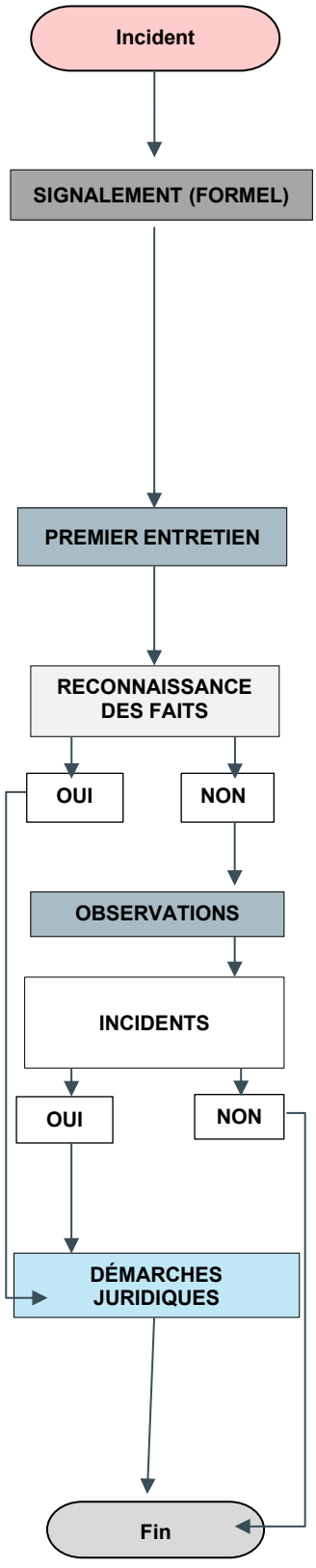
Harcèlement sexuel au travail : processus relatif à la personne mise en cause

CO : collaboratrice ou collaborateur SH : responsable hiérarchique RH : spécialiste RH / service du personnel

Déroulement	Activité	Ressources / documents	Responsabilité
	CO se sent la cible de harcèlement sexuel (personne cible).		CO
	CO signale un harcèlement sexuel à SH/RH. SH/RH ont l'obligation de réagir et doivent veiller à protéger la personnalité des personnes impliquées. Signalement à SH : SH peut associer RH en cas de besoin. Le cas échéant, SH en informe CO. Signalement à RH : Si SH n'est pas la personne mise en cause, RH l'informe immédiatement. Si SH est la personne mise en cause, RH en informe sa hiérarchie directe. RH informe CO qu'il faut aviser SH. SH/RH peuvent à tout moment demander conseil au service de consultation.		CO SH/RH SH RH SH/RH
	SH/RH aborde immédiatement les accusations ou les rumeurs avec la personne mise en cause. L'entretien incombe à SH. SH indique clairement que le harcèlement sexuel n'est toléré sous aucune forme. L'entretien est consigné et signé par toutes les parties présentes. Au besoin, SH/RH font appel au service juridique. CO et SH/RH peuvent à tout moment demander conseil au service de consultation ou au service d'assistance externe à l'administration.	Procès-verbal : personne mise en cause : Service de consultation 031 633 45 78 Service d'assistance externe 0848 270 270	SH/RH SH SH/RH CO/SH/RH
	Si la personne mise en cause reconnaît les faits, RH examine avec le service juridique les mesures possibles relevant de la législation sur le personnel. Si elle ne reconnaît pas les faits, SH examine les mesures immédiates à prendre en ce qui concerne la collaboration entre la personne mise en cause et la personne cible (p. ex. séparation physique ou dans l'organisation). SH observe ce qui se passe et documente les éventuels incidents. Durant toute cette phase d'observation, SH s'enquiert de l'état d'esprit de la personne cible et de celle qui est mise en cause	Procès-verbal : incidents	RH SH
	En l'absence de nouvel incident, RH peut clore le processus en concertation avec SH et CO. Si de nouveaux incidents se produisent, SH en parle immédiatement à la personne concernée en présence de RH. RH doit examiner les questions de droit avec le service juridique. SH arrête les mesures prévues par la législation sur le personnel et les applique en concertation avec RH.	Procès-verbal : incidents	RH SH/RH RH SH
	En principe, RH clôt le dossier en concertation avec SH lorsque : - le harcèlement a cessé après la réaction immédiate ; - les mesures appliquées ont mis fin au harcèlement ; - la personne à l'origine de la mise en cause s'est rétractée. Tous les documents sont versés dans le dossier des personnes impliquées conformément à l'instruction sur la tenue et l'archivage des dossiers personnels	Dossier personnel	RH