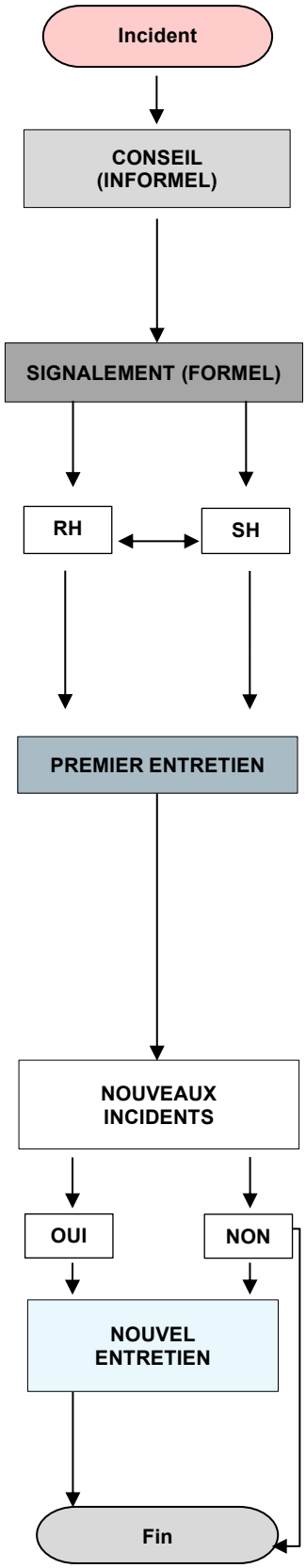
Harcèlement sexuel au travail : processus relatif à la personne cible

Déroulement	Activité	Ressources et documents	Respon-sabilité
	Si vous avez l'impression qu'une personne vous harcèle sexuellement, dites-lui tout de suite fermement que vous ne tolérez pas ce comportement (p. ex. « Ça suffit ! Je ne veux pas de ça » ou « Stop ! Je ne tolère pas ce comportement »). CO consigne tous les incidents et en conserve toutes les preuves (courriels, SMS, photos, etc.). CO peut à tout moment demander conseil au service de consultation ou au service d'assistance externe à l'administration.	 Procès-verbal : incidents Service de consultation 031 633 45 78 Service d'assistance externe 0848 270 270	CO CO CO
	CO s'adresse à SH ou RH, voire aux deux. SH/RH sont tenus 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.	 Service de consultation 031 633 45 78 Service d'assistance externe 0848 270 270	CO SH/RH SH RH RH/SH
	SH/RH reçoivent la personne cible pour un premier entretien. La conduite de l'entretien incombe à SH. Ils examinent les mesures immédiates envisageables (p. ex. séparation physique). SH informe CO que la personne mise en cause doit aussi être reçue en entretien. L'entretien est consigné et signé par toutes les parties. SH/RH reçoivent rapidement en entretien (sous 1 à 2 jours) la personne mise en cause. Cet entretien est consigné et signé par toutes les parties présentes. RH doit examiner avec le service juridique les questions de droit et mesures prévues par la législation sur le personnel. Durant toute la 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 : personne cible Procès-verbal : personne mise en cause	SH/RH SH SH/RH RH
	Aucun autre incident signalé : SH reçoit la personne cible en entretien avant de clore le dossier. Nouveaux incidents : CO signale immédiatement tout nouvel incident à SH/RH. RH examine avec le service juridique les mesures envisageables relevant de la législation sur le personnel. SH/RH reçoivent à nouveau immédiatement en entretien la personne mise en cause. Cet entretien est consigné et signé par toutes les parties présentes.	Procès-verbal : personne cible Procès-verbal : incidents Procès-verbal : personne mise en cause	SH CO RH SH/RH
	En principe, RH clôt le dossier d'entente avec SH lorsque : - le harcèlement a cessé dès le premier entretien ; - les mesures appliquées ont mis fin au harcèlement. Tous les documents sont versés dans le dossier des personnes impliquées (instruction sur la tenue et l'archivage des dossiers personnels).		RH/SH

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