



DIRECTIVES CONCERNANT LE HARCELEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

du 26 mai 1999

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Introduction

En sa qualité d'employeur, la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu de travail fait partie de la responsabilité de l'Etat du Valais à l'égard de son personnel.

Les présentes directives ont pour but d'empêcher et de prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique au sein de l'Administration cantonale, de mettre en place une procédure à suivre pour le traitement des cas de harcèlement et de désigner les instances compétentes en la matière.

Elles s'appliquent aux fonctionnaires et employé-e-s de l'Administration cantonale, au corps de la Police cantonale ainsi qu'aux enseignant-e-s nommé-e-s par le Conseil d'Etat (ci-après personnel).

Le Conseil d'Etat répond ainsi aux exigences découlant de la législation fédérale, notamment de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (articles 4 et 5 alinéa 3).

2. Déclaration de principe du Conseil d'Etat

Le personnel de l'Etat du Valais a droit d'être traité dans le respect de sa dignité et de son intégrité personnelle.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sur le lieu de travail sont interdits et ne sont pas tolérés. Ils portent atteinte aux droits de la personne et à sa dignité d'être humain. Ils peuvent causer des préjudices graves aux personnes qui en sont victimes, tant dans leur vie professionnelle que personnelle.

Ils sont également préjudiciables à la bonne marche de l'Etat puisqu'ils affectent négativement la motivation du personnel, l'ambiance et la qualité du travail, ainsi que la productivité d'un groupe ou d'une équipe.

Le harcèlement sexuel représente également un obstacle à la réalisation du principe d'égalité entre femmes et hommes.

3. Définitions

3.1 Harcèlement sexuel

Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant à une ou plusieurs reprises par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité et / ou à son intégrité physique et / ou psychique ou à mettre en péril son emploi.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, notamment :

- remarques ou plaisanteries sexistes
- commentaires grossiers ou embarrassants
- usage de matériel pornographique
- attouchements
- invitations gênantes
- avances accompagnées de promesses de récompenses ou menaces de représailles
- agressions sexuelles, voire dans les cas extrêmes, viol ou violence physique.

Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination au sens de l'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité.

Il est également considéré comme une infraction au sens des articles 193 alinéa 1 et 198 du CPS.

3.2 Harcèlement psychologique (mobbing)

Est considéré comme harcèlement psychologique toute attitude abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre une personne en état d'infériorité, de manière constante, systématique et répétée dans la durée.

Le harcèlement psychologique peut prendre différentes formes, notamment : tracasseries, brimades, actes hostiles, humiliations, moqueries, dénigrement, mise à l'écart, attribution de travaux ingrats, pénibles, dangereux et / ou sans rapport avec le niveau de responsabilité ou de compétences de la personne.

CHAPITRE II : PREVENTION, INFORMATION ET FORMATION

1. Prévention et information

La Consultation sociale et le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, en collaboration avec le Service du personnel et de l'organisation, sont chargés de prendre des mesures de prévention en matière de harcèlement sexuel ou psychologique (ci-après harcèlement¹). Dans ce cadre, ils collaborent à la mise en place de l'information et de la formation.

Le personnel, en fonction ou nouvellement engagé, est informé de l'existence et du contenu des présentes directives, des conséquences du non respect de celles-ci et de la procédure à suivre en matière de harcèlement.

Les personnes appelées à diriger du personnel doivent veiller à instaurer un climat de travail qui encourage le partenariat et prévienne le harcèlement. Elles informent leurs collaboratrices et collaborateurs des principes de comportement à suivre et veillent à leur application. Elles soutiennent la personne qui s'estime victime de harcèlement, l'aident dans ses démarches et prennent des mesures visant à faire cesser le harcèlement.

¹ Dans la mesure où cela n'est pas spécifié, le terme harcèlement comprend aussi bien le harcèlement sexuel que le harcèlement psychologique (mobbing).

2. Formation

Dans le cadre de la politique de prévention, des séances d'information sur le harcèlement et la protection de la personnalité sont intégrées au programme de formation continue du personnel. Celles-ci auront pour objectif de sensibiliser le personnel à ces questions, d'améliorer leur capacité à collaborer dans un esprit de partenariat et de renforcer leur confiance pour leur permettre de poser des limites claires dans les contacts personnels.

Des cours spécifiques destinés aux personnes appelées à diriger du personnel sont également aménagés. Ils ont pour objectif de les sensibiliser à la thématique, de les rendre attentives à leurs rôle et devoir en la matière et de les aider à instaurer un climat de travail respectueux de la personnalité de chacun-e et exempt de tout harcèlement.

Les personnes appelées, au sens des présentes directives, à traiter des cas de harcèlement doivent avoir suivi une formation les préparant à accomplir leur tâche. Cette formation devra permettre la compréhension de la thématique, et aborder notamment les aspects suivants : l'accueil des victimes, l'établissement des faits, l'audition des responsables et/ou témoins, les possibilités ou non de tenter une conciliation, etc. Cette formation sera suivie d'un perfectionnement régulier destiné principalement à uniformiser leur façon de travailler et d'appréhender les cas qui leur sont soumis.

CHAPITRE III: PROCEDURE

1. Procédure informelle de médiation

Toute personne s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser à la Consultation sociale.

La procédure de médiation est facultative.

Dans le cadre de la procédure de médiation, la Consultation sociale a notamment les tâches suivantes :

1. soutenir la victime :
 - l'accueillir et l'entendre en toute confidentialité;
 - l'informer des possibilités d'action et la conseiller sur la procédure à suivre;
 - l'aider, l'accompagner voire la représenter dans ses démarches.
2. d'entente avec la victime, entreprendre toute démarche informelle et confidentielle visant à faire cesser le harcèlement et à trouver, dans la mesure du possible, une solution à l'amiable. Dans ce sens elle peut informer et entendre les personnes concernées ainsi que jouer un rôle de médiatrice. La Consultation sociale n'a cependant aucun pouvoir décisionnel ou d'investigation.

En cas d'échec de la médiation la Consultation sociale peut soutenir la victime dans le cadre de la procédure disciplinaire.

2. Procédure disciplinaire

2.1 Plainte

Toute personne s'estimant victime de harcèlement peut déposer plainte auprès du Conseil d'Etat, qui ordonne l'ouverture d'une procédure disciplinaire au sens de la législation fixant le statut du personnel.

2.2 Ouverture d'une procédure disciplinaire

L'ouverture d'une procédure disciplinaire doit être communiquée par écrit à la personne mise en cause et à la partie plaignante.

En ordonnant l'ouverture d'une procédure disciplinaire, le Conseil d'Etat prend toutes les mesures propres à faire cesser le harcèlement. Il peut notamment transférer ou suspendre provisoirement la personne visée par la plainte pour la durée de la procédure.

2.3 Commission disciplinaire chargée des cas de harcèlement

Le Conseil d'Etat nomme, le bureau de l'égalité et la Consultation sociale entendus, une Commission disciplinaire spécialisée dans le traitement des cas de harcèlement. Cette Commission est composée de trois membres et deux suppléants, sensibilisés et formés en matière de harcèlement. La Commission siège à trois membres, dont deux femmes.

2.4 Tâches et attributions de la Commission

La Commission :

1. établit les faits : elle procède pour ce faire à toutes les investigations utiles et notamment à l'audition de la personne plaignante, des personnes mises en cause ou témoins. Elle peut également demander un avis à la Consultation sociale.
2. rend un rapport au Conseil d'Etat contenant ses conclusions et propositions.

2.5 Délai

Dès réception d'une plainte, la Commission doit, dans un délai d'un mois, rendre son rapport au Conseil d'Etat.

2.6 Décision, mesures et voies de recours

Sur la base de ce rapport, le Conseil d'Etat prend une décision constatant l'existence ou non du harcèlement.

En cas de harcèlement, le Conseil d'Etat prend les sanctions disciplinaires qui s'imposent conformément à la législation fixant le statut du personnel.

Il prend également l'ensemble des mesures d'organisation interne nécessaires (transfert, déplacement, nouvelle répartition des tâches, etc.) pour éviter toute récurrence, protéger la victime et lui permettre de retrouver un environnement de travail où son intégrité personnelle et sa dignité soient respectées.

Le Conseil d'Etat prend des sanctions à l'encontre de la personne plaignante, qui a agi de manière infondée ou dans le but de nuire.

Ces décisions, écrites et motivées sont notifiées aux deux parties, avec indication des voies de recours. Elles sont susceptibles de recours auprès du Tribunal cantonal.

En matière de harcèlement sexuel, la Commission instituée par l'article 6 de la loi du 19 juin 1996 concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes peut, sur requête de la partie recourante, rendre un avis sur ce recours.

3. Droits des parties

La victime ainsi que la personne accusée de harcèlement doivent pouvoir s'adresser, tout au long de la procédure (informelle et formelle), à une personne du même sexe qu'elles.

Durant la procédure disciplinaire, la personne plaignante et la personne visée par la plainte sont considérées comme parties à la procédure. Elles ont le droit de se déterminer de manière suffisante, de faire valoir tous les faits à charge et à décharge et de requérir des moyens de preuve. Elles ont le droit de se faire assister par la personne de leur choix et l'accès au dossier leur est garanti.

4. Protection des personnes

La victime du harcèlement, les témoins, les membres de la Commission ainsi que le personnel de la Consultation sociale ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur participation à la procédure.

5. Secret de fonction

Les membres de la Commission et le personnel de la Consultation sociale sont soumis au secret de fonction.

Ainsi arrêté en séance du Conseil d'Etat à Sion, le 26 mai 1999

Le Président du Conseil d'Etat : **Jean-Jacques Rey-Bellet**

Le Chancelier d'Etat : **Henri v. Roten**