



Stratégie contre le harcèlement sexuel



1. Introduction

La première stratégie contre le harcèlement sexuel au travail a été élaborée en 1995 et adoptée la même année par le Conseil-exécutif (ACE 1570/1995).

En 2010, une campagne contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a permis d'informer et de sensibiliser tous les agents et agentes de l'administration cantonale.

Dans le cadre d'une révision de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), les interlocuteurs internes à l'administration ont été supprimés au 1^{er} janvier 2013 (art. 5, al. 6 OPers). Ils ont fait place à une collaboration avec un service d'assistance externe que les agents et agentes peuvent contacter pour obtenir gratuitement une aide et des conseils s'ils ont le sentiment de subir un harcèlement sexuel au travail.

La présente stratégie remplace celle de 1995, mais les principes et la teneur de celle-ci gardent pour l'essentiel leur validité.

Les changements concernent principalement la marche à suivre en cas de harcèlement sexuel au travail. Ainsi le « comité spécial chargé de prendre des mesures contre le harcèlement sexuel » interne à l'administration que prévoyait la stratégie de 1995 est-il supprimé. Le Conseil-exécutif a certes nommé ses membres et renouvelé les nominations (pour la dernière fois par l'ACE 0283/2013), mais ce comité spécial n'a pas été convoqué une seule fois depuis sa création. Sa dissolution nécessite aussi de modifier l'article 5 OPers.

En outre : les processus concernant les cadres et les services du personnel ont été remaniés, en même temps que la coopération avec le service d'assistance externe était réorganisée et élargie. Dorénavant, ce service peut conseiller non seulement les victimes de harcèlement sexuel, mais aussi les personnes accusées de s'en rendre coupables et les services du personnel.

Les pages internet concernant la gestion de la santé en entreprise (GSE) ont été modifiées pour intégrer le thème du harcèlement sexuel (cf. www.be.ch/gse).

La présente stratégie a été validée par l'ACE 0539/2019. Le Conseil-exécutif confirme ainsi la position selon laquelle le harcèlement sexuel au travail n'est toléré sous aucune forme.

2. Fondements

2.1 Déclaration de principe

Le Conseil-exécutif prend au sérieux la protection de la personnalité et de la dignité de tous les agents et agentes de l'administration cantonale, et il condamne toute forme de harcèlement sexuel. Tous les agents et agentes cantonaux sont en droit d'être traités avec respect sur leur lieu de travail. Le harcèlement sexuel au travail n'est pas toléré¹. Le personnel de l'administration cantonale doit être protégé contre toute forme de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Les cadres sont chargés dans leur domaine de compétences d'instaurer une atmosphère de travail où le harcèlement n'a pas sa place.

2.2 Bases légales

Les bases légales suivantes fixent le cadre des obligations de l'employeur :

- Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr ; RS 822.11), article 6
- Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3 ; RS 822.113), articles 2, 3, 5
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1), article 4
- Loi sur le personnel du canton de Berne (LPers ; RSB 153.01), article 4
- Ordonnance sur le personnel du canton de Berne (OPers; RSB 153.011.1), article 5

2.3 But de la présente stratégie

La présente stratégie contre le harcèlement sexuel au travail dans l'administration cantonale expose la coopération avec le service d'assistance externe, la procédure interne en cas de suspicion de harcèlement sexuel ainsi que le rôle et les tâches de toutes les personnes concernées.

3. Définition

L'article 5 de l'ordonnance sur le personnel définit comme harcèlement sexuel « tout comportement à connotation sexuelle qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui la dégrade en vertu du sexe auquel elle appartient. »

Ce qui est déterminant à cet égard, ce n'est pas l'intention de la personne qui a le comportement incriminé, mais la façon dont celui-ci est perçu par la personne qui en est la cible – autrement dit si celle-ci a le sentiment que ce comportement est importun et que l'on ne garde pas suffisamment ses distances vis-à-vis d'elle.

¹ Code de conduite de l'administration du canton de Berne

4. Objectifs

La présente stratégie a pour objectif supérieur de prévenir efficacement le harcèlement sexuel au travail en adoptant des mesures adéquates et en diffusant des informations détaillées à ce sujet.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- Les cadres ont connaissance de leur obligation d'assistance et font preuve d'un comportement exemplaire.
- La procédure à appliquer en cas de harcèlement sexuel au travail est compréhensible pour les cadres comme pour les services du personnel.
- Les cadres, le service du personnel et le service externe d'assistance apportent leur soutien aux agents et agentes qui ont le sentiment de subir un harcèlement sexuel et aux personnes accusées de se livrer à de tels agissements.

La présente stratégie s'adresse en principe à tous les agents et agentes, aux services du personnel et aux cadres de l'administration cantonale.

5. Mesures

Les Directions, la Chancellerie d'Etat et les autorités judiciaires sont exhortées à mettre en œuvre les mesures prévues dans la présente stratégie.

5.1 Prévention

Les cadres sont les principaux responsables de la prévention du harcèlement sexuel au travail. Ils se doivent, en tant que tels, d'adopter un comportement correct sur le plan éthique et moral. Ils sont tenus de prendre au sérieux les signes et les indications de harcèlement sexuel, et d'adopter les mesures appropriées. Les cadres sont chargés d'instaurer une culture du travail où le harcèlement sexuel n'a pas sa place et où les personnes concernées pourraient se défendre si de tels agissements se produisaient quand même.

Cela implique que les cadres doivent :

- eux-mêmes adopter une position claire,
- ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel,
- faire connaître à leurs collaborateurs et collaboratrices la définition et les conséquences du harcèlement sexuel,
- appliquer les procédures prévues en cas de harcèlement sexuel présumé ou avéré.

En cas de suspicion de harcèlement sexuel, les personnes concernées, les collègues de travail, les cadres et les services du personnel sont tenus de réagir immédiatement. Les victimes de harcèlement demandent l'assistance de leur supérieur(e) hiérarchique direct(e) et/ou du service du personnel. Ces derniers ont l'obligation de suivre les procédures définies pour les cas de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

5.2 Assistance des cadres, des victimes et des auteur(e)s de harcèlement

Les services du personnel assistent les cadres pour toutes les questions concernant le harcèlement sexuel au travail.

Si le service du personnel a l'impression qu'il règne au sein d'une équipe un climat susceptible de permettre des actes de harcèlement sexuel, il recherche activement le dialogue avec la personne chargée d'encadrer cette équipe afin de lui rappeler la responsabilité qui lui incombe.

Les victimes et les auteur(e)s présumé(e)s de harcèlement peuvent obtenir une assistance directement auprès de leur service du personnel, qui suit pour ce faire les procédures fixées en cas de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Les agents et agentes cantonaux ont de plus la possibilité de s'adresser au service d'assistance externe pour bénéficier de conseils gratuitement et en toute confidentialité.

5.3 Assistance des services du personnel

Pour les questions relevant du droit du personnel, les services du personnel peuvent s'adresser au service juridique de l'Office du personnel (section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle, LpP). Pour ce qui concerne la procédure applicable et les enquêtes éventuelles, le service d'assistance externe se tient à leur disposition pour les renseigner.

5.4 Service d'assistance externe

Le service d'assistance externe peut être sollicité aussi bien par les agents et agentes qui sont victimes de harcèlement que par les personnes qui en sont accusées. Il garantit que si deux personnes le contactent pour une même affaire, il les traite avec professionnalisme et en faisant preuve de neutralité. Les spécialistes RH peuvent aussi s'adresser au service d'assistance externe pour des questions spécialisées. Les consultations sont gratuites et confidentielles.

5.5 Informations et moyens auxiliaires

Toutes les personnes qui entrent au service du canton sont informées des principes et des procédures concernant le harcèlement sexuel au travail par les brochures « Conditions d'engagement dans l'administration du canton de Berne » et « Code de conduite de l'administration du canton de Berne ».

Les agents et agentes, les cadres et les services du personnel trouvent des informations sur le thème du harcèlement sexuel au travail sur la page internet www.be.ch/gse. En outre, l'Office du personnel met des procédures et d'autres moyens auxiliaires à la disposition des cadres et des services du personnel.

5.6 Formation et perfectionnement

Lors de leur formation obligatoire aux fonctions d'encadrement organisée par l'Office du personnel, les cadres sont informés et sensibilisés aux tâches et aux obligations qui leur incombent dans l'instauration d'un environnement de travail fondé sur des rapports d'égal à égal et exempt de toute forme de harcèlement. Le thème du harcèlement sexuel est aussi abordé dans les différents cours sur le droit du personnel du canton de Berne.

ADRESSES DE CONTACT

Office du personnel du canton de Berne

Münstergasse 45, 3011 Berne

+41 31 633 43 36

info.pa@be.ch

www.in.pa.fin.be.ch (Intranet)

www.be.ch/personal

Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle

+41 31 633 52 17

personalrecht.pa@be.ch

Service d'assistance externe movis

+41 848 270 270

www.movis.ch