



<b>Auteur-e-s</b>	Julien Délèze, AdG/LA, Frédéric Brantschen (suppl.), PDCC, Méryl Genoud, PLR, et Gaël Bourgeois, AdG/LA
<b>Objet</b>	Pour un plan d'action pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel
<b>Date</b>	15.12.2017
<b>Numéro</b>	2.0229

---

La problématique du harcèlement sexuel fait partie des préoccupations des autorités cantonales, DSSC et Office cantonal de l'égalité et de la famille en tête, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Cette loi interdit, dans les rapports de travail, toute discrimination à raison du sexe, et notamment le harcèlement sexuel qui y est défini à l'article 4.

Le travail de prévention, de sensibilisation, d'éducation et de formation, à tous les échelons, et envers la population, les autorités, les organismes employeurs, les acteurs de la justice doit être renforcé et continuellement répété pour que ces comportements diminuent durablement.

#### **Travail de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF)**

Pour lutter contre le harcèlement sexuel, l'OCEF travaille sur l'**information** (site internet, newsletters Sous la loupe juin 2018 et réponses aux particuliers), la **sensibilisation** et l'**éducation** (« jolie fille – brave garçon » auprès des structures de la petite enfance et « Sortir ensemble et se respecter » auprès des écoles et des jeunes en général), la **formation** (formation LEg en 2013) et d'autres projets de **promotion de l'égalité entre femmes et hommes**.

L'OCEF travaille sur ces sujets en partenariat avec les services et organismes travaillant dans le domaine de l'aide aux victimes, de la jeunesse, de l'enseignement, du travail etc.

Actuellement, l'OCEF et le Centre de consultation pour les victimes d'infraction (LAVI) étudient la possibilité de lancer une action ou une recherche avec une spécialiste en prévention des violences et discriminations.

#### **Service de la protection des travailleurs et travailleuses (SPT) et démarches juridiques**

Le SPT informe les victimes de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail sur les démarches possibles. La Commission cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité et le tribunal du travail peut être saisie. L'OCEF a des contacts réguliers avec le SPT afin d'informer au mieux les personnes concernées par une situation ou une discrimination relevant de la LEg, notamment le harcèlement sexuel.

#### **Au sein de l'administration cantonale**

Les collaborateurs et collaboratrices concerné-e-s par du harcèlement sexuel peuvent s'adresser à la consultation sociale de l'administration cantonale. Un [flyer](#), récemment mis à jour, a été diffusé dans tous les services informant sur ce qu'est le harcèlement sexuel et qu'il n'est pas toléré au sein de l'administration. Dans cette optique, le Conseil d'Etat avait déjà approuvé des Directives concernant le harcèlement sexuel et psychologique le 26 mai 1999. La consultation sociale est à disposition pour aider les personnes concernées à entreprendre des démarches officielles. La consultation sociale est également là pour aider les services à organiser des mesures de prévention. Par des informations ponctuelles sur son site, tous les collaborateurs et collaboratrices sont aussi régulièrement sensibilisés à cette thématique. L'OCEF informe et conseille également le personnel de l'administration cantonale sur les questions de harcèlement sexuel.

## **Information auprès des entreprises et autres organismes employeurs**

L'information des entreprises est également importante pour prévenir les comportements constitutifs de harcèlement sexuel, mais aussi s'assurer que les entités employeuses s'acquittent de leurs obligations légales.

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que doit assumer l'organisme employeur vis-à-vis de ses collaborateurs et collaboratrices. Elle comprend, d'une part, des mesures de prévention et, de l'autre, l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel.

Le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) fournit aux organismes employeurs des informations pratiques pour la prévention au sein de l'entreprise (diffusion d'une circulaire interne, inscription dans le règlement, personnes de contact, etc.), pour l'intervention dans les cas concrets ainsi que des informations destinées aux employé-e-s.

L'OCEF est également à disposition des organismes employeurs pour les informer de leurs obligations et des mesures qui peuvent être prises pour prévenir les cas de harcèlement et pour l'intervention lorsqu'un cas survient. L'OCEF peut également les orienter vers des spécialistes de la problématique pour mettre en place ces mesures, notamment les personnes de confiance, internes ou externes, qui doivent posséder les compétences nécessaires. Cela peut être plus difficile pour les PME que pour une grosse entreprise.

## **Formation des acteurs de la chaîne judiciaire**

En 2013, l'OCEF en partenariat avec le SPT a organisé une formation pour faire connaître la LEg aux praticiennes et praticiens du droit et encourager son utilisation plus fréquente dans le cadre judiciaire. Cependant, il reste difficile d'attirer les professionnel-le-s du droit lorsque la formation n'est pas obligatoire. Afin de s'assurer que les tribunaux connaissent les spécificités de la LEg et de ses procédures, notamment les exceptions dont elle fait l'objet dans le Code de procédure civile (CPC), mais qui sont souvent mal ou pas du tout appliquées, il serait nécessaire d'intégrer un module LEg dans la formation continue obligatoire des magistrats et greffe des tribunaux en charge des litiges dans le domaine du travail, comme cela se fait par exemple dans le canton de Genève.

En 2017, le BFEG a adressé à tous les tribunaux et avocat-e-s une analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015) contenant notamment des recommandations pour les autorités judiciaires en terme de formation. Le BFEG se tient à leur disposition pour co-organiser un séminaire ou participer à un programme de formation existants.

En conclusion, c'est par le travail et la volonté de toutes les autorités publiques (communales et cantonale, administratives et judiciaires), des organismes employeurs et de la société civile que nous pourrions lutter efficacement contre le harcèlement sexuel.

Beaucoup de programmes et d'action de prévention, de sensibilisation et de formation peuvent encore être entreprises. Elles pourraient s'inscrire dans le plan d'action.

Les propositions suivantes pourraient être intégrées dans le plan d'action, comme demandés par les postulants :

- Mettre en place une formation obligatoire pour les juges du tribunal du travail et du tribunal cantonal sur la LEg et en particulier le harcèlement sexuel, qui serait répétée chaque 4 ans : Autorités judiciaires et BFEG.
- Mettre en place une collaboration avec les organismes employeurs pour s'assurer de la bonne information et de la mise en place de mesures préventives et de l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel : OCEF, SPT et organisations professionnelles.

- Mises à disposition d'une liste de spécialistes pouvant être « personnes de confiance » à disposition des entreprises et autres organismes employeurs qui peuvent ou ne veulent avoir cette ressource à l'interne (par exemple des avocat-e-s, juristes, médiateur-e-s formés spécifiquement à la problématique).
- Au sein de l'administration cantonale, s'assurer régulièrement que dans chaque service les collaborateurs et collaboratrices ont connaissance des comportements non tolérés et des possibilités d'agir en cas de harcèlement sexuel : Consultation sociale.
- Poursuivre les discussions actuellement en cours pour définir les modalités d'une éventuelle application du projet « Sortie ensemble et se respecter » (SEESR) au cursus scolaire: Service de l'enseignement et OCEF.

Considérant ce qui précède, il est proposé l'acceptation de ce postulat.

Conséquences sur la bureaucratie : pas évaluables en l'état

Conséquences financières : pas évaluables en l'état

Conséquences équivalent plein temps (EPT) : pas évaluables en l'état

Conséquences RPT : pas évaluables en l'état

Sion, le 7 novembre 2018