



# Règlement concernant le harcèlement moral (mobbing) et sexuel

## Table des matières

<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Protection de l'intégrité personnelle.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Champ d'application personnel et matériel.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Harcèlement moral (mobbing).....</b>	<b>2</b>
<b>Harcèlement sexuel.....</b>	<b>3</b>
<b>4 Flirt et relations amoureuses.....</b>	<b>3</b>
<b>5 Responsabilité de la hiérarchie .....</b>	<b>3</b>
<b>6 Responsabilité des collaboratrices et collaborateurs .....</b>	<b>4</b>
<b>7 Personnes de confiance .....</b>	<b>4</b>
<b>8 Commission des plaintes .....</b>	<b>4</b>
<b>9 Procédure formelle de plainte .....</b>	<b>5</b>
9.1 Ouverture de la procédure .....	5
9.2 Mesures préventives .....	5
9.3 Exécution .....	5
9.4 Droits des personnes parties à la procédure .....	6
<b>10 Sanctions .....</b>	<b>6</b>
10.1 Principe.....	6
10.2 À l'égard des auteurs d'actes de harcèlement moral ou sexuel.....	6
10.3 À l'égard des responsables hiérarchiques.....	6
10.4 En cas de fausses accusations .....	6
<b>11 Information et perfectionnement.....</b>	<b>7</b>
<b>12 Entrée en vigueur .....</b>	<b>7</b>
<b>Annexe.....</b>	<b>8</b>

## **Préambule**

En tant que syndicat, Unia se doit d'être un exemple de traitement correct et respectueux des collaboratrices et collaborateurs. Pour cette raison, Unia ne tolère aucun comportement qui discrimine ses collaboratrices et collaborateurs, en les rabaissant, en les dénigrant ou en les humiliant, ainsi qu'en les désavantageant.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel constituent des formes de discrimination très graves. Ils empoisonnent le climat de travail et ont de graves conséquences pour les personnes concernées.

Au travers du présent règlement et de sa mise en application, Unia satisfait à ses principes de base en matière de gestion du personnel. Le syndicat garantit par là un bon climat de travail ainsi que le bien-être de chaque membre du personnel. Il s'acquitte par ailleurs de ses obligations légales.

### **1 Protection de l'intégrité personnelle**

Le harcèlement moral (mobbing) et le harcèlement sexuel au travail sont des manifestations de pouvoir. Ils constituent une atteinte grave à la liberté personnelle et donc aux droits de la personnalité<sup>1</sup> de celui ou celle qui en fait l'objet. Ils affectent 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 portent par conséquent, atteinte à sa dignité et à sa reconnaissance sociale.

Le harcèlement sexuel empêche la réalisation pratique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il arrive que du harcèlement sexuel soit commis par des collaboratrices et collaborateurs.

Le harcèlement moral et 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.

### **2 Champ d'application personnel et matériel**

Le présent règlement s'applique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs d'Unia.

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 moral (mobbing)**

«Le mobbing est un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Un tel comportement doit en outres être objectivement propre à affecter la personnalité ou le bien-être de la personne en question.

L'auteur peut être un groupe ou une personne seule, et le mobbing peut concerner les relations entre collègues de même niveau hiérarchique («mobbing horizontal») ou entre supérieur-e-s et subordonné-e-s («mobbing descendant»). Il est également envisageable que les subordonné-e-s exercent du mobbing sur leur supérieur-e («mobbing ascendant»).

Deux éléments sont essentiels pour distinguer le mobbing d'un simple conflit de travail:

- Intensité: Le mobbing est constitué de plusieurs actes qui, pris séparément, paraissent plutôt anodins. En revanche, l'enchaînement de ces actes vise à isoler une personne. Les agissements hostiles doivent se produire avec une certaine fréquence pour qu'ils puissent être constitutifs de mobbing.

---

<sup>1</sup> La protection de la personnalité au niveau du droit du travail comprend tout ce qui constitue l'individualisation d'une personne et paraît digne d'être protégé concernant la relation entre les individus et au sens des bons mœurs (ATF 95 II 481). La personnalité est défini comme l'ensemble des valeurs qui sont inhérentes à l'Homme, dignes d'être protégées et peuvent former l'objet d'une violation (ATF 105 II 161).

- Durée: plus la période durant laquelle l'employé-e se plaint de harcèlement est courte, plus les actes allégués doivent être graves.

### **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 inopportunus (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.

Les supérieur-e-s hiérarchiques doivent démontrer un comportement prudent à l'égard des collaboratrices et collaborateurs. Il faut prendre en considération également qu'en règle générale, la personne hiérarchiquement subordonnée ne repoussera pas directement les avances par des paroles, mais manifestera plutôt sa volonté à travers le langage corporel.

### **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 moral et de harcèlement sexuel. Ils ou elles détecteront de leur propre initiative et empêcheront, à titre préventif et de manière appropriée, le harcèlement moral ou sexuel visé au chiffre 3.

En cas de suspicion de harcèlement moral ou sexuel, il incombe aux responsables hiérarchiques d'intervenir immédiatement.

Les responsables doivent prendre au sérieux les plaintes pour harcèlement moral ou sexuel, soutenir la personne concernée et adopter sans délai les mesures utiles, avec elle ainsi qu'avec la personne de confiance (voir chiffre 8).

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**

Unia 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 moralement ou 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. Unia 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.

## **7 Personnes de confiance**

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 6, 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.

D'entente et en collaboration avec la personne harcelée, la personne de confiance peut inviter la personne accusée de harcèlement et son supérieur à une tentative de clarification et de médiation.

La personne de confiance transmet les demandes de procédure de plainte formelles (plaintes) qui lui sont adressées à la direction régionale du personnel à l'attention du Comité directeur. Si la plainte vise un membre du Comité directeur régional, la demande sera adressée au responsable du département Gestion du personnel (Centrale).

Si sur la base de l'observation lui ayant été communiquée ou du compte rendu d'une personne concernée, la personne de confiance conclut que d'autres collaboratrices et collaborateurs pourraient être menacées, elle en informera également, le cas échéant, la direction régionale ou nationale du personnel. La personne de confiance est tenue au secret vis-à-vis de l'auteur de la plainte. L'accord de la personne ayant signalé les faits ainsi que de la personne harcelée demeure réservé.

## **8 Commission des plaintes**

Les instances suivantes entrent en ligne de compte en tant que commission des plaintes dans toutes les régions linguistiques :

- Commission des plaintes ad hoc externe avec spécialistes (avocats, psychologues);
- Organisations citées en annexe.

Le Comité directeur de la région, ou le cas échéant le Comité directeur national désigne la commission des plaintes lors d'un cas concret. La Commission des plaintes se constitue et s'organise elle-même en tant qu'instance tripartite.

## **9 Procédure formelle de plainte**

### **9.1 Ouverture de la procédure**

Quiconque se sent harcelé moralement ou 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 régionale ou nationale du personnel;
- du/de la responsable hiérarchique;
- du Comité directeur régional ou national.

Si les rapports de travail avec Unia sont dissous au moment de la plainte mais que la personne a été conseillée selon le chiffre 8 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.

L'exécution de la procédure de plainte est placée sous la responsabilité formelle:

- de la direction régionale du personnel, pour les rapports de travail internes à la région;
- de la direction nationale du personnel, pour les rapports de travail avec le comité directeur des régions, avec la Centrale Unia, la CCh, Zivag et la fondation FAR.

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.

La direction du personnel compétente informe de la plainte reçue la personne accusée de harcèlement et ses supérieur-e-s hiérarchiques directs, ainsi de l'auteur de la plainte.

La commission des plaintes et toutes les personnes informées de l'affaire sont tenues de garder le secret envers les tiers.

### **9.2 Mesures préventives**

Les mesures préventives visent à protéger contre tout dommage supplémentaire ou contre 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 toujours être prononcées à l'égard des deux parties.

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 comité directeur régional ou national 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).

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 moral ou sexuel**

L'auteur d'actes de harcèlement moral ou 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;
- licenciement immédiat.

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 aggravé et les formes particulièrement graves d'agression physique, comme la contrainte, le chantage et le viol, sont des délits au sens défini par le Code pénal.

#### **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 Unia.

#### **10.4 En cas de fausses accusations**

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

## **11 Information et perfectionnement**

Le présent règlement sera distribué à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs. Il s'agit de directives contraignantes d'Unia.

Les programmes de formation et de perfectionnement professionnels prévoient des cours sur le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. L'objectif est de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs et de les amener à un partenariat misant sur la confiance en soi et sur les aptitudes individuelles.

Les personnes qui assument des tâches de direction approfondissent ces questions dans le cadre d'un cours de perfectionnement spécialisé et sont ainsi préparées à affronter les difficultés qui pourraient surgir dans leur quotidien professionnel.

## **12 Entrée en vigueur**

Ce règlement remplace le règlement du 26 avril 2006. Il a été adopté par le comité central Unia le 5 avril 2017 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2017.

Le texte allemand fait foi en cas de différences de rédaction et d'interprétation du règlement.

## **Annexe au règlement concernant le harcèlement moral (mobbing) et sexuel**

**Notre service externe de consultation social d'entreprise pour la Suisse romande, la Suisse alémanique et le Tessin s'appelle Proitera.**

Si vous faites face à des ennuis au travail en rapport avec du harcèlement moral/mobbing ou sexuel, vous pouvez vous adresser directement à Proitera sans en référer à votre hiérarchie. Ces consultations sont prises en charge par Unia et donc gratuites pour vous.

### **Qui est Proitera?**

Proitera est présent sur 24 sites régionaux en Suisse. Les travailleuses et travailleurs sociaux connaissent la législation, les autorités et les usages sur place. Ils s'engagent pour que les problèmes privés ne transforment pas le lieu de travail en foyer de conflit.

### **Que peut-on attendre de Proitera ?**

Vous avez le droit d'avoir des entretiens anonymes personnels ou par téléphone avec un-e spécialiste de Proitera. Le contact par courriel est également possible. Votre nom ne sera pas divulgué à Unia.

Le ou la spécialiste de Poitera vous offrira écoute et aide. Le but est en effet d'apporter une aide pour s'aider soi-même. Vous serez informé des différentes possibilités et conseillé sur les mesures opportunes. Proitera n'entreprendra rien sans votre accord. Si les entretiens ne suffisent pas, vous pouvez aussi agir conjointement avec Proitera mais Proitera n'entreprendra rien sans votre accord.

Vous trouverez de plus amples informations sur [www.proitera.ch](http://www.proitera.ch)

### **Comment contacter Proitera ?**

<b>Suisse alémanique</b>	<b>Suisse romande</b>	<b>Tessin</b>
Proitera GmbH	Proitera Sàrl	Proitera Sagl
Therese Bolliger	Emilia Hennard	Nadja di Pumpo Galetti
+41 (0)79 529 99 11	T +41 (0)79 529 99 03	T +41 (0)79 529 99 01
Therese.bolliger@proitera.ch	emilia.hennard@proitera.ch	nadja.dipumpo@proitera.ch

### **Que faire quand le problème ne peut pas être réglé?**

Si votre situation ne peut pas être tirée au clair et réglée, vous avez le droit d'engager une procédure de recours formelle. Les deux organismes externes BeTriebe et Vicario sont à disposition pour cela.

### **Qui est BeTriebe?**

BeTriebe est une équipe de spécialistes en droit du travail, en économie d'entreprise, en prévention du stress et en psychologie pour le conseil en cas de conflit, de harcèlement moral/mobbing et sexuel. Cet organisme opère principalement en Suisse alémanique. Vous trouverez plus d'informations sur le site Internet de BeTriebe: [www.betrieb.ch](http://www.betrieb.ch).

### **Qui est Vicario Consulting?**

Vicario Consulting est une entreprise de conseil présente en Suisse et en Europe dont le siège se trouve à Lausanne. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire est spécialisée en gestion des conflits, en développement de potentiels et en promotion de la santé. Vous trouverez de plus amples informations sur [www.vicario.ch](http://www.vicario.ch). Vicario est compétent en priorité pour la Suisse romande et le Tessin.