inacceptable.

Si les supérieur-e-s hiérarchiques ont connaissance d'un harcèlement sexuel, ils doivent prendre des mesures et soutenir la personne concernée.

3. Procédure

Les personnes concernées peuvent s'adresser à la personne de confiance interne formée à cet effet / à l'instance externe, pour obtenir des informations, des conseils et un soutien. Ces dernières sont tenues à une confidentialité absolue et ne prendront des mesures qu'avec le consentement de la personne concernée.

Les personnes qui craignent d'être elles-mêmes perçues comme harceleur-euse et qui souhaitent y faire face peuvent également demander conseil.

<< Noms et adresses de la personne de confiance interne / de l'instance externe >>

Les personnes concernées peuvent également s'adresser directement à leur supérieur-e hiérarchique ou à la personne responsable du personnel. Toutefois, ces derniers peuvent également être amenés à prendre des mesures sans le consentement de la personne concernée afin de remplir leur devoir de diligence en tant qu'employeuses et employeurs.

Pour un conseil juridique gratuit, les personnes concernées peuvent également s'adresser à l'office cantonal de conciliation conformément à la loi sur l'égalité à Berne (www.egalite.be.ch).

En déposant une plainte auprès du supérieur-e ou de la personne responsable du personnel ou encore auprès de la direction, la personne concernée donne son consentement pour clarifier la situation :

- En cas de harcèlement évident, la personne qui la harcèle est immédiatement bloquée, avertie, éventuellement transférée ou, dans les cas graves, licenciée.
- Si les faits ne sont pas clairs, la direction (ou la cheffe/le chef) ouvrira une enquête sur la situation. XYZ (interne, mixte) / ABC (spécialistes externes, mixtes) sont mandatés à cet effet. Les dispositions suivantes s'appliquent :
 - L'ensemble de la procédure est consigné par écrit.
 - Les personnes chargées de l'enquête entendront la personne concernée et la personne incriminée. Elles ont le droit de consulter les dossiers, de prendre position, d'être accompagnées et présentes lors de l'interrogatoire des témoins.
 - La personne concernée peut être interrogée sur demande en l'absence de l'accusé.
 - La direction (ou la cheffe/le chef) est informée des résultats et décide des mesures nécessaires (mesures de protection, coaching, médiation, etc.) et des sanctions appropriées.
 - L'enquête doit être terminée dans un délai d'un mois et la procédure complète dans un délai de trois mois. Toutes les personnes impliquées sont également soumises au secret par la suite.
 - Des informations sur le résultat peuvent être fournies en accord avec les personnes concernées. Les droits personnels de toutes les personnes impliquées dans la procédure doivent être protégés dans la mesure du possible.
 - Les personnes concernées et qui témoignent ne doivent pas en subir des conséquences sur le plan professionnel en raison de leurs déclarations.

4. Sanctions envisageables

- intimider à la personne qui s'est rendue coupable du harcèlement de présenter des excuses par écrit à sa victime
- lui intimider oralement ou par écrit de cesser ce comportement importun
- lui donner un avertissement oralement ou par écrit
- lui donner un avertissement écrit et une menace de licenciement en cas de récidive
- transférer cette personne dans une autre division
- licenciement
- licenciement immédiat.

La personne qui a été victime de harcèlement a le droit à une réparation, par exemple des jours de congé ou une formation continue ainsi qu'un soutien financier en cas de procédure judiciaire.

5. Fausses accusations

Les personnes qui accusent sans fondement une autre personne de harcèlement sexuel ou qui répandent ce soupçon sont soumises aux mêmes sanctions.

Si l'enquête montre qu'il n'y a eu aucun comportement inapproprié, s'il devait y avoir un conflit sous-jacent, il sera traité et il sera fait en sorte que les accusations cessent.

6. Mesures de suivi

La direction (ou la cheffe/le chef) est responsable de l'application des sanctions, des mesures de gestion des conflits, du renforcement de la prévention et de la communication interne et externe.

Après chaque cas concret de harcèlement sexuel, les procédures et les responsabilités sont réexaminées en temps utile.

Ce règlement a été approuvé par la direction et entre en vigueur le 01.01.202x.