 

**9.4.3 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

# Définition

Tout comportement en rapport avec la sexualité indésirable pour l’entreprise et/ou la personne concernée fait office de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La personne harcelante doit savoir que son comportement est indésirable.

# Principe

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit. Cela est ancré dans la loi sur l’égalité (Loi fédérale sur l’égalité entre femmes et hommes (LEg), 24 mars 1995, interdiction de discri- miner art. 3 + 4).

# Responsabilité et tâches des cadres

Les cadres sont responsables d’une gestion du personnel empêchant tout harcèlement sexuel; ils promeuvent un climat de travail correspondant. Les cadres ont en outre l’obligation de s’in- former sur les directives internes en vigueur au sujet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de communiquer celles-ci à leurs collaborateurs.

# Possibilités pour les collaborateurs concernés

Voie informelle: les personnes concernées peuvent s’adresser à une personne de confiance de leur choix (voir information 9.5) et discuter en toute confidentialité des événements qui se sont produits et des éventuelles démarches à entreprendre. L’objectif est de faire cesser le harcèlement au plus vite. Aucune démarche ne sera entreprise sans l’accord de la personne concernée. Les personnes de confiance conseillent les personnes concernées en représentant leurs intérêts.

Voie formelle: les personnes concernées peuvent engager d’elles-mêmes une procédure contre la personne harcelante (à savoir, sans faire impliquer le supérieur. Information voir 9.5). Si la preuve du harcèlement sexuel est apportée dans le cadre de la procédure, les sanctions légales seront appliquées.

Manuel de la solution de branche ARODEMS page 154 version 01.11.2019