**Modèle de règlement sur le harcèlement sexuel**

*XX.XX.2020, syndicat Unia*

*Le syndicat Unia met le présent modèle de règlement à disposition des entreprises. Les passages marqués en jaune doivent absolument être adaptés. Le syndicat Unia n’assume aucune responsabilité quant à l’exhaustivité de ce règlement et recommande de le soumettre à un examen juridique avant de procéder à sa mise en vigueur.*

**1 Protection de l’intégrité personnelle**

* Le harcèlement sexuel au travail est une manifestation de pouvoir. Il constitue une atteinte grave à la liberté personnelle et donc aux droits de la personnalité de celui ou celle qui en fait l’objet. Il affecte le bien-être général, le sentiment de sa propre valeur, le développement personnel ainsi que la liberté d’action et de décision de la personne touchée, et porte par conséquent atteinte à sa dignité et à sa reconnaissance sociale.
* Il arrive que du harcèlement sexuel soit commis par des collaboratrices et collaborateurs.
* Le harcèlement sexuel est interdit sur le lieu de travail. Les mesures ainsi que les sanctions prévues par le présent règlement visent à empêcher de telles pratiques.
* La protection des personnes en formation (stage, apprentissage ou autre formation) revêt une importance particulière. Du fait de leur rapport de dépendance marqué (position hiérarchique subordonnée au harceleur/à la harceleuse, qui commet un abus de pouvoir), elles doivent être spécialement protégées face au harcèlement sexuel. Les responsables des personnes en formation dans l’entreprise / l’organisation XY sont par conséquent soumis à une obligation particulière de diligence.

**2 Champ d’application personnel et matériel**

* Le présent règlement s’applique à l’ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l’entreprise / de l’organisation XY.
* Il règle le comportement tant sur le lieu de travail qu’en dehors, soit pendant les loisirs, s’il a des répercussions sur la collaboration au travail.

**3 Harcèlement sexuel**

* 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.
* Le harcèlement sexuel peut notamment s’exprimer par les comportements suivants:
* commentaires désobligeants;
* propos obscènes et plaisanteries sexistes, y c. par courriel, SMS, WhatsApp, etc., c.-à-d. remarques déplacées sur les qualités et les défauts physiques, le comportement sexuel ou l’orientation sexuelle;
* regards insistants, appréciatifs ou dépréciatifs, sur les caractéristiques sexuelles;
* exhibition de matériel pornographique;
* invitations ambiguës;
* avances allant de pair avec la promesse d’avantages ou avec des menaces (contrainte ou chantage);
* contacts physiques inopportuns (agression sexuelle);
* viol.

**4 Flirt et relations amoureuses**

* Le harcèlement sexuel n’a rien de commun avec un flirt ou une relation amoureuse qui reposent sur un consentement mutuel.
* Le harcèlement sexuel est une infraction passible de poursuites pénales. Tout flirt ou relation amoureuse de supérieurs hiérarchiques avec des collaboratrices ou collaborateurs est en principe à proscrire. Il convient également de noter qu’en règle générale, la personne hiérarchiquement subordonnée ne repoussera pas directement les avances par des paroles, mais manifestera plutôt sa volonté par le langage corporel.
* Tout flirt ou relation amoureuse entre des personnes en formation et des employé-e-s assumant ou non une fonction de direction est donc par principe interdit dans l’entreprise / dans l’organisation XY.

**5 Responsabilité de la hiérarchie**

* Les supérieur-e-s doivent montrer l’exemple à leurs collaboratrices et collaborateurs en faisant preuve, dans leur secteur de compétence, d’un comportement attentionné et respectueux.
* Les supérieur-e-s sont tenus d’assurer une ambiance de travail exempte de harcèlement sexuel. Ils ou elles détecteront de leur propre initiative et empêcheront, à titre préventif et de manière appropriée, le harcèlement sexuel visé au chiffre 3. Ils ou elles doivent faire preuve d’une diligence particulière à l’égard des personnes en formation.
* En cas de suspicion de harcèlement sexuel, il incombe aux responsables hiérarchiques d’intervenir immédiatement.
* Les responsables doivent prendre au sérieux les plaintes pour harcèlement sexuel, soutenir la personne concernée et adopter sans délai les mesures utiles, avec elle ainsi qu’avec la personne de confiance (voir chiffre 7).
* Les membres de la hiérarchie veilleront à séparer strictement leurs relations professionnelles et leurs éventuelles relations personnelles avec des collaboratrices ou collaborateurs. Il est strictement interdit d’adopter des sanctions disciplinaires pour atteindre des objectifs personnels et pour des motifs privés.

**6 Responsabilité des collaboratrices et collaborateurs**

* L’entreprise / l’organisation XY attend de l’ensemble des collaboratrices et collaborateurs qu’ils respectent les limites que leurs collègues tiennent à ne pas voir franchies dans les contacts interpersonnels. L’élément déterminant ici est la façon dont leur comportement est ressenti par la personne concernée.
* Les collaboratrices et les collaborateurs qui se sentent harcelés sexuellement sont invités et expressément autorisés à dire clairement aux personnes qui les harcèlent qu’ils n’acceptent pas leur comportement. Des personnes de confiance les assisteront dans cette tâche s'ils en éprouvent le besoin. L’entreprise / l’organisation XY prie instamment les collaboratrices et collaborateurs ayant peur de se défendre de s’adresser à ces personnes de confiance.
* Les collaboratrices et les collaborateurs qui remarquent que des tiers sont harcelés sont expressément encouragés à signaler aux auteurs d’un tel comportement qu’il est inadmissible. En outre, ils ou elles soutiendront les personnes qui le subissent, p. ex. en leur recommandant de prendre contact avec une personne de confiance.
* Si les collaboratrices et collaborateurs craignent d’intervenir personnellement, ils ou elles feront part de leurs observations à leur responsable hiérarchique, ou s’adresseront aux personnes de confiance.
* Si des collaboratrices et collaborateurs observent que des personnes en formation sont harcelées, ils voudront bien faire aussitôt appel à une personne de confiance ou à une responsable hiérarchique, et ensuite seulement signaler aux auteurs qu’un tel comportement est inadmissible.

**7 Personnes de confiance**

*Il convient de désigner comme personnes de confiance des spécialistes rattachés à un service de consultation externe en cas de harcèlement sexuel, comme p. ex.* [*Proitera*](https://proitera.ch/)*, la* [*Fachstelle Mobbing und Belästigung*](https://www.fachstelle-mobbing.ch/fuer-arbeitgeber/externe-vertrauensstelle.html)*, ou* [*BeTrieb*](http://betrieb.ch/)*.*

Les spécialistes des organisations citées en annexe font office de personnes de confiance. Les personnes de confiance sont tenues de garder le secret.

La personne de confiance entend la personne harcelée ou la personne ayant fait une observation au sens du chiffre 4, al. 3, la conseille et la soutient. Les conseils consistent notamment à lui recommander des mesures de défense concrètes et à l’informer de la procédure de plainte (voir chiffre 10), des possibilités offertes par le droit pénal et civil, des conditions à remplir et des conséquences possibles.

*((Introduire ici la procédure concrète du service de consultation externe.))*

**8 Commission des plaintes / Communication à l’office de la formation professionnelle**

Les instances suivantes entrent en ligne de compte en tant que commission des plaintes:

* commission des plaintes ad hoc externe avec spécialistes (avocats, psychologues);
* *services de consultation externes cités en annexe.*

L’organe de direction compétent désigne la commission des plaintes lors d’un cas concret. La Commission des plaintes se constitue et s’organise elle-même.

Les personnes en formation peuvent faire / faire transmettre une communication à l’office de la formation professionnelle.

**9 Procédure formelle de plainte**

**9.1 Ouverture de la procédure**

Quiconque se sent harcelé sexuellement ou fait l’objet de telles accusations peut exiger l’ouverture d’une procédure formelle.

Les plaintes peuvent être déposées par écrit ou oralement auprès:

* d’une des personnes de confiance citées en annexe;
* de la direction *de la succursale, de la branche, etc. ou* de sa direction du personnel;
* du/de la responsable hiérarchique;
* *d’un autre organe dirigeant compétent.*

La personne contactée informe aussitôt la direction du personnel compétente pour le cas d’espèce, si la plainte ne lui a pas été directement adressée.

Toutes les personnes informées sont tenues de garder le secret à l’égard des tiers.

Si les rapports de travail avec l’entreprise / l’organisation XY sont dissous au moment de la plainte mais que la personne a été conseillée selon le chiffre 7 du présent règlement durant les rapports de travail, il y a lieu d’entrer en matière, pour autant que 3 mois ne se soient pas écoulés depuis la fin des rapports de travail.

**9.2 Mesures préventives**

* Les mesures préventives visent à empêcher tout dommage supplémentaire ou l’aggravation du dommage existant, ainsi qu’à préserver la possibilité de maintenir les rapports de travail tant avec la personne harcelée qu’avec la personne accusée de harcèlement; il peut s’agir p. ex. d’un déplacement provisoire, d’une libération provisoire de l’obligation de travailler, ou de la possibilité temporaire de travailler à domicile.
* Les mesures doivent par conséquent être prononcées en principe à l’égard des deux parties. Au cas où la partie touchée serait en formation, elle ne fera l’objet d’aucune mesure, car sinon le but de la formation risquerait d’être compromis.
* La direction du personnel compétente examine aussitôt si des mesures préventives dans ce sens s’imposent pour la personne harcelée et pour la personne accusée de harcèlement, et adopte le cas échéant les mesures utiles. Elle informe la commission des plaintes de sa décision.
* Sur recommandation de la commission des plaintes, des mesures peuvent être prises pour la première fois, le cas échéant, ou les mesures déjà adoptées être modifiées ou levées.

**9.3 Exécution**

* La commission interroge la personne harcelée, la personne accusée de harcèlement ainsi que les éventuels témoins. Pour gagner du temps, les dépositions sont enregistrées sur bande magnétique et inscrites au procès-verbal sur cette base. Elles n’ont pas besoin d’être signées.
* La commission peut aussi réunir des preuves.
* L’instruction doit être menée au plus vite, si possible dans un délai de dix semaines. La commission transmet ensuite au cadre dirigeant compétent le résultat de son enquête ainsi que ses propositions. Celui-ci se prononce dans les quatre semaines, après s’être entretenu avec la commission.

**9.4 Droits des personnes parties à la procédure**

* Les parties sont interrogées individuellement.
* Les deux parties ont le droit de se faire accompagner d’une personne de leur choix (collègue de travail, proche ou connaissance).
* Une personne en formation encore mineure devra être accompagnée d’une personne adulte de son entourage.
* En outre, les personnes en formation ne peuvent être licenciées qu’avec l’accord préalable de l’office de la formation professionnelle.
* Les personnes parties à la procédure ne peuvent être licenciées ni durant l’enquête, ni durant les six mois qui s’ensuivent. Elles ne peuvent par ailleurs subir aucun préjudice professionnel.
* Les sanctions résultant de la procédure ainsi que les licenciements reposant sur un motif fondé demeurent réservés.

**10 Sanctions**

**10.1 Principe**

Les sanctions doivent être conformes à la loi, au contrat et aux autres règlements.

**10.2 À l’égard des auteurs d’actes de harcèlement sexuel**

L’auteur d’actes de harcèlement sexuel fera l’objet des mesures suivantes, selon la gravité du cas et indépendamment de l’ouverture d’une procédure de plainte:

* ordre de présenter des excuses écrites à la personne harcelée;
* mise en garde;
* avertissement;
* avertissement avec menace de licenciement;
* mutation;
* licenciement ordinaire.

Le contrat de travail peut faire l’objet d’une résiliation ordinaire, sans avertissement préalable ni avertissement avec menace de licenciement.

D’autres actions civiles ou pénales demeurent réservées, notamment de la part de la personne harcelée.

Le harcèlement sexuel à l’égard de personnes en formation est considéré comme une infraction particulièrement grave au présent règlement, en raison du devoir de diligence des employeurs.

**10.3 À l’égard des responsables hiérarchiques**

Des critères plus sévères sont applicables aux supérieur-e-s hiérarchiques, en raison tant de leur responsabilité accrue que des dommages potentiellement plus élevés pour l’entreprise / l’organisation XY.

Il en va expressément de même pour les responsables des personnes en formation dans l’entreprise / dans l’organisation XY.

**10.4 En cas de fausses accusations**

Toute accusation de harcèlement sexuel lancée de mauvaise foi vaudra à son auteur les sanctions énoncées au ch. 10.2.

**11 Entrée en vigueur**

Le présent règlement a été adopté par XY et entre en vigueur le XX.XX.XXXX.