

**Protocole de prévention et action contre
le harcèlement au travail, le harcèlement
sexuel et le harcèlement sexospécifique -
Conseil Consultatif de Pêche Lointaine
(LDAC)**

Date : octobre 2024

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION

2. DÉCLARATION DE PRINCIPES

3. CHAMP D'APPLICATION

4. RÈGLEMENTATION

5. CADRE CONCEPTUEL : définition et typologie

5.1- Le harcèlement au travail

5.2- Le harcèlement sexuel

5.3- Le harcèlement sexospécifique

5.4- Exemples de comportements de harcèlement

5.5- Typologie du harcèlement : léger, grave et très grave

5.6- Circonstances aggravantes et atténuantes

6. MESURES DE PRÉVENTION

7. PROCÉDURE

7.1. Organes et composition : Service de conseil confidentiel et Commission d'enquête

7.2. Dépôt de plainte/signalement.

7.3 Analyse initiale du Service de conseil confidentiel.

7.4. Procédure officieuse.

7.5. Procédure officielle.

7.6. Décision par rapport aux allégations

7.7. Nature contraignante

7.8. Suivi et évaluation

8- ANNEXE : Modèle de formulaire de dépôt par écrit

1- INTRODUCTION :

Toutes les entreprises comprises à l'article 1.2 du Statut espagnol des travailleurs, quel que soit le nombre de personnes employées, conformément aux dispositions des articles 45.1 et 48 de la Loi organique espagnole 3/2007 du 22 mars, sont tenues de respecter l'égalité de traitement et des chances dans le domaine du travail, et doivent à ce titre adopter des mesures visant à éviter tout type de discrimination professionnelle, ainsi que favoriser des conditions de travail qui évitent le harcèlement sexuel et le harcèlement sexospécifique, arbitrer des procédures particulières pour leur prévention et prendre en charge les situations ou plaintes éventuellement formulées par les personnes qui les auraient subis¹.

Le présent Protocole de prévention et action contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexospécifique a pour objectif de créer un cadre de travail respectueux de la diversité des personnes et favorable à des relations égalitaires, par l'établissement de mécanismes de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement au travail, sexuel ou sexospécifique.

Ce protocole définit des procédures particulières visant à prévenir ces faits et établissant les voies possibles de prise en charge des signalements ou plaintes déposé/e/s par la ou les personnes qui auraient subi ces types de harcèlement.

2- DÉCLARATION DE PRINCIPES

Le LDAC, dans le déploiement de son activité, a pour principe fondamental le respect de la dignité de ses travailleurs et la protection des droits inviolables qui leur sont inhérents. Par conséquent, les personnes qui travaillent au sein du LDAC sont en droit de jouir de l'égalité des chances et d'un traitement respectueux et digne. Le LDAC rejette absolument qu'en son sein, et dans le cadre du travail, puissent se produire des situations de harcèlement professionnel, de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement sexospécifique, et adopte ainsi à cet égard les mesures de prévention nécessaires ainsi que les mesures légales éventuellement opportunes.

3- CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole est applicable à toute personne qui travaille au LDAC. Par personne qui travaille, on entend toute personne ayant une relation professionnelle avec ce Conseil consultatif et qui se trouve sous son pouvoir de direction.

Si le harcèlement professionnel se produit entre des personnes qui travaillent dans ce Conseil consultatif et dans une entreprise externe partageant le même espace de travail, l'adoption des mesures s'effectue de manière coordonnée entre les entreprises concernées, conformément à

¹ L'obligation de disposer d'un protocole contre le harcèlement au travail, sexuel ou sexospécifique, est essentiellement reprise dans les réglementations (espagnoles) suivantes : Loi 3/2007 (article 48), Royal décret 901/2020 (article 10.2) et Loi 31/1995 (article 14).



l'article 24 de la Loi espagnole 31/1995 du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels.

RÈGLEMENTATION

Ce protocole s'inscrit dans le droit-fil des lois et règles actuelles qui encouragent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail, et l'éradication des inégalités de genre. Il se réclame de la législation prévue aux plans international, communautaire et national comme indiqué ci-après :

Cadre international :

- Recommandation n°111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la discrimination (emploi et profession)
- Recommandation n°206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019.
- Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019.
- Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Cadre communautaire :

- Recommandation de la Commission 92/131/CEE du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, qui reprend un « Code de conduite relatif aux mesures de lutte contre le harcèlement sexuel ».
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, qui définit le harcèlement sexuel, répertorie les différentes conduites et oblige à mener des enquêtes à leur sujet.
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, qui reprend les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel et établit que ces situations sont réputées discriminatoires et donc doivent être interdites et sanctionnées de manière adéquate, proportionnée et dissuasive.
- Code communautaire de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel du 27 novembre 1991, qui constitue la norme européenne de développement en matière de prévention.

Cadre national (pour l'Espagne) :

- Loi Organique 3/2007 du 22 mars, sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes, qui interdit expressément le harcèlement sexuel et le harcèlement sexospécifique, et définit ces conduites (articles 7, 8, 48 et 62).
- Loi 31/1995 du 8 novembre sur la prévention des risques au travail.

5. CADRE CONCEPTUEL

5.1- Le harcèlement au travail

Le harcèlement² au travail s'entend de tout acte offensif ou humiliant pour un travailleur, perpétré de manière continue sur son lieu de travail.

² Le **délit de harcèlement** générique s'inscrit dans le cadre de ce que l'on appelle les atteintes à la liberté. Il est réputé commis lorsqu'une ou plusieurs personnes sont poursuivies ou harcelées de manière insistante et répétée, sans autorisation légitime, et que leur vie quotidienne s'en trouve ainsi gravement altérée.

La Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) définit au sens large la violence et le harcèlement en ces termes : « *L'expression 'violence et harcèlement' dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.* »

Cette définition s'applique à toutes les formes de violence et de harcèlement – verbales, physiques, sociales ou psychologiques – y compris les violences et le harcèlement fondés sur le genre, indépendamment de l'intention qui les motive et de leur origine. Elle met l'accent sur le caractère inacceptable de ces comportements, pratiques ou menaces, et sur leurs répercussions pour les victimes, qui surviennent à tout moment, en tous lieux et en toutes circonstances liés au travail.

Le harcèlement fondé sur la discrimination désigne tout acte ou comportement dirigé contre des personnes et motivé par leurs attributs personnels spécifiques, tels que la race, le pays d'origine, un handicap, le sexe ou le genre, l'âge ou l'état de santé.

La violence et le harcèlement au travail désignent un large éventail d'actions et de comportements inacceptables et indésirables qui causent ou sont motivés par la volonté de causer un préjudice à un individu et de créer un environnement hostile, entraînant de telles conséquences ou susceptibles de le faire.

Ces comportements ou agissements préjudiciables peuvent :

- être de nature physique, psychologique ou sexuelle ;
- se manifester de manière verbale, écrite ou en ligne (médias électroniques ou réseaux sociaux) ;
- être des incidents ponctuels ou répétés ;
- englober des comportements allant de cas anodins de manque de respect à des actes graves d'agression physique, psychologique ou sexuelle, susceptibles de constituer une infraction pénale ;
- se produire entre des collègues, entre des supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés ou impliquer des tiers.

5.2- Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail se caractérise par le fait qu'il s'agit d'un comportement indésirable pour la personne qui le subit. Il n'est pas réciproque. Il revient à chaque personne de décider du type de comportement qu'elle juge acceptable et des personnes dont il peut provenir. Cela conduit à soutenir la position selon laquelle le harcèlement doit être jugé selon la perception de la personne qui le subit, ce qui est un critère subjectif.

Le harcèlement est en général lié à des questions de discrimination et bien que n'étant pas exclusivement lié au poste professionnel occupé par la victime, il peut avoir des répercussions directes ou indirectes sur son rendement au travail, son image professionnelle peut s'en trouver affectée et un abandon de poste n'est pas à écarter.

Le harcèlement sexuel peut être exercé sous forme de chantage, à savoir un type de harcèlement qui suppose qu'accepter ou refuser le comportement sexuel non sollicité influence directement l'accès à l'emploi ou les conditions de travail, le salaire, les promotions, les mutations, la formation, etc., de ceux et celles qui en sont victimes. Les sujets qui l'exercent se trouvent dans une position hiérarchique supérieure ou ont un certain pouvoir décisionnel au sujet de la personne harcelée.

De plus, on entend par chantage pour raisons sexospécifiques toute conduite gestuelle ou verbale, comportement ou attitude exprimé/e par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes jouissant d'un pouvoir de décision, survenant dans le cadre d'une organisation ou en lien avec ou comme conséquence d'une relation de travail qui met en danger l'emploi ou le développement professionnel ou du travail de qui en est victime.

Il convient de souligner que le harcèlement sexuel a pour effet de créer un cadre de travail hostile, offensant et intimidant. L'ambiance que génère une situation de ce type donne lieu à des risques pour la santé de la personne concernée et a donc des effets indirects sur son travail. Ce type de harcèlement s'exprime par des plaisanteries, commentaires, expressions méprisantes au sujet de la personne, par des actes hostiles, ... Il peut provenir d'un collègue, d'un supérieur, d'un subordonné ou d'un tiers lié à l'entreprise.

5.3- Le harcèlement sexospécifique

On entend par harcèlement sexospécifique tout comportement adopté en fonction du sexe d'une personne, avec pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un cadre intimidant, dégradant ou offensant.

Par ailleurs, la Loi espagnole 3/2007 distingue également la discrimination pour raison de grossesse ou maternité, à ses articles 7 et 8.

On entend par discrimination pour raison de grossesse ou maternité tout traitement défavorable envers les femmes en lien avec la grossesse ou la maternité, traitement qui constitue également une situation de discrimination directe fondée sur le sexe.

5.4- Exemples de comportements de harcèlement

Les comportements ci-dessous, entre autres, peuvent être considérés comme des exemples de harcèlement :

- Diffamation publique réitérée à l'encontre d'une personne, de son travail et de son implication.
- Insultes répétées à une personne pour son apparence physique, ses idéologies, ses choix sexuels ou son identité de genre.
- Ordres contradictoires et donc impossibles à appliquer simultanément.
- Ordres insultants.
- Attitudes qui supposent une surveillance extraordinaire et ininterrompue.
- Ordre d'isoler et de priver une personne de communication.
- Attaques verbales.
- Agressions physiques.

- Etc.

Voici quelques exemples de chantage fondé sur le sexe :

- Sollicitation de faveurs sexuelles, directement ou indirectement liées à la carrière professionnelle, aux conditions de travail ou à la conservation du poste.
- Propos suggestifs désagréables.
- Plaisanteries ou commentaires au sujet de l'aspect ou l'image de la personne.
- Abus verbaux délibérés, au contenu ordurier.
- Invitations lascives ou compromettantes.
- Exposition ou exhibition de vignettes, dessins, photographies ou images au contenu sexuel explicite.
- Toucher physiquement et délibérément une personne sans y avoir été invité/e.
- Rapprochement physique excessif ou inutile.
- Appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques insultants.
- Persécution.
- Invitation réitérée à participer à des activités sociales bien que la personne en question ait clairement indiqué qu'elles sont déplacées.
- Plaisanteries ou propositions explicitement sexuelles.
- Etc.

5.5- Typologie du harcèlement : léger, grave et très grave

Les types de harcèlement peuvent être classés selon les critères précisés ci-après.

Harcèlement léger :

- Remarques suggestives et désagréables, plaisanteries ou commentaires sur l'apparence ou l'aspect, et abus verbaux délibérés au contenu libidineux.
- Utilisation d'images pornographiques sur le lieu de travail et dans les outils de travail.
- Gestes obscènes.
- Gestes et regards insinuants.

Harcèlement grave :

- Invitations impudiques et compromettantes.
- Contact physique inutile, frottements.
- Propos dénigrants proférés en public et de manière réitérée au sujet de la personne, de son travail et de son implication professionnelle, fondés sur le genre.
- Commentaires continus et vexants sur l'aspect physique, les idéologies ou les choix sexuels.
- Donner à une personne des ordres contradictoires, et donc impossibles à exécuter de manière simultanée, pour des raisons sexospécifiques.
- Attitudes de surveillance extrême et continue envers une personne pour des raisons sexospécifiques.
- Questions relatives à la vie sexuelle.
- Insinuations sexuelles.
- Demande ouverte de relations sexuelles.
- Pressions suite à une rupture sentimentale.
- Envoi de lettres, images, messages, photos, courriers à contenu sexuel qui proposent, incitent ou pressent à avoir des rapports sexuels.

Harcèlement très grave :

- Demandes de faveurs sexuelles, lorsqu'elles sont liées, directement ou pas, à la carrière professionnelle, à l'amélioration des conditions de travail ou à la conservation du poste.
- Observation clandestine de personnes dans des lieux privés comme les toilettes.
- Donner des ordres vexants à une personne pour des raisons sexospécifiques.
- Ordonner l'isolement et la privation de communication d'une personne pour des raisons de genre.
- Aggression physique fondée sur le genre.
- Adoption de représailles contre les personnes qui signalent, témoignent, etc.
- Étreintes, baisers, attouchements, pincements indésirables.
- Bloquer le passage à une personne, agressions sexuelles.
- Pressions pour obtenir du sexe en échange de promotions ou menaces.

5.6- Circonstances aggravantes et atténuantes

Les circonstances suivantes sont réputées aggravantes :

- Abus de supériorité hiérarchique.
- Comportements offensants répétés après que la victime ait eu recours aux procédures de résolution.
- La personne signalée l'avait déjà été dans un autre cas de harcèlement sexuel ou harcèlement sexospécifique.
- La trahison.
- La plainte a été déposée par plusieurs personnes ayant subi un harcèlement de manière simultanée.
- L'existence de conduites intimidantes, représailles ou pressions de la part de la personne qui agresse envers la victime, les témoins, la Commission d'enquête, etc. tout au long de la procédure.
- La victime est en situation de handicap physique ou mental.
- Les harceleurs sont plusieurs et agissent en groupe.

Les circonstances suivantes sont réputées atténuantes :

- Avoir reconnu les faits, réduit les effets de la faute commise ou accepté les arguments de la personne offensée.
- Avoir accepté la décision officielle.

6. MESURES DE PRÉVENTION FACE AU HARCÈLEMENT

La prévention adéquate du harcèlement dans le milieu professionnel exige de bien comprendre le problème, de sorte que ces comportements disparaissent et que, s'ils viennent à se produire, ils puissent être détectés de manière précoce et/ou sanctionnés à temps.

Ainsi, ce protocole sera diffusé auprès de tous les employés du LDAC à travers une communication interne envoyée par e-mail. Et il reste à la disposition de qui en ferait la demande, à tout moment.

7. PROCÉDURE

Le LDAC met à disposition les moyens nécessaires pour le déploiement des procédures et garantit l'accès à l'information pouvant être en lien avec le cas.

Le LDAC offre les garanties suivantes :

- Respect des droits fondamentaux des personnes impliquées et du droit à l'intimité.
- Protection de la santé et la sécurité des personnes.
- Intervention, le cas échéant, pour empêcher que des situations présumées de harcèlement ne se poursuivent, en proposant à cet effet des mesures provisoires. Ces mesures ne peuvent en aucun cas supposer pour la victime un préjudice ou une atteinte aux conditions de travail, ni une modification substantielle de celles-ci.
- Confidentialité eu égard aux personnes et actes objet d'enquête. Les personnes qui interviennent dans la procédure, ainsi que les parties prenantes (personne plaignante, victime présumée, personne signalée et témoins), sont tenues d'observer une stricte confidentialité et de faire preuve de réserve, et s'abstiennent de transmettre et de divulguer toute information relative au contenu des plaintes présentées. La violation de la confidentialité peut entraîner la responsabilité disciplinaire correspondante.
- Diligence et célérité. Les procédures doivent être rapides et promptes dans leur déploiement, un délai maximum devant à ce titre être établi pour leur résolution. En ce sens, il convient de recueillir toutes les informations à travers une explication unique des faits de la part de la victime, à moins qu'il ne soit indispensable de prévoir des entretiens ultérieurs pour la résolution du cas.
- Impartialité. Les figures garantes, dans le développement des procédures prévues, se centrent exclusivement sur les faits signalés, sans interférence d'aucune relation personnelle ni du parcours des personnes impliquées.
- Garantir l'absence de représailles contre les personnes qui dénoncent, témoignent, aident ou participent aux enquêtes pour harcèlement.
- Figures garantes : au fil de la procédure, la personne signalée tout comme la plaignante peuvent demander la présence d'une autre personne lors de leurs réunions, à titre de figure garante.
- Information : à titre général, les parties prenantes sont informées des actions et des résolutions adoptées.
- Les dénonciations, allégations ou déclarations qui s'avèrent délibérément frauduleuses ou dolosives, et effectuées pour nuire à la personne dénoncée, seront sanctionnées. La plainte présentée de bonne foi ne sera pas considérée comme fausse ni calomnieuse même si sa véracité n'a pas pu être constatée.
- L'application de ce protocole n'empêche en aucun cas le recours, parallèle ou postérieur, de la part des personnes impliquées, aux actions légales opportunes.

7.1. Organes et composition : Service de conseil confidentiel et Commission d'enquête

Le **Service de conseil confidentiel** : il a pour fonction de conseiller de manière confidentielle, en informant les personnes de leurs droits et obligations et des méthodes procédurales recueillies dans le présent protocole. Il reçoit aussi les plaintes ou signalements relatifs à tout type de harcèlement.

Ses fonctions sont les suivantes :

- Confirmer la véracité de la plainte ou du signalement par une enquête confidentielle, simple et rapide.

- Identifier la gravité du harcèlement, en offrant à la victime la possibilité d'opter pour une procédure officieuse dans les cas légers et pour une procédure officielle dans les cas graves ou très graves.
- Donner suite à la procédure officieuse dans les situations légères, si tant est que la personne qui signale la situation soit d'accord sur ce point.
- Informer la personne signalée de l'existence du dépôt d'une plainte et l'entendre.
- Enquêter et évaluer la situation signalée.
- Rédiger un rapport d'évaluation contenant les conclusions relatives à l'enquête, qui inclura les indices et moyens de preuves relatifs à l'affaire, les éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes et les propositions d'action.
- Inclure les allégations qui pourraient être présentées dans le rapport d'évaluation.

Le Service de conseil confidentiel se compose du Secrétaire général du LDAC et de la responsable de politique et de communication du Secrétariat du LDAC.

Nom du Secrétaire général : Alexandre Rodríguez.

Mode de contact : alexandre.rodriguez@ldac.eu

Nom de la responsable de politique et de communication : Manuela Iglesias

Mode de contact : manuela.iglesias@ldac.eu

La **Commission d'enquête** : c'est l'organe qui déploie la procédure officielle de résolution des plaintes relatives à tout type de harcèlement (au travail, sexuel, sexospécifique).

La Commission d'enquête se compose du Président, de la 1^{re} Vice-présidente et du 2^e Vice-président du LDAC.

Nom du Président du LDAC : Iván López

Mode de contact : ivan.lopez@pesqueraancora.com

Nom de la 1^{re} Vice-présidente du LDAC : Vanya Vulperhorst.

Mode de contact : vvulperhost@oceana.org

Nom du 2^e Vice-président du LDAC : Julio Morón.

Mode de contact : julio.moron@opagac.org

Toute personne membre de ces organes et impliquée dans une procédure de harcèlement sexuel ou harcèlement sexospécifique, ou entretenant une relation d'amitié ou d'inimitié manifeste, de supériorité ou de subordination hiérarchique immédiate eu égard à la personne plaignante ou signalée, doit automatiquement être exclue de l'équipe de prise en charge et d'enquête, que ce soit la plaignante ou la personne signalée qui fasse appel à elle.

Si la personne signalée est l'une de ces figures garantes, elle doit être exclue de toute procédure jusqu'à la résolution de l'affaire.

Ainsi, ou si pour des motifs de force majeure, une de ces personnes ne peut prendre part à cette procédure, une personne remplaçante sera nommée pour cette affaire concrète, afin de maintenir la représentativité. La personne remplaçante doit prouver avoir les connaissances suffisantes ou suivi la formation nécessaire en ce qui concerne les situations de harcèlement et l'application de ce protocole.

7.2. Dépôt de plainte/signalement

Tout travailleur relevant du champ d'application du présent protocole qui s'estime victime de harcèlement, ou toute autre personne qui aurait connaissance de ce type de situations peut déposer une plainte, un signalement oral ou un signalement écrit³, en fournissant dans un cas comme dans l'autre des indices suffisants, au Secrétaire général du LDAC ou à la Responsable de politique et de communication.

Si le signalement est effectué par une tierce personne, la victime présumée doit en être informée, et confirmer l'existence ou pas de la situation dénoncée.

En cas de plainte verbale, pour engager la procédure il convient d'enregistrer la plainte dans un document écrit que la personne plaignante devra signer.

Afin de préserver l'identité des parties impliquées, le Service de conseil confidentiel attribue un code numérique d'identification à la plainte, qui apparaîtra sur tous les documents produits dès lors.

7.3. Analyse initiale du Service de conseil confidentiel.

Elle doit être menée sous 3 jours ouvrables à compter de la réception de la transmission des faits.

Le Service de conseil confidentiel se livre à une brève analyse des données objectives de l'affaire dans un souci de confirmation des indices de la véracité de la plainte, en observant par exemple la cohérence des faits relatés ou au contraire, l'existence d'imprécisions et de contradictions, ou en confirmant l'existence d'une personne témoin des faits.

En guise de conclusion à cette première analyse, le Service de conseil confidentiel pourra :

- a) Refuser de donner suite à cette plainte, s'il juge que la situation exposée ne relève pas du cadre de ce protocole. Dans ce cas, la personne déposante sera informée des motifs pour lesquels le Service ne donne pas suite à la plainte.
- b) Identifier la situation qualifiée de harcèlement léger et engager la procédure officieuse.
- c) Identifier la situation qualifiée de harcèlement grave ou très grave et proposer d'engager la procédure officielle.

Si une procédure officieuse ou officielle est engagée et que cela est jugé convenable (pour éviter que les situations présumées de harcèlement se poursuivent et protéger la sécurité et la santé

³ Il est possible de déposer une plainte ou un signalement à travers le formulaire du *canal de communication interne* de la page web du LDAC, disponible en cliquant sur : <https://ldac.eu/es/reporting-a-case>

de la plaignante), les mesures provisoires nécessaires seront proposées, en faisant bien attention à séparer la victime présumée et la personne signalée.

- Lorsque la procédure est déclarée recevable, le Service de conseil confidentiel fera connaître les conclusions de l'analyse à la personne plaignante, à la personne signalée et à la Commission d'enquête ; ainsi que la mise en route d'une procédure officielle ou l'application de mesures provisoires.

7.4- Procédure officielle (*dix jours ouvrables à compter de la réception de la plainte/du signalement*).

Dans les cas où les comportements de harcèlement soient qualifiés de légers, et que la personne plaignante se déclare d'accord avec l'ouverture d'une procédure officielle, le Service de conseil confidentiel y procédera.

Ainsi, ce dernier contactera la personne plaignante, seule ou conjointement à la personne signalée ou la personne représentante qu'elle aura choisi de désigner, pour l'informer de l'existence d'une plainte par rapport à sa conduite, la nécessité d'y mettre un terme, lui exposer les responsabilités disciplinaires que supposerait la réitération des comportements signalés et entendre ses explications.

L'objectif de cette procédure officielle est de résoudre le problème sans nécessité d'ouvrir une procédure officielle de sanction et pouvoir régler les choses par la médiation. Cette procédure officielle ou médiation peut se dérouler sur 1 à 3 sessions en fonction de chaque cas.

Lors de ces sessions, le Service de conseil confidentiel se réunit avec les personnes concernées (personne qui signale, personne signalée ou personne représentante). Ainsi, on peut rencontrer les situations suivantes :

- a) La personne plaignante et la personne signalée identifient et analysent la situation et un compromis est trouvé pour éviter que la situation ne se reproduise.
- b) Le Service de conseil confidentiel propose certaines actions pour résoudre le problème et les deux parties manifestent leur accord et leur conformité.
- c) Aucun accord n'est atteint et la procédure officielle est engagée.

Le Service de conseil confidentiel fera connaître le résultat de la procédure officielle à la Commission d'enquête. Si la personne dénoncée vient, à tout moment, à reproduire les comportements signalés, aggravant la situation, il conviendra d'ouvrir une procédure officielle.

La procédure officielle se prolongera pendant dix jours ouvrables au maximum, à compter du dépôt de la plainte.

7.5- Procédure officielle (*1 mois à compter du début de la procédure informel*)

Si les actes dénoncés sont, aux yeux du Service de conseil confidentiel, jugés comme étant graves ou très graves, qu'aucun accord n'est trouvé par la voie officielle, que la conduite signalée par la plaignante se reproduit, ou que cette dernière ne juge pas opportun d'avoir recours à la procédure officielle, la procédure officielle débutera.

Ces cas seront transmis à la Commission d'enquête, qui se verra transférer le dossier de la procédure officielle le cas échéant, ainsi que la plainte/le signalement établi/e par écrit. La Commission d'enquête signifiera la présentation de la plainte à la personne signalée au plus vite, et elle sera convoquée par voie d'écrit précisant la date et l'heure, dans les 5 jours ouvrables suivants, en présence ou pas de la personne plaignante si celle-ci l'a choisi. Dans cet écrit, elle sera informée de l'existence de la plainte et du fait que son défaut de comparution pourrait être considéré comme un acte d'obstruction à l'enquête.

La Commission d'enquête emploiera les procédures à sa portée, et s'entretiendra avec les parties ainsi qu'avec les témoins et tierces personnes impliquées s'il y en a.

Dans les cas jugés nécessaires, que ce soit du fait des caractéristiques de la situation objet de l'enquête ou pour comparaison avec l'analyse réalisée, un avis externe sera demandé à des personnes ou organisations expertes dans le domaine de la prévention ou action face au harcèlement.

La Commission d'enquête rédigera un rapport d'évaluation de l'action objet d'enquête, dans lequel elle précisera les conclusions auxquelles elle est parvenue, les circonstances aggravantes ou atténuantes observées et la décision qui s'ensuit, avec la possibilité d'envisager les alternatives suivantes :

a) Classement de la plainte, pour l'une des raisons suivantes :

- Désistement de la personne plaignante (à moins que, d'office, l'enquête se poursuive au cas où des indices de harcèlement auraient été détectés)
- Absence d'objet ou insuffisance d'indices.
- Les actions préalables engagées permettent de considérer que le contenu de la plainte a trouvé solution, en indiquant, le cas échéant, l'accord atteint entre les parties.

b) Si de l'analyse de la situation on déduit qu'une faute autre que le harcèlement et classée dans la réglementation existante a été commise, l'ouverture du dossier disciplinaire correspondant sera proposée.

c) S'il existe des indices clairs de harcèlement : lorsque dudit rapport on peut déduire clairement l'existence d'une situation de harcèlement, la Commission d'enquête demandera l'ouverture d'une procédure disciplinaire et la mise en place des mesures de correction correspondantes. Dans ce cas, le rapport d'évaluation aura, à tous les effets, la nature de Dossier d'information.

La personne signalée et la victime présumée seront informées de la décision adoptée, la seconde pouvant répondre dans le délai maximum de dix jours ouvrables en présentant de nouvelles preuves ou arguments.

La personne présumément harcelée et la personne plaignante si elle n'est pas la victime seront aussi informées du résultat de l'enquête.

La procédure officielle, jusqu'à rédaction et communication du rapport d'évaluation, durera au maximum 1 mois à compter du début de la procédure officielle. Ce n'est que dans les cas exceptionnels et d'impérieuse nécessité que le délai pourra être élargi à 15 jours.

7.6- Décision et allégations (*cinq jours à compter de la réception des allégations*)

La Commission d'enquête évaluera l'allégation présentée par la personne plaignante et/ou signalée et conviendra de la rejeter ou de donner suite à la procédure au vu des nouvelles preuves ou argumentations présentées.

Si celles-ci sont solides, elles viendront compléter l'enquête, compte tenu de l'existence éventuelle d'informations complémentaires, afin de déterminer si des indices suffisants de harcèlement ont été appréciés ou pas.

Comme résultat de ce processus, la Commission pourra :

- a) Rejeter l'allégation et estimer que la décision précédemment adoptée est correcte.
- b) Modifier la résolution précédemment adoptée, car des indices clairs de harcèlement ont été appréciés. Dans ce cas, la Commission d'enquête demandera l'ouverture d'une procédure disciplinaire et la prise des mesures correctrices correspondantes à la situation.

La décision ici adoptée sera communiquée aux parties de la procédure.

Le délai de recueil des nouvelles informations et d'adoption d'une décision définitive ne peut dépasser cinq jours ouvrables à compter de la réception de l'allégation. Ce n'est que dans les cas exceptionnels et d'impérieuse nécessité que le délai pourra être élargi de 5 jours de plus.

7.7- Nature contraignante

Les décisions prises après la mise en place du protocole sont contraignantes.

7.8- Suivi et évaluation

Le LDAC se livre au contrôle et au registre des signalements/plaintes présenté/e/s et de la résolution des dossiers (résultats de procédure officielle, rapports d'évaluation de procédures officielles, allégations, ...) afin de pouvoir effectuer un suivi de l'application du présent protocole.

De même, l'évaluation du protocole lui-même à titre d'outil de prévention et de lutte contre le harcèlement est prévue, après prise en charge des deux premières plaintes et dès lors que se produiraient des changements juridiques ou des évolutions en ce qui concerne les connaissances techniques pertinentes.

8.- Annexe : Modèle de formulaire de dépôt par écrit

Formulaire de dépôt d'une communication, une plainte ou une dénonciation écrite pour harcèlement

Objet (comprend une brève référence à l'objet de la communication/plainte/dénonciation) (Obligatoire)

Données confidentielles d'identification :

Nom et prénom :

E-mail ou téléphone :

Votre identité ne sera connue que des personnes qui vont prendre en charge votre communication/plainte/dénonciation, conformément aux dispositions prévues dans la procédure de prise en charge et traitement des informations reçues à travers le Canal interne d'information du LDAC (joint en Annexe 1 à la Politique du SII du LDAC). Ces personnes procèderont en faisant preuve de la confidentialité opportune et dans le respect de la réglementation applicable en matière de protection des données.

Sélectionnez les catégories associées à la communication/plainte/dénonciation (Obligatoire)

- Harcèlement au travail
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement sexospécifique
- Autres

Description de la potentielle infraction signalée (Obligatoire)

Fichiers/Annexes que vous souhaitez inclure (FACULTATIF)