**« Directives concernant le harcèlement sexuel sur le lieu travail » – modèle**

Les présentes directives s’adressent à l’ensemble du personnel de la Commune xxx. Elles expliquent quelles situations il convient de considérer comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui peut être entrepris contre et quels types de sanctions sont envisageables.

1. **La Commune xxx ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.**

La Commune xxx interdit toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et s’engage à prendre les mesures appropriées pour appliquer la loi fédérale sur l’égalité. Ces mesures ont pour but de protéger les personnes employées du harcèlement sexuel. Les personnes concernées qui cherchent conseil et d’autres personnes impliquées qui sont consultées pour clarifier la situation ne doivent subir aucun préjudice. La Commune xxx exige de l’ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs qu’ils respectent les limites personnelles auxquelles leurs collègues attachent de l’importance dans les contacts interpersonnels.

1. **Qu’est-ce que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?**

On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel qui discrimine ou porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, qui n’est pas souhaité de manière générale ou par la personne concernée et dont la personne qui le provoque sait ou doit supposer qu’il est indésiré.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue une atteinte grave aux droits de la personnalité de celle ou de celui qui en fait l’objet. Il affecte le développement personnel, l’estime de soi 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.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n’a rien de commun avec un flirt ou une relation amoureuse, qui reposent sur un consentement mutuel.

Le harcèlement sexuel peut s’exprimer par les comportements mentionnés ci-après. Veuillez noter que cette liste n’est pas exhaustive. Il ne faut pas prendre en considération que le comportement observé de manière objective, mais aussi la perception et le ressenti subjectif des personnes concernées.

* Frôlements indésirables prétendument fortuits
* Contacts physiques inopportuns
* Abus physiques
* Gestes scabreux et dépréciatifs
* Remarques déplacées sur les qualités et les défauts physiques ou sur l’orientation sexuelle
* Propos obscènes, paroles et plaisanteries sexistes ; messages électroniques et SMS du même genre
* Exhibition, affichage, distribution ou envoi de matériel pornographique (aussi par voie électronique)
* Invitations importunes et répétées, comportement insistant
* Demandes de faveurs sexuelles
* Invites ambiguës
* Tentatives d’approches ou pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses de récompenses et/ou de menaces de représailles

1. **Règles de conduite pour l’ensemble des collaboratrices et collaborateurs**

* Les collaboratrices et collaborateurs respectent les limites personnelles de leurs collègues.
* Les collaboratrices et collaborateurs contribuent à mettre en place un climat de travail qui respecte l’intégrité physique et psychique de toutes et tous et qui permet et favorise une bonne collaboration.
* Les collaboratrices et collaborateurs mettent des limites et remettent à leur place les personnes qui sont sur le point de les harceler eux-mêmes ou d’autres personnes, sexuellement ou non. Ils encouragent les personnes concernées à se défendre et à utiliser les offres de soutien à leur disposition.

1. **Règles de conduite et compétences des responsables hiérarchiques**

* Les responsables hiérarchiques font preuve de respect à l’égard de leurs subalternes, adoptent un comportement exemplaire et ont conscience de leur responsabilité particulière.
* Les responsables hiérarchiques veillent au respect des présentes directives.
* Dans le cadre de leur compétence, les responsables hiérarchiques contribuent à mettre en place le savoir nécessaire et à sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs dans le but de prévenir le harcèlement sexuel.
* En cas de soupçon de harcèlement sexuel relevant de leur domaine de compétence, les responsables hiérarchiques informent activement leurs collaboratrices et leurs collaborateurs sur les principes de la Commune xxx concernant la protection de l’intégrité personnelle. En outre, ils informent immédiatement le service du personnel et prennent les mesures appropriées.

1. **Information**

L’ensemble des collaboratrices et collaborateurs sont informés des principes de la Commune xxx concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et reçoivent les présentes directives, qui sont aussi publiées sur Intranet.

1. **Que faire en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?**

**Collaboratrices et collaborateurs**

* Dans la mesure du possible, réagissez immédiatement et avec détermination à toute forme de harcèlement sexuel et signifiez à la personne qui harcèle que son comportement est indésirable et qu’il ne sera pas toléré.
* Notez le nom de la personne qui harcèle, la forme du harcèlement, la date et le nom de témoins éventuels.
* Si nécessaire, sommez par écrit la personne qui harcèle de cesser son comportement importun.
* Adressez-vous aux services d’aide compétents mentionnés au point 7.

**Responsables hiérarchiques**

* Remettez à leur place les personnes qui vous harcèlent sexuellement, ou qui le font à l’égard d’autres collaboratrices et collaborateurs. D’entente avec le service du personnel, prenez les mesures (d’urgence) appropriées et proportionnées pour protéger les personnes concernées.
* Soutenez les personnes qui vous demandent de les assister en raison d’un harcèlement sexuel, et dirigez-les au besoin vers des services appropriés.

1. **Personnes et services d’aide en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

Les collaboratrices et collaborateurs qui se sentent harcelés sexuellement peuvent s’adresser aux personnes ou services suivants :

* Adressez-vous immédiatement à votre responsable hiérarchique, dans la mesure où cela est possible dans le cas concret.
* La ou le responsable hiérarchique ou vous-même en informez immédiatement le service du personnel.
* Vous pouvez aussi vous adresser à un service spécialisé ou un centre de consultation externe, par exemple :
  + Bureau cantonal de l’égalité entre la femme et l’homme, Postgasse 68, 3000 Berne 8, tél. 031 633 75 77, [egalite@be.ch](mailto:egalite@be.ch), [www.be.ch/egalite](http://www.be.ch/egalite)
  + Centre Lavi Berne et Bienne, Seftigenstrasse 41, 3007 Berne, tél. 031 370 30 70, [beratungsstelle@opferhilfe-bern.ch](mailto:beratungsstelle@opferhilfe-bern.ch), ou rue de l’Argent 4, 2502 Bienne, tél. 032 322 56 33, [sav@centrelavi-bienne.ch](mailto:beratungsstelle@opferhilfe-bern.ch?subject=Contact%20-%20Centre%20Lavi%20Berne), <https://www.opferhilfe-bern.ch/fr>.
  + Consultations en ligne sur <https://www.non-c-non.ch/>.

1. **Constatation des faits**

* Si nécessaire, le service du personnel clarifie les faits en impliquant les responsables hiérarchiques. Il auditionne en particulier la personne qui fait l’objet du harcèlement, la personne accusée et des tiers qui peuvent contribuer à clarifier la situation.
* Une fois les faits clarifiés, le service du personnel informe de ses constats la personne qui fait l’objet du harcèlement, la personne accusée et la ou les responsables hiérarchiques, tout en respectant la protection de la personnalité et des données. Il clarifie leur position quant à la suite de la procédure.
* Si d’autres investigations sont demandées, le service du personnel décide avec les responsables hiérarchiques si celles-ci sont nécessaires pour établir les faits et, si oui, les mène.

1. **Définition des mesures requises**

* Une fois les investigations terminées, le service du personnel détermine avec les responsables hiérarchiques les mesures à prévoir, en y associant la mairesse ou le maire.
* La personne qui fait l’objet du harcèlement et la personne accusée sont informées du résultat des investigations sous une forme appropriée, dans le respect de la protection des données et de la personnalité, ainsi que des mesures prévues. Elles ont alors l’occasion de prendre position.
* Il n’est pas autorisé de révéler concrètement à la personne qui fait l’objet du harcèlement (personne plaignante) les mesures ou sanctions relevant du droit du personnel à l’encontre de la personne accusée.
* Après réception des éventuelles prises de position, la personne qui fait l’objet du harcèlement et la personne accusée sont informées des mesures, sous réserve de la protection des données et de la personnalité.
* Si les mesures sont prises sous forme de décision, le Conseil communal est impliqué de manière adéquate dans le processus.

1. **Sanctions envisageables en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

Il convient d’examiner et d’appliquer les mesures requises relevant du droit du personnel à l’encontre de la personne qui est à l’origine du harcèlement. Il peut s’agir des mesures suivantes :

* Entretien personnel mené par la ou le responsable hiérarchique et/ou le service du personnel
* Exiger l’arrêt immédiat du harcèlement
* Exiger que la personne présente des excuses à la personne qui a fait l’objet du harcèlement
* Mention dans le dossier personnel
* Avertissement formel de la part du Conseil communal, le cas échéant lié à une menace de licenciement
* Résiliation du contrat de travail
* Licenciement avec effet immédiat

Quiconque accuse une personne de harcèlement sexuel à tort et de mauvaise foi doit s’attendre aux mêmes sanctions.

Dans la mesure où les actes relèvent aussi du droit pénal, une procédure pénale demeure réservée.

1. **Respect des droits de la personne harcelée et de la personne accusée**

Il convient durant toute la procédure de prendre au sérieux les affirmations de la personne (potentiellement) harcelée ; dans le même temps, il faut accorder la présomption d’innocence à la personne accusée. Il faut prendre des mesures préventives pour apaiser la situation, en évitant toutefois une condamnation prématurée.

Il est nécessaire de mener la totalité de la procédure en toute confidentialité.

1. **Protection contre le licenciement**

Tant que la procédure d’investigation est en cours et pendant les six mois qui suivent, le contrat de travail de la personne qui a fait l’objet du harcèlement ne peut pas être résilié sans motifs fondés (cf. art. 28, al. 1, let. e, de la loi cantonale sur le personnel).

xxx, le ……………… 202x

CONSEIL COMMUNAL DE XXX

Le maire / La mairesse Le / La secrétaire

…. ….