

COMITE DE DIRECTION DE L'ARASMAC		
<b><u>DIRECTIVE</u></b> <b><u>N° 009</u></b>	Emetteur	Date :
	CODIR	10 septembre 2014 <b>Nouvelle version :</b> <b>mai 2016</b>
Destinataires	A l'ensemble du personnel fixe de l'ARASMAC	
Objet	<b>PRINCIPES ET DIRECTIVES EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL OU PSYCHOLOGIQUE</b>	

## INTRODUCTION

Dans le cadre de son devoir d'information et de protection de la personnalité des employés, l'ARASMAC vous communique la présente directive. Elle se fonde sur le chapitre 6 « Comportement, attitude » de la Politique du personnel du 01.07.1999 et sur le chapitre 6 « Droits des employés » du Statut du personnel, ainsi que sur les textes y-relatifs du Code des Obligations, de la Loi sur le Travail et de ses Ordonnances, et de la Loi sur l'Egalité.

## DÉFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne sur son lieu de travail et porte atteinte à sa dignité, et qui se manifeste de façon répétée ou isolée. Il peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités autres organisées par l'employeur. Il peut être le fait de membres de l'ARASMAC (ayant une fonction hiérarchique ou non), de membres d'organisations partenaires ou de clients/bénéficiaires.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, que ce soit dans le cadre du travail ou en dehors. Par exemple:

- les remarques indécentes et gênantes ayant un caractère sexuel, les remarques indécentes concernant l'aspect physique ou le comportement sexuel dans la vie privée
- les regards insistants et déplacés
- les propos obscènes, les paroles et plaisanteries sexistes
- la présentation, l'affichage, la distribution ou l'envoi (également par courrier électronique) de matériel sexiste ou pornographique

- les comportements non désirés, les contacts physiques indésirables
- les invitations importunes
- les tentatives d'approches appuyées par des promesses d'avantages ou des menaces de représailles
- les agressions sexuelles ou la violence physique

➔ Le chantage, les rapports sexuels sous la contrainte, les agressions physiques, la coercition et le viol sont réprimandés par le Code pénal. Des sanctions internes sont aussi réservées dans de tels cas.

#### DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Il y a souvent confusion entre les notions de conflit et de mobbing. Nous précisons ici la description d'actes de mobbing selon le Tribunal fédéral (ATF 2C.2/2000 4 avril 2003) : « *Actes hostiles : une communication négative, non éthique ; une très grande agressivité ; une disqualification professionnelle permanente ; des abus de pouvoirs répétés ; des tracasseries de tout genre (horaires, vacances, etc.)*. ».

Le mobbing est donc un enchaînement répété et systématique, sur une certaine période, de propos ou d'actes hostiles (harcèlement) par un ou des auteurs tendant à isoler, marginaliser, éloigner voire exclure la victime d'un cercle de relations données, voire à la neutraliser.

Exemples de mobbing :

- la ridiculisation et l'humiliation
- l'attribution de tâches très inférieures aux compétences ou surqualifiées
- l'isolement et la mise à l'écart
- les attaques sur la vie privée
- la rétention d'informations

#### DÉCLARATION DE PRINCIPE

L'ARASMAC protège la personnalité de ses collaborateurs/trices et prend position contre toute forme de harcèlement sexuel ou de mobbing. De telles conduites ne seront pas tolérées.

L'ARASMAC encourage les membres de son personnel à se défendre activement contre le harcèlement sexuel ou le mobbing et à agir s'ils en sont témoins. Les victimes n'auront à craindre ni subir des représailles, ni de perdre leur place de travail, sauf en cas de fausses accusations ou d'une utilisation abusive du droit de porter plainte.

Les contrevenants doivent s'attendre à faire l'objet de sanctions pouvant aller d'un avertissement écrit au licenciement avec effet immédiat.

Demeurent réservées les suites pénales découlant des infractions commises.

## QUE FAIRE EN CAS DE SUSPICION DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MOBING ?

Si vous avez connaissance d'une situation de harcèlement sexuel ou de mobbing concernant d'autres personnes, il vous appartient tout d'abord de leur en faire part. Si vous l'estimez nécessaire, il vous appartient de signaler cette situation à l'une des personnes de confiance mentionnées ci-dessous.

Si vous vous sentez personnellement victime de harcèlement sexuel ou de mobbing, la première chose à faire est de signifier dans la mesure du possible à la personne que son comportement est indésirable et jugé inacceptable.

Nous soutenons et aidons les collaborateurs/trices qui se sentent l'objet de harcèlement sexuel ou de mobbing. Nous prenons connaissance immédiatement et confidentiellement de toutes les plaintes exprimées. Dans tous les cas, vous avez le choix de la personne à qui vous vous adressez, et avec qui vous déciderez des suites à donner à la situation, en toute confidentialité et discrétion.

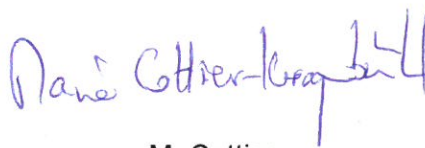
### PERSONNES DE CONFIANCE

- Votre Adjoint-e de direction
- L'Adjoint-e de direction Ressources Humaines (021 804 98 44)
- Mme Marie Ligier, Personne de confiance en entreprise (079 541 89 18)
- Le Directeur (021 804 98 51)

Votre supérieur hiérarchique, la Direction ainsi que les Ressources Humaines sont à votre disposition pour toute question relative aux problématiques et aux processus évoqués dans cette directive.

Nous vous remercions d'en prendre connaissance et vous adressons nos salutations distinguées.

au nom de l'ARASMAC  
la vice-présidente                      le directeur



M. Cottier



D. Vouillamoz