



Marche à suivre en cas de harcèlement sexuel sur le lieu

Définition du « harcèlement sexuel sur la lieu de travail »

Ne peut-on même plus faire de blague ? Si, bien sûr. Sauf si quelqu'un se sent blessé par ces propos. Dans ce cas, la « blague » n'en est plus une.

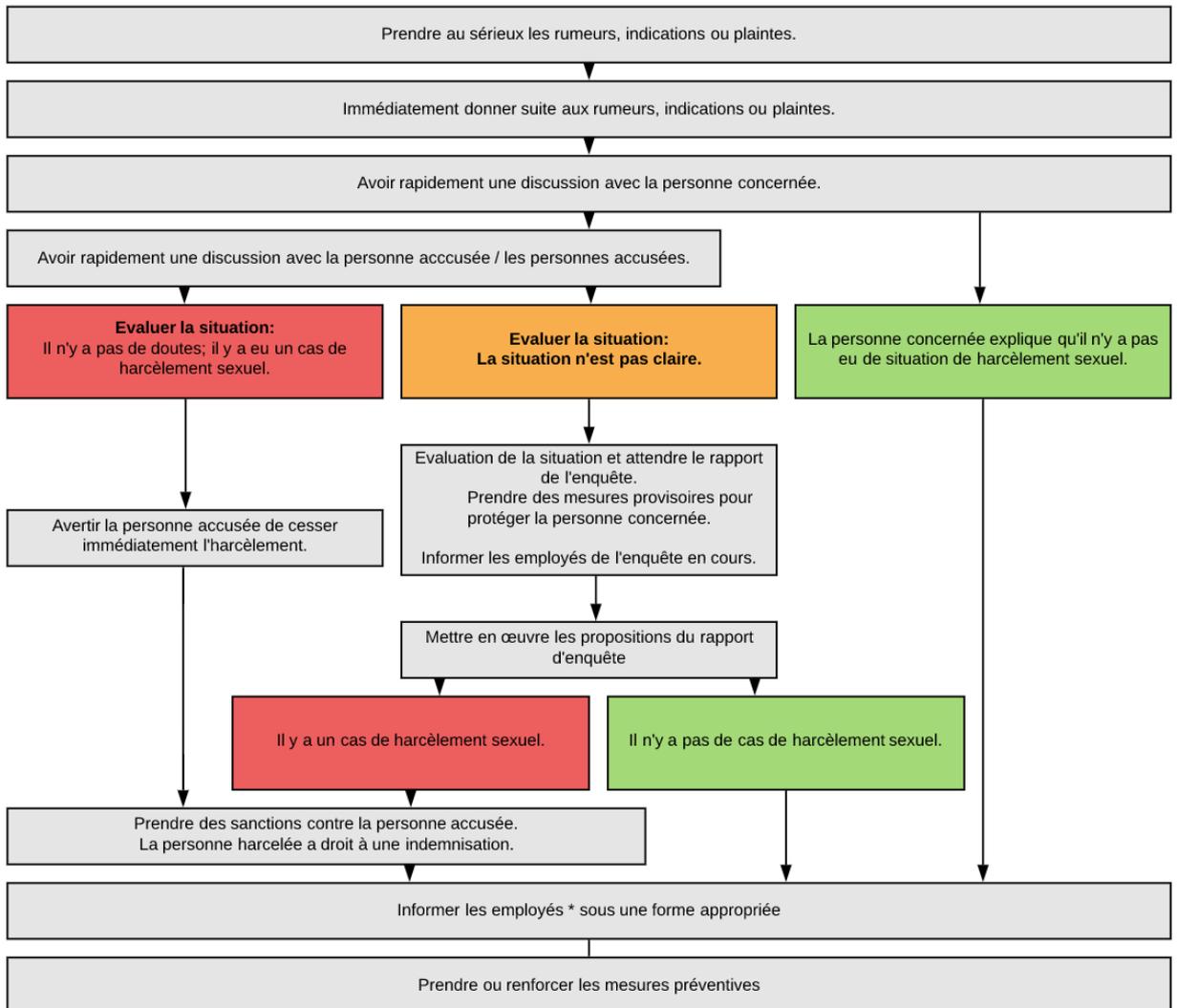
A première vue, la frontière entre flirt innocent, contacts amicaux et harcèlement sexuel peut sembler difficile à tirer. Mais une règle simple est applicable : Le point déterminant n'est pas l'intention de l'auteur/e, mais la façon dont son comportement est perçu par la personne concernée, soit si cette dernière se sent offensée ou non.

Ce qui est offensant étant perçu différemment d'une personne à l'autre, il n'est pas possible de définir un seuil de tolérance uniforme. L'employeur est tenu de veiller à offrir un climat de travail sans harcèlement. Cela signifie que toutes et tous doivent s'efforcer d'adopter un comportement exemplaire.

Exemples de harcèlement sexuel :

- Regards insistants et importuns lancés à des collègues
- Remarques équivoques ou ambiguës sur l'apparence physique de collègues
- Remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues
- Présentation, affichage ou envoi par e-mail ou courrier interne de matériel pornographique
- Invitations importunes dans un but sexuel
- Contacts physiques non désirés
- Importuner des collègues sur le ou à l'extérieur du lieu de travail.
- Tentatives de rapprochement accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles

Marche à suivre en cas de rumeurs, d'indices ou de plaintes concernant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail :





Marche à suivre en cas de harcèlement sexuel sur le lieu

Personnes auxquelles les victimes de harcèlement sexuel peuvent s'adresser :

- **Collaborateurs de Swiss Ice Hockey**
Supérieur hiérarchique ou
Head of Human Resources
- **Membres du Conseil d'administration de Swiss Ice Hockey**
Président du Conseil
d'administration ou
Head of Human Resources
- **Membres de comités et d'organes**
Membre de la Direction de Swiss Ice Hockey ou
Head of Human Resources
- **Arbitres**
Director Officiating
ou
Head of Human Resources
- **Membres du staff des équipes de sélection et des équipes nationales**
Director National Teams ou
Head of Human Resources
- **Titulaires de mandats**
Supérieur hiérarchique
ou

Pro Juventute Conseils et aide 147

Téléphone 058 618 80 80 (toutes les langues)

SMS à 147

No. de téléphone

147 chat sous

147.ch

conseils@147.ch

www.147.ch



Marche à suivre en cas de harcèlement sexuel sur le lieu

Les 6 points à respecter en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail si la personne concernée recherche elle-même le dialogue :

1. Ecoute bienveillante

Saluez le courage de la personne pour s'être adressée à vous. Prenez-vous le temps et écoutez attentivement.

Mettez-vous dans la position de la personne et ne pointez personne du doigt de votre propre chef.

Informez à temps la personne que, en tant que supérieur/e hiérarchique ou de responsable du personnel, vous êtes tenu/e d'assumer votre devoir d'information et de prévoyance en cas de harcèlement grave. Cela signifie que vous ne pouvez pas traiter chaque cas de manière confidentielle, mais que vous devez éventuellement examiner les charges avancées, prendre des sanctions et en informer d'autres responsables.

2. Approfondissement

Posez des questions précises : Que s'est-il passé ? Qui est l'auteur du harcèlement ? Où, depuis quand, à quelle fréquence ? Existe-t-il des preuves, comme des e-mails ou des communications écrites ? Y a-t-il des témoins ?

L'entretien n'est pas un interrogatoire. Vous devez toutefois être conscient/e que vous devrez certainement examiner les faits et que le récit de la personne incriminée sera sans doute diamétralement différent.

Demandez à la personne concernée quelles sont ses attentes par rapport à l'auteur/e du harcèlement et envers vous en tant que responsable en charge.

3. Prise de position

Prenez position sur les éléments qui vous ont été présentés. Montrez-vous disposé/e à aborder le problème, à protéger la personne concernée et à la soutenir. Toutefois, ne vous laissez pas entraîner à prendre parti de manière hâtive. Le principe de la présomption d'innocence s'applique. La personne incriminée a le droit d'être entendue. Lors de l'entretien avec cette personne, il est possible que des faits nouveaux soient invoqués et que ces faits donnent un nouvel éclairage à l'affaire.

4. Fin de l'entretien

Rédigez un procès-verbal de l'entretien et faites-le signer par la personne concernée.

Si la personne concernée devait insister pour que vous ne preniez aucune mesure si le cas est léger, consignez ce souhait explicitement dans le procès-verbal.

Si le cas est léger (s'il s'agit par exemple de commentaires déplacés), vérifiez si la personne concernée souhaite dans un premier temps agir elle-même ou si vous devez intervenir dès le début.

Informez la personne concernée des prochaines mesures que vous allez prendre et promettez de la renseigner sur la marche à suivre à un moment convenu.

Encouragez la personne concernée de s'adresser à vous si d'autres incidents devaient se produire.

Informez la personne concernée que, conformément à la loi sur l'égalité, elle bénéficie d'une protection contre le congé jusqu'à ce la plainte ait été réglée, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

En cas d'incertitude, demandez ensuite le soutien d'une ou d'un spécialiste externe ou d'un service externe.



5. Audition de la/des personne/s incriminée/s

Invitez la/les personne/s incriminée/s à prendre position. Rédigez un procès-verbal précis et faites le signer.

Si les faits reprochés sont avoués et s'ils sont légers, vérifiez avec la personne qui a fait l'objet du harcèlement si un règlement à l'amiable est possible, par exemple par le biais d'un entretien commun et la présentation d'excuses.

S'il s'agit de cas de harcèlement graves, vous devez prendre des sanctions et consigner l'affaire dans le dossier personnel de la personne.

Si les faits reprochés sont niés ou si l'entretien donne un nouvel éclairage à l'affaire (par exemple s'il s'avère que la personne ayant fait l'objet de harcèlement n'a relaté qu'une partie de l'affaire, tout en omettant de mentionner son rôle), il convient d'examiner le cas de manière plus approfondie, voire d'ouvrir une procédure interne.

6. Informations sur l'état de la situation, év. clôture de l'affaire

Après avoir effectué vos recherches et pris des mesures éventuelles, contactez la personne ayant fait l'objet de harcèlement et informez-la sur l'état de la situation. Encouragez la personne à se défendre fermement à l'avenir ou de vous contacter. N'hésitez pas à vous renseigner occasionnellement plus tard ou fixez d'ores et déjà un rendez-vous pour dresser un état des lieux.

Si l'affaire n'a pas pu être réglée, informez la personne concernée qu'une enquête plus approfondie est nécessaire.