INSPIRING
MORE SUSTAINABILITY



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

COMPRENDRE, PRÉVENIR ET AGIR
EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE
AU LUXEMBOURG

LUXEMBOURG'S LEADING NETWORK FOR CORPORATE RESPONSIBILITY



Ce guide a été réalisé avec le soutien de la Ville de Luxembourg

SOMMAIRE

RESSOURCES IMS SUR LE SUJET 4
GLOSSAIRE 6
INTRODUCTION 11

PARTIE 1 – HARCÈLEMENT SEXUEL : CONNAÎTRE SA DÉFINITION SOUS TOUTES SES FORMES 17

COMPRENDRE LE CADRE LÉGAL DU SECTEUR PRIVÉ, FONCTION PUBLIQUE, SECTEUR COMMUNAL 17
LE CONSENTEMENT 22
FLIRT OU HARCÈLEMENT ? 23
COMPORTEMENT SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL 25
LES STRATÉGIES D'EMPRISE 26
LE RÔLE DU COLLECTIF DE TRAVAIL 28

PARTIE 2 – PRÉVENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE 33

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR·SE 33
POURQUOI INVESTIR DANS LA PRÉVENTION ? 36
LES BASES D'UNE POLITIQUE EFFICACE 38
LE RÔLE ESSENTIEL DU MANAGER 40

PARTIE 3 – AGIR FACE À UNE SITUATION SIGNALÉE 47

SIGNALEMENT 47
RÉAGIR IMMÉDIATEMENT 47
MESURES DE PROTECTIONS IMMÉDIATES 50
MENER UNE ENQUÊTE INTERNE 51

PARTIE 4 – RESSOURCES POUR LES VICTIMES, LES TÉMOINS, LES AUTEUR·RICES DE HARCÈLEMENT 60

SI VOUS ÊTES VICTIME/TÉMOIN 63
TÉMOIN, VOTRE RÔLE EST IMPORTANT ! 69
LANCEUR·EUSE D'ALERTE 70
SI VOUS ÊTES AUTEUR·RICE DE HARCÈLEMENT 72

PARTIE 5 – ANNEXES 75

FAQ – CONSTITUTIF OU NON ? 77
MODÈLE DE CODE DE CONDUITE 80
MODÈLE CARTE-RAPPORT À FOURNIR AU PERSONNEL 82
MODÈLE ACCUSÉ DE RÉCEPTION D'UNE PLAINTE 84
FAQ - ENQUÊTE EMPLOYEUR·SE 86

ANNUAIRE 91
RÉFÉRENCES UTILES 100

RESSOURCES IMS SUR LE SUJET

SE FORMER

Le harcèlement, on peut s'en passer, non ?
Le harcèlement (moral, discriminatoire et sexuel) au travail est une notion encore floue et complexe à cerner pour de nombreuses personnes. Néanmoins, ses conséquences peuvent être importantes, tant pour les personnes concernées (atteintes à la santé physique et mentale, perte de confiance, baisse de performance et de motivation, départs éventuels, etc.), que pour l'entreprise (risque de réputation, manquement à la responsabilité sociale de l'entreprise, risque de poursuites judiciaires en vue d'indemniser les salariés concernés, etc.).

Lors de cette sensibilisation nous passerons en revue les différents types de harcèlement, comment les déceler et les solutions pour y remédier.

Prévention des risques psychosociaux : agir ensemble et à la source
Les RPS, on en parle beaucoup, mais finalement qu'est ce que c'est ? Cet atelier permet de découvrir de quoi il s'agit et quels sont les niveaux de prévention possibles, les rôles de chacun·e dans l'entreprise et comment leur prévention peut être un vrai levier de bien-être au travail et de performance pour l'entreprise.

La Sustainability Academy propose d'autres formations professionnelles dans les organisations.

https://imslux.lu/fra/sustainability-academy#formations

PUBLICATION

Droits humains et entreprises : le guide pratique sur le devoir de vigilance
Ce guide pratique accompagne les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre de leur devoir de vigilance en matière de droits humains. Il présente les enjeux liés à la responsabilité des entreprises et à l'exercice de la diligence raisonnable, afin de les aider à identifier, prévenir et réduire leurs impacts négatifs sur les droits de l'homme.

Fichier réservé aux membres IMS.
(mot de passe disponible sur demande à **info@imslux.lu**).

Disponible uniquement en anglais.

https://imslux.lu/assets/publication/138/HumanRights_toolkit_protectedfile.pdf

SOMMAIRE

S'ENGAGER

Charte de la Diversité Lëtzebuerg
La Charte de la Diversité constitue un cadre d'engagement volontaire permettant aux organisations de promouvoir l'égalité de traitement, le respect des différences et l'inclusion dans le monde professionnel.

Plus d'informations : **https://chartediversite.lu**







GLOSSAIRE

Consentement

Le consentement est libre, éclairé, spécifique et réversible. Il peut être retiré à tout moment et ne peut être présumé à partir de l'absence de refus.

Culture « Speak-Up »

Culture organisationnelle encourageant l'expression des préoccupations et facilitant le signalement des comportements inappropriés sans crainte de représailles.

Discrimination

Traitement moins favorable d'une personne, direct ou indirect, en raison d'un critère protégé par la loi (sexe, orientation sexuelle, origine, nationalité, âge, handicap, religion, état de santé ou situation familiale). Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à l'un de ces critères. En droit pénal luxembourgeois, l'article 454 du Code pénal prévoit une liste spécifique et plus large de critères.

Gaslighting

Manipulation psychologique visant à faire douter une personne de sa perception, de sa mémoire ou de son jugement, notamment en niant ou en déformant de manière répétée des faits qu'elle a vécus. Cette pratique peut contribuer à déstabiliser, isoler ou discréditer la personne concernée.

Harcèlement moral

Toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Harcèlement sexuel

Tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, non désiré, portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Un seul acte peut suffire.

Lanceur·euse d'alerte

(« lanceur d'alerte » dans la loi)

Le terme « lanceur d'alerte » est le terme juridique consacré par la loi du 16 mai 2023. Il désigne une personne qui, dans un contexte professionnel, signale ou divulgue des informations concernant des violations du droit national ou européen. Sous certaines conditions, cette personne bénéficie d'une protection contre les représailles.

Mesure de protection temporaire

Mesure temporaire prise par l'employeur·se afin de protéger les personnes concernées pendant une enquête.

Sexisme

Comportements, propos, stéréotypes ou attitudes fondés sur le sexe ou le genre, visant à dévaloriser ou exclure une personne. Il peut se manifester ponctuellement (propos, blagues, attitudes) ou de façon plus diffuse.

Signalement

Communication d'une situation préoccupante susceptible de constituer un comportement inapproprié, un harcèlement ou une infraction.

Stéréotype

Image réductrice qui prête des caractéristiques communes à un groupe de personnes qui partagent un genre, une origine, une religion… C'est un système de croyances intériorisées et un élément indissociable de la façon dont notre cerveau fonctionne. Il est important de les identifier comme tels et de comprendre que la plupart des stéréotypes que nous avons sont induits par la société dans laquelle on évolue. Exemple de stéréotype : « les femmes ne savent pas conduire ».

Restons attentif·ves
à notre entourage
et agissons de manière
appropriée afin de
ne laisser aucune
place au harcèlement
sexuel au travail.



« Nous sommes toutes et tous responsables de la prévention et de la prise en charge du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Pour pouvoir aider un·e collègue, se protéger soi-même ou encore être attentif·ve à ce qui se passe au sein de son organisation, il est essentiel de savoir vers qui se tourner et comment aborder le sujet. Ces réflexes doivent donc être bien ancrés, mais beaucoup d'entre nous peinent à se les approprier, par gêne, par incertitude ou simplement par manque d'information.

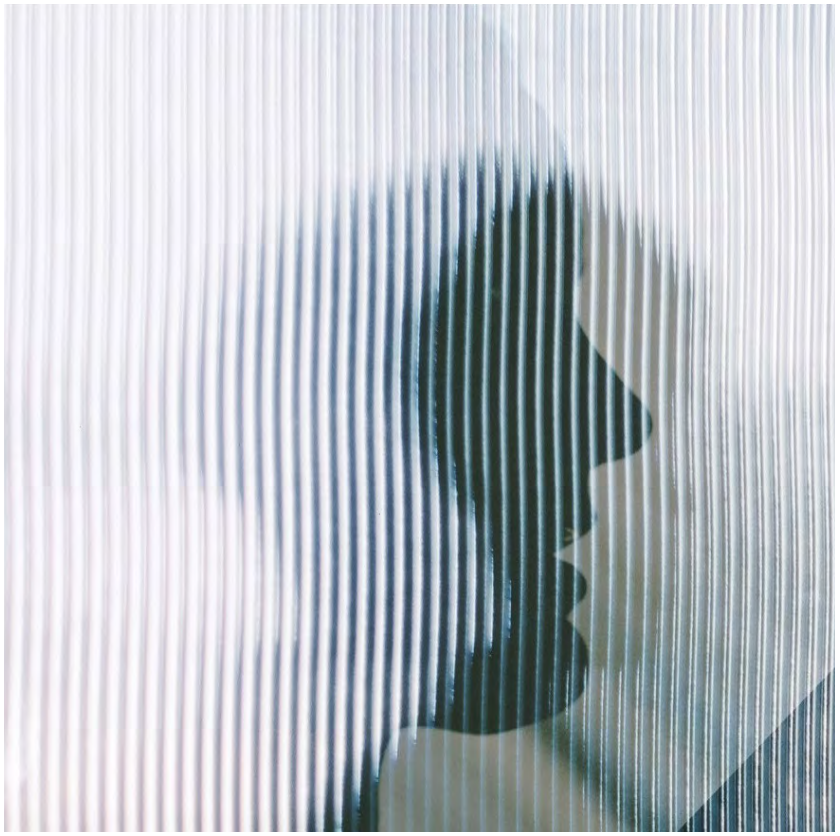
Élaborée par IMS Luxembourg, en partenariat avec la Ville de Luxembourg, ce guide propose aux organisations des repères clairs et des solutions concrètes pour comprendre, prévenir et agir face au harcèlement sexuel au travail. Sans remplacer une formation, ce guide se veut un levier immédiat pour sensibiliser, encourager le dialogue et faire progresser durablement les bonnes pratiques.

En tant que Premier échevin de la Ville de Luxembourg, en charge de l'Égalité des chances, je tiens à remercier l'ensemble des organisations qui ont partagé leurs initiatives et contribuent ainsi à encourager chacun·e à sortir du silence.

Dans le but de construire une ville plus inclusive et égalitaire, l'une des priorités du Plan d'action communal pour l'égalité des chances est précisément de collaborer avec les entreprises et les organisations. Ce guide illustre comment différent·es acteur·ices peuvent mettre en commun leurs connaissances, créer des synergies et unir leurs efforts autour d'un objectif partagé : la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. En contribuant à déconstruire les stéréotypes de genre et les comportements qui les perpétuent, il s'inscrit pleinement dans l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité entre les genres.

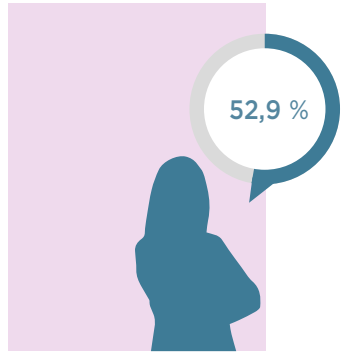
Promouvons donc toutes et tous ensemble une culture fondée sur la dignité, l'écoute et le respect mutuel. Restons attentif·ves à notre entourage et agissons de manière appropriée afin de ne laisser aucune place au harcèlement sexuel au travail. »

Maurice Bauer
1er échevin de la Ville de Luxembourg



SOMMAIRE

INTRODUCTION



Plus d'une femme sur deux ayant déjà travaillé au Luxembourg déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle.

Le harcèlement sexuel au travail reste une réalité largement sous-estimée au Luxembourg. Pourtant, selon les données les plus récentes de l'enquête européenne EU-Gender Based Violence (EU-GBV), 52,9 % des femmes ayant déjà travaillé au Luxembourg déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle.

Si les femmes sont particulièrement exposées à ce risque, les hommes peuvent également être concernés. En Belgique, où l'enquête a été menée auprès des femmes comme des hommes, 32,9 % des femmes et 17,5 % des hommes déclarent avoir subi une forme de harcèlement sexuel au travail au cours de leur carrière.

Ces chiffres rappellent que le harcèlement sexuel au travail constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des organisations et de leurs collaborateur·rices, quels que soient leur sexe, leur fonction ou leur secteur d'activité.

Au-delà de ses conséquences sur la santé physique et mentale des personnes concernées, le harcèlement sexuel affecte durablement la qualité de vie au travail, la cohésion des équipes, l'engagement des collaborateur·rices et la performance des organisations. Il expose également les employeur·ses à des risques juridiques et réputationnels importants.

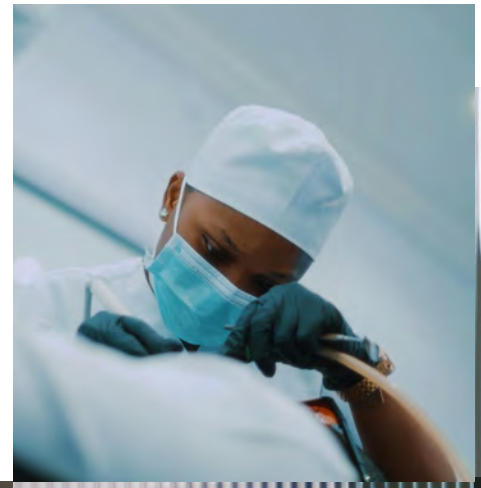
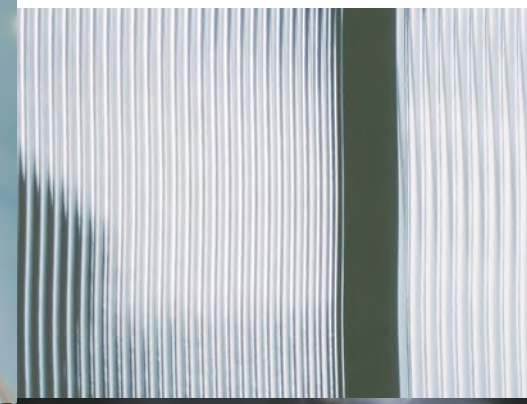
Au Luxembourg, les employeur·ses ont l'obligation légale de protéger la santé, la sécurité et la dignité de leurs salarié·es. Cette responsabilité implique à la fois de prévenir les situations à risque et d'agir de manière appropriée lorsqu'un signalement est effectué. Depuis la loi du 26 mai 2000 relative à la protection contre le harcèlement sexuel, le Luxembourg dispose d'un cadre juridique spécifique en la matière. Plus récemment, l'entrée en vigueur du dispositif de protection des lanceurs d'alerte a renforcé les exigences en matière de signalement interne au sein des organisations concernées. Malgré ces évolutions, de nombreuses organisations expriment encore le besoin d'être mieux outillées pour identifier les situations, accompagner les personnes concernées et mettre en œuvre des procédures adaptées.

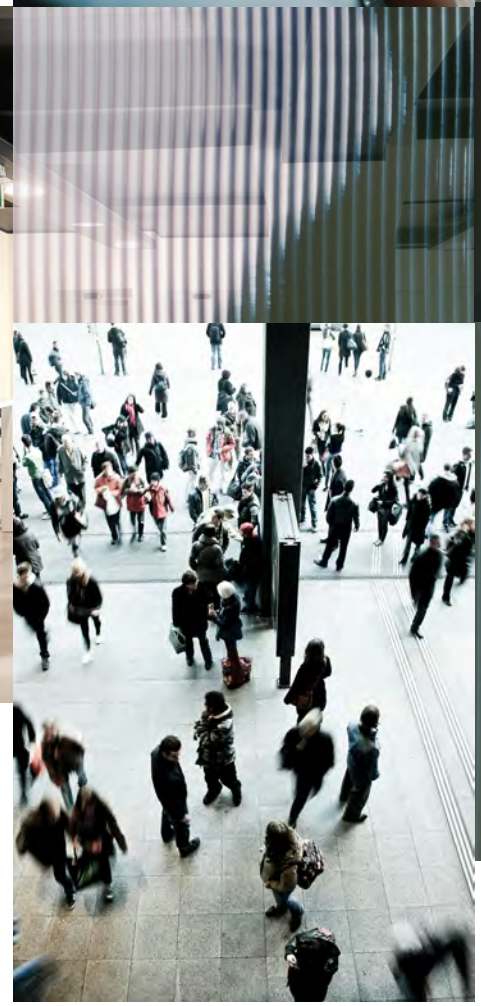
C'est pour répondre à ce besoin que la Ville de Luxembourg a initié la création de ce guide. Son élaboration a bénéficié des contributions de 14 organisations du territoire, issues de secteurs variés (public, communal, santé, justice, hôtellerie-restauration, transport, services et finance). À travers des entretiens, des échanges collectifs et des retours d'expérience, elles ont permis d'enrichir ce document afin qu'il réponde au mieux aux réalités du terrain et aux besoins des organisations luxembourgeoises.

Destiné aux employeur·ses des secteurs privé, public et communal, ce guide a été conçu comme une ressource commune au service de toutes les organisations luxembourgeoises. Il a pour objectif d'accompagner la compréhension du phénomène, de soutenir le déploiement d'une politique de prévention efficace et d'apporter des repères opérationnels pour la gestion des situations de harcèlement sexuel lorsqu'elles surviennent.

Structuré en cinq parties complémentaires, il propose des clés de compréhension, des recommandations pratiques et des outils directement mobilisables pour prévenir les risques, agir de manière appropriée et orienter les personnes concernées.

SOMMAIRE






PARTIE 1

HARCÈLEMENT SEXUEL :

CONNAÎTRE SA DÉFINITION SOUS TOUTES SES FORMES



PARTIE 1

HARCÈLEMENT SEXUEL : CONNAITRE SA DÉFINITION SOUS TOUTES SES FORMES

Comprendre le cadre légal

Secteur privé

Définition du harcèlement sexuel :

Tout comportement à connotation sexuelle, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, dont l'auteur·rice sait ou devrait savoir qu'il·elle porte atteinte à la dignité d'une personne, lorsqu'au moins l'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, inapproprié, abusif et blessant pour la personne qui en est l'objet ;
- le fait d'accepter ou de refuser un tel comportement (de la part d'un·e employeur·se, d'un·e collègue, d'un·e client·e ou d'un·e fournisseur·se) est utilisé, explicitement ou implicitement, pour influencer une décision liée à l'emploi (recrutement, formation, maintien dans l'emploi, promotion, rémunération, etc.) ;
- le comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ces comportements peuvent être physiques, verbaux ou non verbaux. L'intention de nuire n'a pas à être prouvée : elle est présumée.

Article L. 245-2 du COTRAV

Personnes protégées :

Conformément au Code du travail, bénéficient d'une protection contre le harcèlement sexuel :

- les salarié·es ;
- les stagiaires ;
- les apprenti·es ;
- les élèves et étudiant·es en activité pendant les vacances scolaires.

Article L. 245-1 du COTRAV

Protection des témoins :

Article L. 245-5 du COTRAV

- Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur·se ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur·se.
- De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 245-2 ou pour les avoir relatés.

Fonction publique

Article 10 du Code de la Fonction Publique

Art. 10.

1. Le fonctionnaire doit, dans l'exercice comme en dehors de l'exercice de ses fonctions, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de ces fonctions ou à sa capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts du service public.

   Il est tenu de se comporter avec dignité et civilité tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues et subordonnés que dans ses rapports avec les usagers de son service qu'il doit traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.

2. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, de même que de tout fait de harcèlement visé aux alinéas 6 et 7 du présent paragraphe.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;



b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle ;

c) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.
L'élément intentionnel du comportement est présumé.

- Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.
- Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il est institué une commission spéciale auprès du Ministre (...), chargée de veiller au respect des dispositions prévues au présent paragraphe. Dans le cadre de cette mission, la commission peut notamment entendre les personnes qui s'estiment victimes d'un harcèlement sexuel ou moral ainsi que les autres agents de l'administration d'attache du fonctionnaire en cause.

Si la Commission considère que les reproches sont fondés, elle en dresse un rapport qu'elle transmet au ministre avec des recommandations pour faire cesser les actes de harcèlement. Le Ministre transmet le rapport de la Commission au Gouvernement en conseil qui statue dans le délai d'un mois à partir de la remise du rapport au ministre. Le fonctionnement et la composition de la commission spéciale sont fixés par voie de règlement grand-ducal.

3. Le fonctionnaire ne peut solliciter, accepter ou se faire promettre d'aucune source, ni directement ni indirectement, des avantages matériels dont l'acceptation pourrait le mettre en conflit avec les obligations et les défenses que lui imposent les lois et les règlements et notamment le présent statut.

Secteur communal

Chapitre 1 - Article 2 du Code communal

Art. 2.

(1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, y compris un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse ou de la maternité est interdite.

(2) Aux fins des paragraphes (1) et (3), on entend par :

a) « discrimination directe » : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

b) « discrimination indirecte » : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires ;

c) « harcèlement » : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

d) « harcèlement sexuel » : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente loi sont considérés comme des discriminations et sont dès lors interdits.

Le rejet de tout comportement de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel par une personne ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

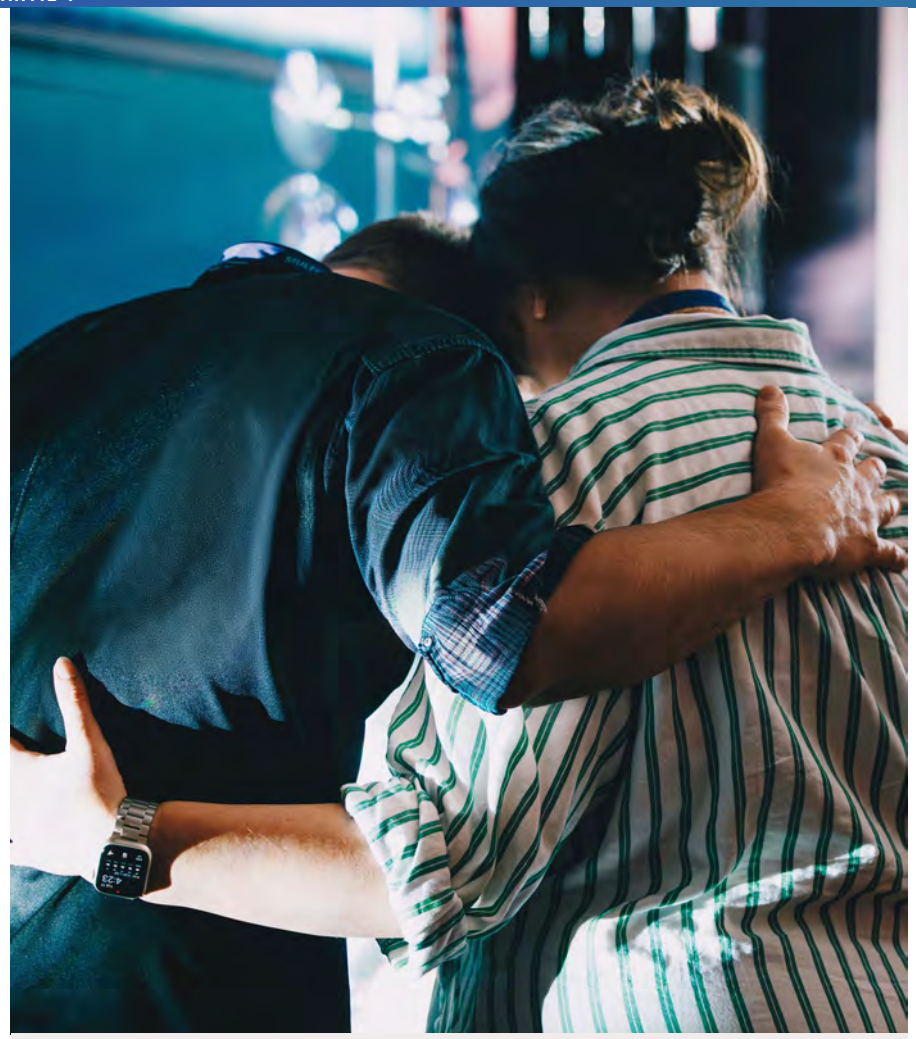
(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi et est interdit.

À NOTER :

Le harcèlement sexuel, les comportements sexistes et le harcèlement moral portent atteinte à la dignité et à la santé des personnes au travail. Ces formes de violences discriminatoires sont distinctes, mais peuvent s'entrecroiser et se renforcer : une remarque sexiste peut évoluer en situation de harcèlement sexuel, elle-même susceptible de s'inscrire dans un contexte de harcèlement moral, et inversement.

> Une seule remarque sexiste ou un seul acte de harcèlement sexuel peut suffire à constituer un fait dénonçable.

> Le **harcèlement moral**, en revanche, se caractérise par la répétition d'agissements hostiles dans le temps. **Ce guide ne traite pas du harcèlement moral**. Pour obtenir plus d'informations sur cette thématique au Luxembourg, consultez **csl.lu** et/ou **mobbingasbl.lu**.



Le consentement

La **loi du 7 août 2023** a clarifié la notion de consentement sexuel dans le Code pénal : il doit être libre et explicite, ne peut être déduit de l'absence de résistance et peut être retiré à tout moment.

Le consentement repose sur un accord libre, éclairé, spécifique et réversible, exprimé de manière claire et sans ambiguïté. Il est invalide en cas de contrainte, de menace, de pression ou d'altération du discernement.

Une attention particulière doit être portée aux situations de lien hiérarchique ou de dépendance, dans lesquelles le consentement peut être plus difficile à établir.



Flirt ou harcèlement ?

La frontière entre flirt et harcèlement sexuel peut parfois sembler floue, mais une règle simple permet de faire la distinction : **ce qui compte n'est pas l'intention de la personne à l'origine du comportement, mais la manière dont celle-ci est perçue par la personne qui la subit**.

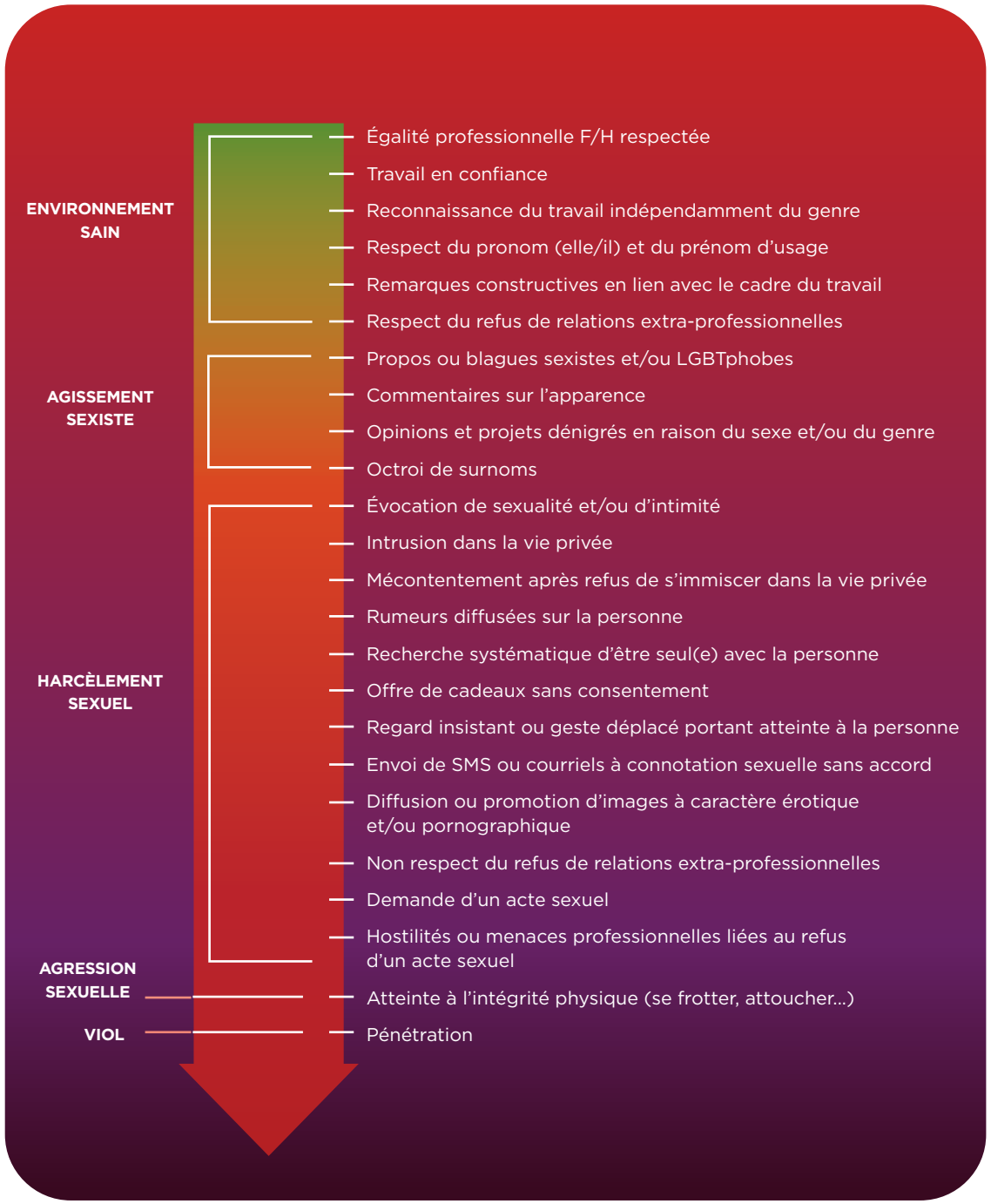
« Il est néanmoins important de souligner que les salarié·es ne devraient pas se sentir intimidé·es, dans leurs relations quotidiennes, par la peur de franchir une ligne mal définie. Le flirt, en soi, n'est pas interdit : il fait partie des interactions humaines ordinaires, tant qu'il s'exprime dans le respect et sans pression. Définir le flirt uniquement comme un comportement « désiré réciproquement » risque toutefois de laisser place à une interprétation trop rigide, voire manipulable. En réalité, un flirt part presque toujours d'une initiative unilatérale - une manière d'exprimer un intérêt et de tester si celui-ci est partagé. **La limite ne se situe donc pas dans la première approche, mais dans la réaction qui suit**. C'est le fait d'insister malgré une réaction non accueillante, d'ignorer un refus ou de mettre mal à l'aise, qui peut être considéré comme du harcèlement sexuel. Qualifier de harcèlement toute tentative non immédiatement réciproque me semblerait une lecture excessivement radicale et peu réaliste des dynamiques sociales. »

— **David Büchel,** psychologue du travail à la Chambre des Salariés

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER
Liberté
Égalité
Fraternité

LE BAROMÈTRE

des violences sexistes et sexuelles au travail



Source : Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer du Gouvernement Français / Baromètre_des_violences_sexistes_et_sexuelles_SG)

SOMMAIRE



Comportements sexistes et sexuels au travail

Les violences sexistes et sexuelles sont passibles de sanctions disciplinaires et pénales.

Si vous êtes victime ou témoin, vous pouvez solliciter de l'aide auprès de votre hiérarchie, de la délégation du personnel ou de la délégation à l'égalité.

Des acteurs externes peuvent également vous accompagner, tels que la médecine du travail, **le Centre pour l'égalité de traitement** (CET) ou **l'Inspection du travail et des mines** (ITM).

La plateforme **violence.lu** est disponible 24h/24 et 7j/7 au +352 2060 1060 pour échanger de manière confidentielle.

Les stratégies d'emprise

Les stratégies d'emprise visent toujours le même objectif : asseoir une domination, isoler la victime, empêcher la révélation des faits et préserver l'impunité de l'auteur·rice. Elles relèvent d'une logique de contrôle et de pouvoir, jamais d'un malentendu ou d'un « jeu de séduction ». Il n'existe pas de profil type de l'auteur·rice de harcèlement sexuel : tous les âges, fonctions et niveaux hiérarchiques peuvent être concernés. L'auteur·rice n'est généralement ni malade ni inconscient·e de ses actes et, dans la majorité des cas, agit en connaissance de cause.

1. GAGNER LA CONFIANCE ET PARAÎTRE IRRÉPROCHABLE

- Soigne son image professionnelle.
- Se montre sympathique, serviable ou charismatique.
- Adopte souvent un comportement différent en public et en privé.

Objectif : ne pas être suspecté·e

2. DÉSTABILISER LA VICTIME

- Alterne marques d'attention et comportements intrusifs ou intimidants.
- Banalise ses actes ou teste progressivement les limites.
- Entretient la confusion entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

Objectif : affaiblir les repères et la capacité à réagir

3. ISOLER LA VICTIME

- Recherche les situations sans témoins.
- Éloigne la victime du collectif ou la décrédibilise auprès des collègues.
- Peut aussi créer une relation de dépendance ou un traitement particulier.

Objectif : empêcher le soutien et la révélation des faits

4. MANIPULER LA PERCEPTION DES FAITS

- Alterne pression et bienveillance (« chaud/froid »).
- Minimise, nie ou présente les faits comme de l'humour.
- Renverse la responsabilité sur la victime ou se présente lui·elle-même comme victime.

Objectif : créer le doute et éviter d'être tenu responsable

5. FAIRE TAIRE ET PRÉSERVER SON IMPUNITÉ

- Exerce des pressions directes ou indirectes.
- Fait craindre des conséquences professionnelles ou personnelles.
- Peut recourir au dénigrement ou au harcèlement moral.

Objectif : empêcher la parole, les signalements et les sanctions

Le rôle du collectif de travail

Le silence, la banalisation ou l'indifférence contribuent à protéger l'agresseur·se.

Une posture de tolérance zéro limite fortement ces stratégies et favorise la parole des victimes et des témoins.

Bonne pratique :

Organiser des séances de sensibilisation régulières

La prévention du harcèlement sexuel passe par une sensibilisation régulière de l'ensemble des collaborateur·rices. Ces actions permettent de rappeler les droits, les recours existants et les comportements attendus au sein de l'organisation.

Dans un contexte multiculturel comme celui du Luxembourg, elles favorisent également une compréhension commune des comportements appropriés et des limites à respecter.

La Charte de la Diversité Lëtzebuerg met à disposition des outils, publications et exemples de bonnes pratiques pour accompagner les employeur·es dans cette démarche.





Bonne pratique :

Instaurer une culture du « Speak-Up » au sein de l'organisation

Au-delà des procédures, la prévention du harcèlement sexuel passe par une culture d'entreprise où chacun·e se sent en confiance pour prendre la parole.

Une culture du « Speak Up » encourage les collaborateur·rices à signaler toute situation de harcèlement, de discrimination ou de comportement inapproprié, sans crainte de représailles. Le signalement est perçu comme un acte de responsabilité contribuant à protéger les personnes et à prévenir l'aggravation des situations.

Pour être efficace, cette démarche repose sur des canaux de signalement accessibles, un traitement confidentiel des signalements, une protection contre les représailles et une communication régulière de l'employeur·se sur l'importance de s'exprimer.

Certaines entreprises au Luxembourg, notamment dans le secteur financier, ont intégré cette approche dans leur culture d'entreprise afin de promouvoir un environnement de travail respectueux et sûr.

Fiche outil « FAQ - Constitutif ou non ? »



PARTIE 2

PRÉVENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE



PARTIE 2

PRÉVENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE

Obligations de l'employeur·se

Au Luxembourg, l'employeur·se ou l'autorité responsable a l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé tant physique que mentale de l'ensemble du personnel. Cette obligation inclut la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement moral ou sexuel, de sexisme et de toute autre forme de discrimination.

Définition de la discrimination

- Une discrimination peut être directe et/ou indirecte.
- La discrimination directe consiste à traiter une personne moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison d'un motif protégé.
- La discrimination indirecte résulte d'une règle ou d'une pratique apparemment neutre qui désavantage particulièrement certaines personnes en raison d'un motif protégé, sauf si cette mesure est objectivement justifiée, appropriée et nécessaire.
- Selon le cadre juridique applicable, les critères protégés peuvent notamment inclure le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, ainsi que l'appartenance, réelle ou supposée, à une race ou une origine ethnique. Toute discrimination fondée sur l'un de ces critères est interdite.

En droit pénal luxembourgeois, l'article 454 du Code pénal prévoit une liste spécifique et plus large de critères.

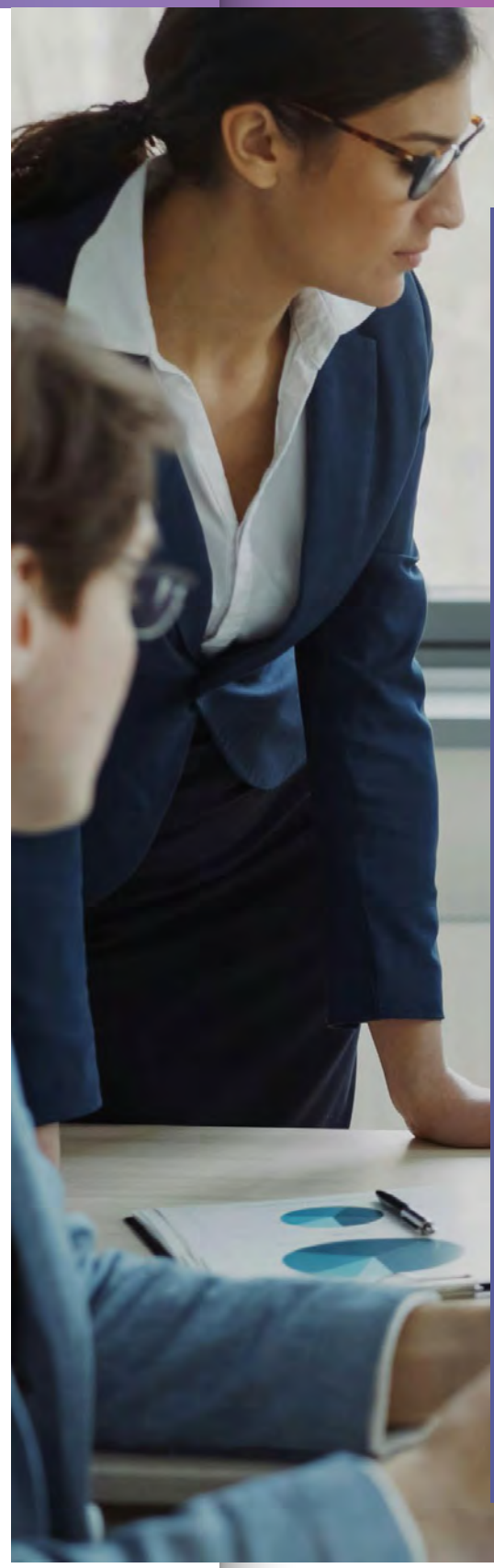
Dans le secteur privé, cette obligation découle de l'article L.312-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur·se de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié·es.

Dans le secteur public et communal, elle est prévue par l'article 7 du Code de la fonction publique, et impose aux responsables de mettre en œuvre, au sein de leurs établissements, les mesures organisationnelles nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et travailleuses.

Chaque organisation doit mettre en place, en concertation avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, les mesures les plus adaptés à sa taille, sa structure et ses activités afin de remplir cette obligation.

> À NOTER :
>
> Depuis le 17 décembre 2023, la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte impose, sous certaines conditions, la mise en place d'un canal de signalement interne. Dans le secteur privé, cette obligation concerne les entreprises comptant 50 salarié·es ou plus.
>
> Dans le secteur public, elle s'applique notamment à l'État, aux établissements publics comptant au moins 50 travailleur·euses et aux administrations des communes de 10 000 habitant·es ou plus. Les entités de plus petite taille peuvent également mettre en place un canal interne sur une base volontaire.
>
> Au-delà du cadre juridique, ces obligations traduisent une responsabilité collective : celle de garantir un environnement de travail fondé sur la dignité, l'équité et le respect mutuel, où chacun·e peut travailler en sécurité et savoir vers qui se tourner en cas de difficulté.

Sanctions employeur·se (secteurs public et privé)
En cas d'absence de politique de signalement interne, une amende administrative allant de 1 500 € à 250 000 € peut être dressée. Cette amende peut atteindre 500 000 € en cas de récidive dans les cinq ans, conformément à la loi luxembourgeoise du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alerte.



SOMMAIRE

Comment effectuer une veille de la jurisprudence ?

Plusieurs ressources sont utiles :

- **Justice.public.lu** : site du Ministère de la Justice avec moteur de recherche de jurisprudence
- **LexNow.lu** : plateforme d'actualité juridique et analyses
- **Stradalex.lu** : base de données juridique spécialisée
- **CSL.lu** : newsletter mensuelle consacrée aux décisions de justice « Infojuridiques »
- **Pixie (Corpus RH)** : synthèse sur la jurisprudence relative au harcèlement sexuel au travail

Quels sont les acteur·rices sur lesquels vous appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel ?

- **Chambre des Salariés (CSL)**
- **L'inspection du Travail et des Mines (ITM)**
- **Ministère de l'Egalité des genres et de la Diversité (MEGA)**
- **Médecine du travail**
- **Entreprises de formations privées**
- **Différentes asbl**

Pour les administrations étatiques et communales :

- **Le Service psychosocial de la Fonction publique (SPS)**

Voir **annuaire** en annexe.

annuaire



Pourquoi investir dans la prévention ?

La prévention constitue une obligation légale, mais également un investissement rentable. Même si elle mobilise des ressources humaines, ses bénéfices se mesurent à moyen et long terme, et ce bien au-delà du seul secteur de la santé.

Les retours d'expériences recueillis montrent que les démarches préventives permettent de réduire l'absentéisme, d'améliorer la cohésion des équipes, de renforcer la confiance dans l'organisation et de favoriser la remontée précoce des situations à risque.

« Une campagne de prévention coûte au minimum autant qu'une campagne d'action, mais génère moins de dommages collatéraux »

Témoignage

Le CHL s'appuie sur des études françaises (notamment de l'ANACT* et de l'ANAP*) pour objectiver ses démarches. Ces études montrent que :

- Le coût de la non-action est 2 à 3 fois plus élevé que celui d'une campagne de prévention.
- Une campagne de prévention coûte au minimum autant qu'une campagne d'action, mais génère moins de dommages collatéraux (litiges, absentéisme, perte de cohésion, etc.).
- Les campagnes de prévention ont permis au CHL de constater :
  - Une baisse de l'absentéisme (-49 %) dans certains services ciblés.
  - Une augmentation du personnel formé.
  - Une libération de la parole avec une hausse des alertes (+75 % en un an), perçue positivement comme un signe de confiance et d'engagement des collaborateur·rices.
  - Une meilleure cohésion dans les équipes.

Ces tendances confirment que l'investissement dans la prévention, bien que coûteux en ressources humaines, est rentable à moyen et long terme, surtout dans un secteur comme la santé où les impacts humains sont majeurs. « La création d'un rôle de conseiller·ère RH avec une mission de médiation et d'un poste de psychologue du personnel a transformé notre organisation. Avant, le département RH était sollicité une fois par mois. Aujourd'hui, c'est une fois par jour. Cette écoute active a renforcé la confiance, la sécurité psychologique et la cohésion des équipes. Elle a aussi permis de mieux accompagner les victimes, de prévenir les situations à risque d'agression, d'améliorer la prise en charge de la santé de nos collaborateur·rices et de réduire l'absentéisme. »

Laurent Wehr,
Coordinateur du département RH du Centre Hospitalier du Luxembourg

*ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

* ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux)



Les bases d'une politique efficace

Engagement de la direction

Affichez une position claire et ferme : rappelez que le harcèlement sexuel, sexiste et moral n'a pas sa place au sein de votre organisation. Une politique de tolérance zéro est en vigueur et des sanctions sont prévues en cas de manquement. Encouragez chaque membre du personnel à se défendre, à signaler les faits et à réagir en tant que témoin. En vous positionnant comme une autorité engagée et protectrice, vous renforcez la confiance de vos équipes.

Communication interne

- Diffusez régulièrement à l'ensemble du personnel (y compris stagiaires, apprenti·es, intérimaires ou auxiliaires) les documents de référence : directives internes, outils de signalement et toutes informations utiles sur le harcèlement sexuel et toute autre violence au travail. Ces éléments peuvent également être présentés dès l'entretien d'embauche et rappelés au moment de la signature du contrat. Cette démarche permet de poser clairement le cadre, les valeurs et les comportements attendus au sein de l'organisation.

Fiche outil « Modèle de code de conduite »

- Informez clairement sur les personnes ou dispositifs à contacter en cas de question ou de situation problématique. Chacun·e doit savoir à qui s'adresser en toute confiance.

- Le canal de signalement (ou d'alerte) doit être éthique, sécurisé, confidentiel et facilement accessible à toutes et tous. Mettez en place un dispositif de signalement clair, simple et fiable, et encouragez une culture du « Speak-Up », dans laquelle les salarié·es se sentent légitimes et soutenu·es pour signaler tout comportement inapproprié. Vos processus doivent transmettre du courage et de la confiance, en montrant que les signalements sont pris au sérieux et traités avec impartialité.

Formation

Organisez des **séances de sensibilisation régulières**, afin de rappeler les droits, les recours possibles et les comportements attendus en milieu professionnel. Dans un contexte multiculturel comme celui du Luxembourg, ces temps d'échanges sont aussi l'occasion de renforcer la compréhension mutuelle et de créer du lien, notamment à travers des formats interactifs et participatifs. La **Charte de la Diversité Lëtzebuerg** propose d'ailleurs un panel de bonnes pratiques et des publications sur ces thématiques.

Implication des tiers

Sensibilisez également les personnes externes à l'organisation :
Client·es, prestataires, bénéficiaires ou partenaires doivent être informé·es clairement que les comportements sexistes ou inappropriés ne sont pas tolérés dans votre environnement de travail. Cela peut passer par une clause dans les contrats, une affiche visible à l'accueil, un rappel verbal lors d'un briefing, ou encore des engagements formalisés dans des conventions de partenariat.

TAKE ACTION!

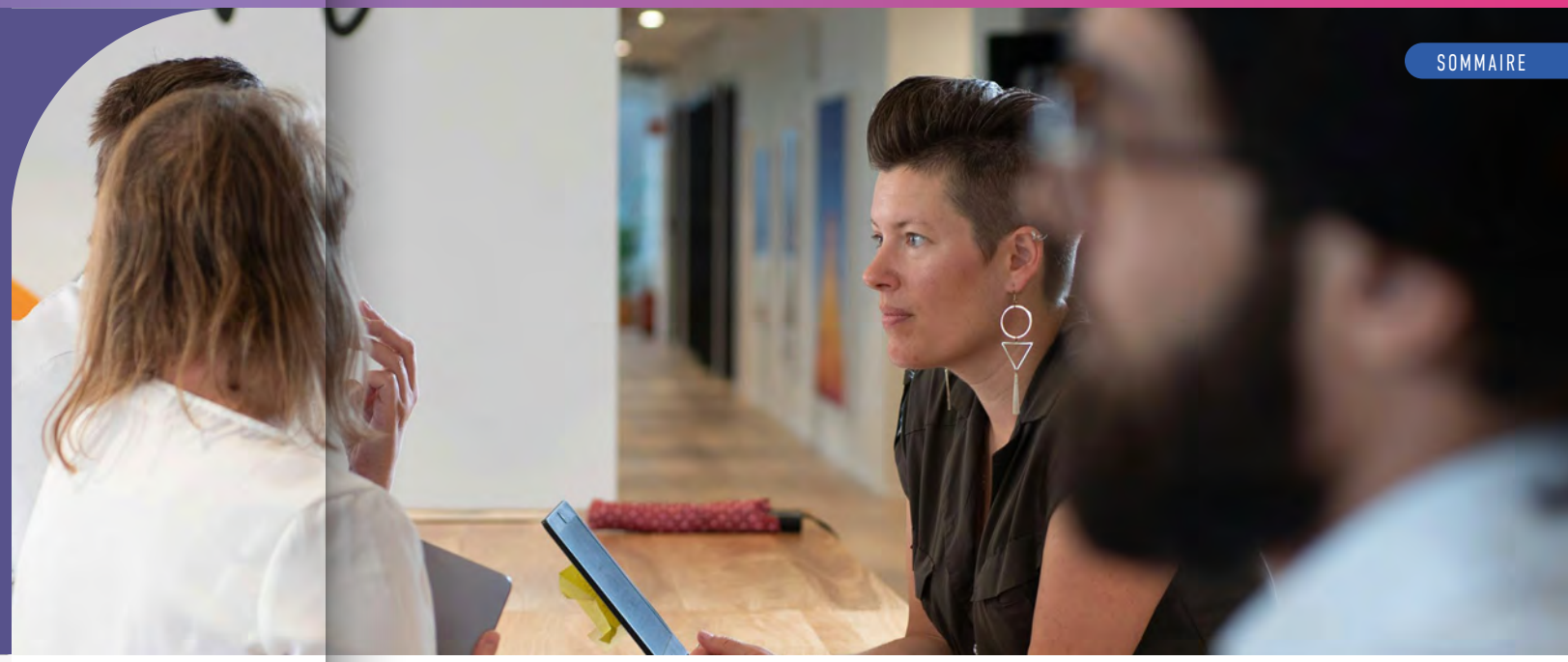
- **Organiser un moment fondateur et inclusif** : discours officiel, atelier de lancement, signature de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, diffusion de témoignages.
- **Rendre la direction visible et accessible** : présence active lors des formations, réponse directe aux retours des salarié·es.
- **Collaborer avec les partenaires sociaux** : construire ensemble les démarches et garantir la légitimité du dispositif.
- **Communiquer en continu** : utiliser des supports internes (affiches, stickers « Respect », newsletters, intranet, formation continue, etc.) pour rappeler les engagements.

Le rôle essentiel du manager

En tant que membre du personnel d'encadrement, vous êtes en première ligne pour repérer les signaux faibles et prévenir l'apparition de comportements à risques.

Le harcèlement sexuel et les comportements sexistes ne surviennent jamais sans contexte : ils s'installent souvent dans des situations de tension, d'isolement, de déséquilibre hiérarchique ou de communication dégradée.

Cette fiche vous aide à identifier les situations à risques et à agir rapidement avant qu'elles ne dégénèrent.



Ce qu'il faut savoir

1. **Connaître la définition et les formes** de harcèlement
2. **Reconnaître les propos inacceptables** et les faire cesser rapidement
3. **Savoir repérer les signaux d'alerte :**
   Une atteinte à l'intégrité d'une personne peut se manifester par :
   - une perte de confiance en soi ;
   - une baisse de motivation ou de performance ;
   - une augmentation des absences ;
   - des symptômes physiques ou psychologiques.
4. **Rester vigilant·e** face à une éventuelle évolution vers du harcèlement psychologique (mobbing)
   Certaines situations peuvent évoluer :
   - représailles de la personne auteure après un refus ou une plainte ;
   - sanction injustifiée de la hiérarchie envers la victime ;
   - flirt unilatéral devenant harcèlement dès l'absence de consentement.
5. **Être attentif·ve** aux personnes plus exposées

Pour le harcèlement moral, contactez la Chambre des salariés ou l'association **Mobbingasbl.lu**

Qui peut en être l'auteur·rice ?

Toute personne liée professionnellement à l'organisation :

- collègues, supérieur·es hiérarchiques, subordonné·es ;
- prestataires, partenaires externes, client·es ou bénéficiaires ;

Le harcèlement peut être exercé par un·e individu ou un groupe, indépendamment du lien hiérarchique ou fonctionnel.

Qui peut être la cible de harcèlement sexuel ?

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel, quel que soit son âge, son genre ou sa position dans l'organisation.

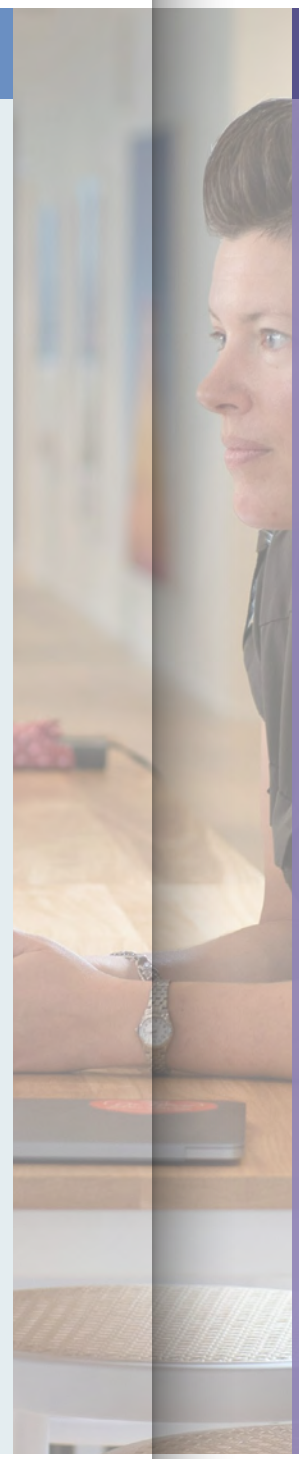
Cependant, certaines personnes sont particulièrement vulnérables :

- les femmes, les jeunes et les apprenti·es ;
- les nouvelles recrues et les subordonné·es hiérarchiques ;
- les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et plus largement issues de la communauté LGBTQIA+ ;
- les salarié·es à temps partiel, en contrat précaire ou avec un permis de séjour soumis à renouvellement ;
- les personnes en raison de leur origine, de leur nationalité ou de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe ethnique.

Ces groupes présentent un risque accru car ils peuvent se trouver en situation de dépendance, d'isolement ou de vulnérabilité particulière dans le contexte professionnel.

SIGNAUX À SURVEILLER ⚠

EXEMPLES DE SITUATIONS À RISQUE	SOLUTIONS
▶ **Indicateurs de stress en hausse dans votre équipe (c'est déjà trop tard !)**	• Analyse des éléments et plan d'action avec votre responsable RH. • Mise en place de mesures préventives et correctives.
▶ **Mésentente entre collaborateur·rices : désaccords persistants, remarques ironiques, manque de coopération.**	• Organiser des entretiens individuels pour comprendre les perceptions de chacun·e • Désamorcer les tensions avant qu'elles ne deviennent personnelles.
▶ **Difficultés relationnelles entre un·e collaborateur·rice et son manager : perte de confiance, mauvaise communication, ressentiment.**	• Recevoir le·la collaborateur·rice pour clarifier les incompréhensions, reconnaître les émotions exprimées, et convenir d'un plan d'amélioration. • Si nécessaire, solliciter le soutien du service RH, de la délégation du personnel ou d'une médiation interne.
▶ **Un·e collaborateur·rice confie avoir subi ou entendu des propos inappropriés.**	• Écouter sans juger, protéger immédiatement la personne, puis alerter le·la RH/ délégué·es du personnel pour analyse et action rapide.
▶ **Vous êtes visé·e dans un signalement, votre comportement est remis en question.**	• Prévenir immédiatement votre hiérarchie, informer la délégation du personnel (droit à l'assistance), et préparer des éléments factuels (faits, dates, échanges). • Une posture ouverte et transparente facilite une résolution équitable.



EXEMPLES DE SITUATIONS À RISQUE	SOLUTIONS
▶ **Vous apprenez que plusieurs collaborateur·rices ont témoigné d'un climat problématique.**	• Ne pas chercher à « savoir qui » ou « pourquoi », mais documenter la situation, réunir les parties prenantes (RH, hiérarchie) et élaborer des scénarios d'action pour restaurer la confiance.
▶ **Vous repérez mécontentement, stress, absentéisme, des tensions latentes : l'ambiance se détériore, les réunions deviennent tendues, la coopération baisse.**	• Multiplier les moments d'écoute (formels et informels) • Aborder les sujets collectivement (réunions d'équipe, groupes de travail, ateliers d'expression).
▶ **Manque de vigilance ou retard d'action du·de la manager·se : signaux faibles ignorés, absence de réaction face à un comportement inapproprié.**	• Agir rapidement. Le·la manager est le·la premier·ère garant·e du cadre : dire « stop » dès le premier écart évite une escalade.
▶ **Relation trop amicale ou ambigüe avec un·e collaborateur·rice : proximité excessive, confusions entre lien hiérarchique et lien personnel.**	• Maintenir une relation de confiance, mais dans un cadre professionnel clair. L'amitié n'est pas interdite, mais la neutralité managériale est essentielle pour éviter les malentendus et les inégalités perçues.
▶ **Un·e manager est pris pour cible (collaborateur·rices, supérieur·e, usager·ère, client·e).**	• Se tourner vers sa hiérarchie et les RH • Documenter les faits et demander un accompagnement. Être manager ne protège pas : la souffrance doit être prise au sérieux au même titre que toute autre.



PARTIE 3

AGIR FACE À UNE SITUATION SIGNALÉE



SOMMAIRE

PARTIE 3

AGIR FACE À UNE SITUATION SIGNALÉE

Signalement

Réagir immédiatement

Dans le secteur privé, cette obligation découle de **l'article L.312-1 du Code du travail**, qui impose à l'employeur·se de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié·es.

Fiche outil « Modèle carte-rapport à fournir au personnel »

Fiche outil « Modèle accusé de réception d'une plainte »

SIGNALEMENT & TRAITEMENT

À QUI S'ADRESSER ?

Victime ou témoin

1. SIGNALEMENT

- Manager de proximité
- RH
- Délégation du personnel
- Délégation à l'égalité
- Médecine du travail (ASTF) ou Service psychosocial de la Fonction Publique (SPS)

Signalement confidentiel

Référent de conduite

1. Accusé de réception — Dans les 7 jours ouvrés

2. ANALYSE DU SIGNALEMENT

Entretien d'écoute

2. Procéder à un premier échange avec l'auteur·rice du signalement — Attention aux allégations ! Il faut un début de preuve

3. Analyse de la situation : vérification de la recevabilité (analyse via législation et politique interne) et établissement de la réalité des faits à partir des éléments portés au dossier et de l'entretien d'écoute du lanceur d'alerte et/ou de la victime présumée.

4. Décision d'ouvrir une enquête s'il apparait nécessaire de poursuivre les investigations

Décision de ne pas ouvrir une enquête si le signalement ne correspond pas à une alerte RH

Accompagnement possible via des mesures collectives et/ou individuelles, mise à dispositions d'informations et conseils

3. PRÉPARATION

Mise en place de mesures de protection immédiate si nécessaire

Délimiter les contours du dossier

4. INVESTIGATION

Entretiens réalisés en binôme dont un·e référent·e de conduite

Élaboration du rapport d'enquête

5. PROCESSUS DE DÉCISION

Présentation du rapport d'investigations à l'employeur·se

Restitution des conclusions aux parties mises en causes lors d'un entretien individuel

Prise de sanction / accompagnement via mesures collectives et/ou individuelles

Mesures de protection immédiates

Dès la réception d'un signalement, l'employeur·se doit évaluer rapidement le niveau de risque et mettre en place des mesures temporaires pour protéger les personnes concernées et éviter toute aggravation de la situation.

Ces mesures peuvent inclure, selon le contexte :

Mesures concernant la personne mise en cause

- Mise à pied conservatoire (le cas échéant et dans le respect du cadre légal) ;
- Restriction de certaines interactions professionnelles ;
- Suspension temporaire de fonctions d'encadrement.

Protection de la victime présumée

- Garantir l'absence de contact direct avec la personne mise en cause ;
- Vigilance accrue face à d'éventuelles représailles ;
- Adaptation temporaire des conditions de travail si besoin.

Sécurisation du collectif de travail

- Limitation des interactions à risque ;
- Rappel des règles de comportement au sein de l'équipe si nécessaire (sans divulguer d'informations confidentielles).

Traçabilité

- Formaliser les mesures prises ;
- Préciser leur caractère temporaire et leur objectif de protection, sans préjuger de l'issue de l'enquête.

Important :
Ces mesures doivent être proportionnées, prises rapidement, et ne pas pénaliser la victime. Elles n'ont pas vocation à sanctionner, mais à prévenir tout risque pendant la durée de l'enquête.

SOMMAIRE



Mener une enquête interne

Principes fondamentaux

Délimiter les contours du dossier :

- Quelles sont les raisons ? (par exemple : manquement à la politique, faute, comportement, crise d'entreprise, questions disciplinaires, signalement ou préoccupations rapportées)
- Respecter les délais légaux et prendre en compte les délais de prescriptions prévus par la loi et ceux prévus par les politiques internes.
- Format : L'enquête sera-t-elle menée en personne ou à distance ? Par qui ? Les personnes interrogées remettront-elles des documents ou des données pour appuyer leurs déclarations ?
- Résultats : quel est l'objectif principal du rapport ? (par exemple : sanctions disciplinaires ?). Doit-il également inclure des recommandations ? Qui recevra le rapport ?

Recommandations pour réaliser l'enquête :

1) Agir avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées (les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci).

2) Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Questions utiles pour accueillir la parole et recueillir les faits

Pour permettre à la personne de raconter les faits :

- Pouvez-vous me raconter ce qu'il s'est passé ?
- Que s'est-il passé exactement ? Je vous écoute.

Pour comprendre le ressenti et l'impact :

- Comment vous êtes-vous senti·e à ce moment-là ?
- Comment ces paroles, gestes, regards ou messages vous ont-ils fait vous sentir ?
- Quel impact cette situation a-t-elle eu sur vous ?
- Quelles conséquences ces comportements ont-ils eues sur votre vie professionnelle, votre vie personnelle, votre manière d'agir ou de vous comporter, ou encore sur votre santé physique et mentale ?

Pour préciser le contexte et la chronologie :

- Vous souvenez-vous de la date ou de la période à laquelle les faits se sont produits ?
- Était-ce avant ou après un événement particulier ?
- Dans quel contexte cela s'est-il déroulé ?
- Vous rappelez-vous l'heure, le lieu ou toute autre information permettant de situer les faits dans le temps et l'espace ?

Pour identifier d'éventuels témoins :

- D'autres personnes étaient-elles présentes au moment des faits ?
- Certaines personnes auraient-elles pu voir ou entendre ce qu'il s'est passé ?
- Avez-vous parlé de cette situation à d'autres personnes par la suite ?

Pour repérer les éléments de preuve disponibles :

- Disposez-vous de messages, e-mails, photographies, captures d'écran ou de tout autre élément pouvant documenter les faits ?
- Avez-vous conservé des notes ou consigné certains événements par écrit ?

Ces questions sont proposées à titre indicatif. Elles visent à favoriser une écoute bienveillante, sans jugement ni suggestion de réponse, tout en permettant de recueillir les informations nécessaires à la compréhension de la situation.

Conseils pour collecter la documentation :

1) Conserver les documents

> Examiner les politiques applicables en matière de conservation des documents ;

> Suspendre la destruction ou la suppression habituelle des documents ;

> Consigner clairement toutes les étapes prises pour la préservation des documents.

2) Protéger les données à caractère personnel

> Évaluer les implications en matière de protection de la vie privée (RGPD) ;

> Respecter les principes de confidentialité et de minimisation des données.

3) Collecter les documents

> Identifier les types de documents, les sources, les responsables, la période concernée et les mots-clés de recherche ;

> Sélectionner des méthodes d'extraction appropriées ;

> Collaborer avec votre IT pour sécuriser la collecte.

4) Stocker les données

> Stocker les documents en toute sécurité (par exemple, dans des data rooms) ;

> Gérer les droits d'accès et conserver des traces d'audit.

Étapes recommandées

1. Recueil du signalement

Voir annexes :

« Modèle carte-signalement à fournir au personnel »

« Modèle accusé de réception d'une plainte »

2. Préparation

- Informer les personnes concernées dans un délai raisonnable (ex. : 3 jours avant), en précisant l'objet de l'entretien.
- Prévoir un lieu garantissant la confidentialité (salle isolée, à l'abri des regards et des interruptions).
- Préparer une trame d'entretien (questions types), à adapter au fur et à mesure de l'enquête.
- Prendre en compte :
  - le niveau hiérarchique des personnes entendues ;
  - la sensibilité de la situation.
- Permettre à la personne auditionnée d'être accompagnée par un tiers de confiance si elle le souhaite.
- Pour la victime présumée : laisser le choix du nombre et de l'identité des personnes présentes lors de l'entretien.

3. Entretiens

Quelles personnes auditionner ?

Commencer par la personne plaignante afin de :

- comprendre l'allégation dans son ensemble ;
- identifier d'éventuels témoins ;
- et recueillir des informations complémentaires.

Auditionner ensuite les témoins et toute personne pertinente identifiée au cours de l'enquête.

Terminer par la personne mise en cause, uniquement après avoir recueilli l'ensemble des informations nécessaires.

SOMMAIRE

Garanties et cadre éthique

- Rappeler :
  - la confidentialité du processus ;
  - la protection contre les représailles pour toutes les personnes interrogées.
- Adopter une posture :
  - bienveillante ;
  - neutre et sans jugement ;
  - sans minimisation ni remise en question des faits rapportés (éviter toute forme de gaslighting).
- Éviter toute situation intimidante :
  - entretiens menés idéalement par 2 personnes (max. 3) avec une personne qui s'occupe de prendre des notes.
- Auditionner les personnes individuellement.

Conduite de l'entretien

Informations à recueillir (trame indicative) :

- Date de l'entretien ;
- Lieu ;
- Identité / rôle de la personne entendue (témoin, victime, autre) ;
- Description de la situation ;
- Faits précis (quoi, quand, où, comment) ;
- Ressenti de la personne ;
- Impact sur la personne (professionnel, psychologique, santé, etc.).

Traçabilité et formalisation

- Prendre des notes précises pendant l'entretien ;
- Rédiger un compte rendu :
  - détaillé, daté ;
  - fidèle aux propos (privilégier le style direct : « À la question…, Mme X répond : … ») ;
- Faire relire et signer le compte rendu par la personne auditionnée pour validation ;
- Conserver les documents de manière sécurisée.

Mesures d'accompagnement

- Proposer systématiquement un soutien psychologique à la personne auditionnée ;
- Si nécessaire et lorsque le dossier est suffisamment étayé :
  - orienter vers un juriste ou un support juridique.
- Pour les petites structures :
  - disposer d'une liste de contacts externes (juristes, expert·es, accompagnement psychosocial).

Points de vigilance

- Garantir la confidentialité à chaque étape ;
- Adapter la posture et le cadre selon la vulnérabilité des personnes ;
- Assurer une égalité de traitement et une objectivité dans la collecte des informations ;
- Documenter rigoureusement chaque étape de l'enquête.

4. Analyse et conclusion

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- l'ensemble des comptes rendus des auditions ;
- les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils ou non caractérisés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteur·rices et transmis à l'employeur·se ou l'un·e de ses représentant·es afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.



Soutien et rôle des psychologues

Le rôle des psychologues dans les situations de souffrance au travail est double : accompagner les salarié·es en difficulté et soutenir les acteurs internes impliqués dans la gestion des situations signalées.

Prenons exemple sur la Fonction publique :

1. Accompagnement des agents

Le Service psycho-social accompagne les personnes confrontées à une souffrance psychique liée à la vie professionnelle, à la vie privée, ou à une combinaison des deux. L'accompagnement est confidentiel et soumis au secret professionnel.

L'objectif est d'aider la personne à retrouver une stabilité psychique, comprendre sa situation et identifier des pistes d'action adaptées à ses besoins.

Le psychologue peut également :

- expliquer le fonctionnement des dispositifs de signalement ;
- aider à clarifier les rôles de la hiérarchie, des RH ou des personnes de confiance ;
- accompagner la recherche des solutions.

2. Soutien aux acteurs internes

Les psychologues soutiennent également les supérieur·es hiérarchiques, RH et délégué·es à l'égalité confronté·es à des situations complexes ou préoccupantes.

Cet accompagnement permet de :

- analyser les situations avec recul ;
- identifier des solutions adaptées ;
- prévenir l'escalade des conflits ;
- éviter une qualification trop rapide des situations.

Fiche outil « FAQ - Enquête Employeur·se »



Le psychologue n'a pas pour rôle de mener une enquête disciplinaire ni de déterminer juridiquement s'il y a harcèlement ou non.

Comme le souligne Dr Mareike Bönigk, psychologue du Service psychosocial de la Fonction publique (SPS) :

« Ne pas se focaliser uniquement sur l'enquête (juridique) qui vise à déterminer s'il s'agit de harcèlement ou non. Lorsqu'on s'investit trop vite dans une logique d'enquête, on risque de figer les rôles de « victime » et de « harceleur » et de perdre de vue la souffrance qui est réelle et présente. Dans de nombreuses situations, il s'agit avant tout de conflits relationnels ou organisationnels complexes qui demandent une solution qui dépasse le constat d'un comportement fautif d'une personne. La personne en souffrance restera toujours l'experte pour l'évaluation du succès d'une solution. »



PARTIE 4

RESSOURCES POUR LES VICTIMES, LES TÉMOINS, LES AUTEUR·RICES DE HARCÈLEMENT



SOMMAIRE

PARTIE 4

RESSOURCES POUR LES VICTIMES, LES TÉMOINS, LES AUTEUR·RICES DE HARCÈLEMENT

Si vous êtes victime/témoin

Harcèlement sexuel ou pas ?

Vos droits

Le harcèlement sexuel est interdit par la loi. Toute victime a le droit d'être protégée, d'obtenir la cessation des faits et de demander réparation. Votre ressenti compte : ce qui n'est pas désiré est inacceptable.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement à connotation sexuelle non désiré, qu'il soit verbal, écrit, gestuel, numérique ou physique, qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

11 situations et comment y faire face :

https://calietgali.fr/wp-content/uploads/2023/09/Violences-sexistes-au-travail-11-situations-et-comment-y-faire-face.pdf

Exemples de harcèlement sexuel :

- Propos, remarques ou blagues à connotation sexuelle ;
- Regards insistants, insinuations ;
- Attouchements ou contacts physiques non consentis ;
- Demandes répétées de relations sexuelles ;
- Envoi de messages à caractère sexuel ;
- Chantage, pressions ou menaces à caractère sexuel.



Où et quand ce type de violence peut-il se produire ?

Les violences du genre ne se limitent pas au lieu de travail :

- elles peuvent survenir pendant le travail, dans les bureaux, les couloirs, les vestiaires, les cantines, etc. ;
- mais aussi en dehors, lors d'événements professionnels (séminaires, repas, afterwork) ;
- ou pendant le temps libre, dès lors qu'il y a un lien avec le contexte professionnel (ex. : messages inappropriés sur les applications de messagerie ou réseaux sociaux, remarques faites lors d'une pause café entre collègues, etc.).

Ne restez pas seul·e.



Que faire si vous êtes confronté·e à une situation de harcèlement sexuel ou si vous en êtes témoin ?

1. Ne restez pas seul·e

Parlez-en à une personne de confiance : collègue, responsable hiérarchique, délégation du personnel, RH, délégué·e à l'égalité, Médecine du Travail.

2. Conservez des preuves

Gardez tous les éléments datés qui peuvent témoigner du harcèlement (messages, emails, témoignages, captures d'écran, notes personnelles).

3. Signalez les faits

Adressez-vous au service des ressources humaines, à la délégation du personnel ou à l'Égalité des Chances. Si ce n'est pas possible, contactez le CET et/ou l'ITM.

Voir Annuaire : CET/ ITM

4. Soutien et accompagnement

N'hésitez pas à solliciter un soutien psychologique auprès du psychologue du personnel ou de la Médecine du Travail, une écoute, un conseil ou une orientation juridique auprès du Département RH ou du CET.

Contacts utiles

(personnalisable par l'employeur·se)

Département RH : .....

Délégation du personnel : .....

Délégué·e à l'Égalité des Chances : .....

Psychologue du personnel / service de soutien : .....

Points clés à retenir :

- Reconnaître les comportements problématiques
- Documenter les faits
- S'exprimer ou chercher un soutien
- Utiliser les canaux de signalement internes
- Enquête et suivi
- Signaler à l'ITM (secteur privé) ou le Tribunal du Travail (secteur public) si nécessaire

Vous remarquerez que nous ne mettons pas en avant la réaction des victimes face à ces violences, ni ne les conseillons sur une bonne manière de réagir. Nous avons fait ce choix afin d'axer le propos sur le rôle des autres parties prenantes dans ces situations, notamment celui des témoins et des managers. Il est important de prendre en compte le fait que ces parties prenantes, si elles ne réagissent pas, sont complices de ces violences et participent à leur banalisation.

En cas de fausses accusations

Attention : Si vous vous adressez à votre responsable hiérarchique ou RH, il·elle a l'obligation d'agir immédiatement pour faire cesser le harcèlement. Cela signifie que vos informations ne pourront pas rester confidentielles.

Cette démarche ne vous portera aucun préjudice, qu'elle mène ou non à une sanction. Toute plainte déposée de bonne foi est protégée, même si les faits ne peuvent pas être confirmés par la suite.

Les fausses accusations sont très rares (moins de 2 %). Toutefois, si une plainte est manifestement mensongère et déposée de mauvaise foi, elle pourra faire l'objet d'une sanction.

Constituez un dossier de preuves

Il est fortement recommandé de noter chaque incident dans un journal personnel ou tout support sécurisé, en précisant :

- la date, l'heure, le lieu et la description des faits ;
- l'identité de la ou des personnes concernées ;
- votre réaction ;
- comment la situation vous a fait vous sentir ;
- comment cela vous a affecté·e, au niveau professionnel et privé ;
- les éventuel·les témoins (et leur accord éventuel pour témoigner).

Pour établir les faits, il est important que vous puissiez fournir des dates, lieux et faits précis. Il vous sera également demandé d'expliquer quelles conséquences le ou les comportements inappropriés ont eues sur vous, votre santé et votre travail. C'est pourquoi il est recommandé de noter chaque fois que vous subissez ou remarquez un comportement inadéquat. Sans éléments précis, il sera difficile pour les RH ou les délégué·es de comprendre la situation et de mener une enquête permettant d'établir objectivement les faits.



Exemples de preuves valables : Nom de la personne mise en cause et, lorsque cela est possible, éléments permettant d'étayer les faits (e-mails, SMS/messages, enregistrements sonores, vidéos, photos, etc.), noms des éventuel·les témoins, description détaillée des faits et chronologie des événements.



Témoin, votre rôle est important !

Le harcèlement sexuel peut créer un climat toxique et insupportable. Dans certains cas, les témoignages sont la seule preuve dont dispose la victime. En tant que témoin, vous pouvez donc aider la victime et contribuer à faire cesser ces comportements.

Que pouvez-vous faire ?

- Écoutez et soutenez la victime. Montrez-lui que vous la croyez et que vous êtes là pour l'aider. **Ne minimisez pas ce qu'elle vit**.

- Encouragez la victime à agir. Invitez-la à parler à un·e référent·e, à un responsable ou à une cellule d'écoute. Proposez-lui de l'accompagner si elle le souhaite.

- Signalez les faits. Si vous êtes témoin direct d'un comportement de harcèlement, vous pouvez le signaler à la hiérarchie, au département des ressources humaines, à la délégation du personnel, à la délégation à l'Egalité, même si la victime ne souhaite pas agir immédiatement ;

- Ne restez pas silencieux·se. Le silence peut renforcer l'impunité. Votre témoignage est une étape importante pour mettre fin au harcèlement.

Lanceur·euse d'alerte

Lorsqu'une personne constate, dans un contexte professionnel, des faits susceptibles de constituer une violation du droit national ou européen, qu'elle soit victime ou témoin des faits, elle peut effectuer un signalement en tant que lanceur·euse d'alerte.

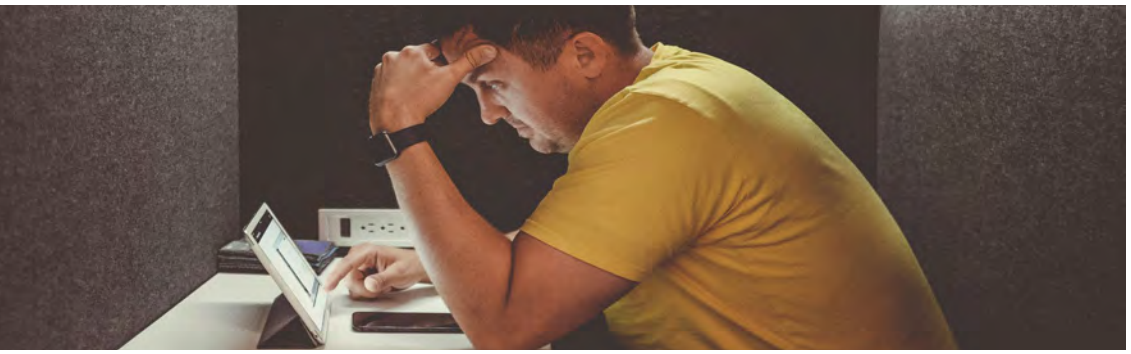
La protection s'applique dans les secteurs privé et public. Elle peut notamment concerner les salarié·es, fonctionnaires et autres agent·es publics, indépendant·es, stagiaires, bénévoles, candidat·es à un emploi ou personnes travaillant pour un prestataire.

Que prévoit la loi ?

Au Luxembourg, la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceur·euses d'alerte protège les personnes qui, dans un contexte professionnel, signalent de bonne foi des informations sur des violations du droit national ou européen, lorsqu'elles ont des motifs raisonnables de croire que ces informations sont véridiques.

Elle prévoit notamment :

- des **canaux de signalement internes** dans les organisations qui y sont soumises ;
- la **confidentialité de l'identité** du·de la lanceur·euse d'alerte ;
- une **protection contre les représailles**, telles que le licenciement, les sanctions, les pressions ou la mise à l'écart ;
- des **garanties de traitement et de suivi** du signalement.



Comment effectuer un signalement ?

Le signalement peut être effectué en interne ou en externe :

- **En interne,** via le canal de signalement mis en place par l'organisation lorsqu'elle est soumise à cette obligation. Ce canal peut être géré par une personne ou un service désigné au sein de l'organisation, ou par un prestataire externe.
- **En externe**, auprès de l'autorité compétente pour le domaine concerné, notamment l'ITM, la CNPD, la CSSF ou le CAA. La liste complète des autorités et leurs coordonnées sont disponibles auprès de l'Office des signalements.

Le signalement interne est encouragé lorsque celui-ci est disponible et approprié.

Quelle protection ?

Pour bénéficier de la protection prévue par la loi, le·la lanceur·euse d'alerte doit notamment avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sont véridiques au moment du signalement et utiliser un canal de signalement prévu par la loi.

Lorsque ces conditions sont remplies, la loi protège contre les représailles, notamment le licenciement, la rétrogradation, les sanctions disciplinaires ou la discrimination. **Elle garantit également la confidentialité de l'identité du·de la lanceur·euse d'alerte**.

Attention : les personnes qui signalent ou divulguent sciemment de fausses informations peuvent voir leur responsabilité engagée. De même, l'obtention d'informations peut engager leur responsabilité lorsqu'elle constitue en elle-même une infraction pénale.

Besoin d'aide ?

L'Office des signalements, placé sous l'autorité du Ministère de la Justice, informe et guide les personnes souhaitant effectuer un signalement, notamment sur les procédures à suivre et les autorités compétentes.

Si vous êtes auteur·rice de harcèlement

Au bureau ou en dehors, ce n'est pas uniquement l'intention qui compte, mais aussi la manière dont un comportement est perçu et vécu par l'autre.

Comment réagir ?

- Interrogez-vous sur l'impact de vos paroles et de vos comportements sur les autres.
- Si un comportement vous est reproché, **prenez la situation au sérieux**, écoutez les faits qui vous sont rapportés sans minimiser la situation ni chercher à discréditer la personne concernée.
- Demandez-vous si vous accepteriez qu'on vous adresse la même remarque ou qu'on la fasse à un proche.
- Respectez les procédures mises en place par votre organisation et coopérez de bonne foi aux démarches d'examen ou d'enquête.
- Évitez toute pression, intimidation ou représailles à l'égard de la personne concernée ou des témoins.
- Prenez le temps de réfléchir à votre comportement et, si nécessaire, faites-vous accompagner par une personne compétente afin de mieux comprendre la situation et d'adapter votre comportement à l'avenir.
- En cas de doute ou de question relative au harcèlement, adressez-vous aux personnes ou organes de soutien de votre organisation. (violence.lu).

Un signalement ou l'ouverture d'une enquête ne préjuge pas, à lui seul, de l'issue de la situation. Chaque personne a droit à un traitement équitable et au respect de la confidentialité dans le cadre de la procédure.







PARTIE 5
ANNEXES

FAQ – CONSTITUTIF OU NON ? 77
MODÈLE DE CODE DE CONDUITE 80
MODÈLE CARTE-RAPPORT À FOURNIR AU PERSONNEL 82
MODÈLE ACCUSÉ DE RÉCEPTION D'UNE PLAINTE 84
FAQ - ENQUÊTE EMPLOYEUR·SE 86



PARTIE 5
ANNEXES

FAQ - Constitutif ou non ?

CONSTITUTIF

Pour être constitutif d'une faute, le harcèlement sexuel doit-il nécessairement être le fait d'un·e supérieur·e hiérarchique à l'encontre de l'un·e de ses subordonné·es ?

NON.
Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le·la harceleur·euse et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues ». A fortiori, le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un·e subordonné·e à l'égard de son·sa supérieur·e

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

NON.
Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

NON-CONSTITUTIF

Avertissement – Fausses accusations

Il convient également de rester attentif aux situations d'abus potentielles : l'invocation de comportements sexistes, racistes ou de harcèlement peut, dans certains cas, être utilisée de manière opportuniste pour masquer une sous-performance ou rechercher une forme de protection. Bien que ces situations demeurent minoritaires, elles existent et doivent être examinées avec rigueur, en s'appuyant sur des faits objectivement établis et des éléments de preuve.

Un·e salarié·e peut-il·elle invoquer un harcèlement sexuel s'il·elle ne le signale qu'après son licenciement ?

OUI.
Il·elle peut signaler ou invoquer des faits de harcèlement sexuel après la rupture du contrat. Toutefois, leur reconnaissance peut être plus difficile en l'absence d'éléments permettant de les établir. À l'inverse, un signalement effectué pendant la relation de travail peut, sous certaines conditions, protéger le·la salarié·e contre un licenciement qui serait alors susceptible d'être déclaré nul.

FAQ - Constitutif ou non ?

CONSTITUTIF

Un·e salarié·e peut-il·elle être sanctionné·e pour des faits de harcèlement sexuel commis en dehors du temps ou du lieu de travail ?

OUI.
Lorsqu'un·e salarié·e adopte, en dehors du cadre professionnel, des propos ou comportements à caractère sexuel envers des personnes avec lesquelles il·elle est en contact en raison de son travail, ces faits ne relèvent pas de sa vie privée. Ils peuvent donc justifier une sanction disciplinaire.

Cependant, contrairement au harcèlement moral, il est nécessaire d'établir un impact sur la relation de travail :

- liens professionnels entre les personnes concernées ;
- répercussions sur le climat de travail ;
- atteinte à la dignité ;
- altération de la collaboration ou de la confiance.

L'analyse se fait au cas par cas, en tenant compte du contexte, des conséquences concrètes et, le cas échéant, de la jurisprudence pertinente.

CONSTITUTIF

Une personne affirme qu'il y a eu consentement au début puis non-consentement par la suite, mais elle ne dispose pas de preuves matérielles. Est-ce constitutif de harcèlement sexuel ?

OUI, potentiellement.
Le consentement peut être retiré à tout moment. Dès lors qu'une personne exprime – par des mots ou par son comportement – qu'elle ne consent plus, tout acte ou propos à connotation sexuelle imposé par la suite peut constituer un harcèlement sexuel au sens du Code du travail.

L'absence de preuve matérielle directe n'exclut pas la qualification, mais complexifie l'établissement des faits.
L'employeur·se doit néanmoins :

- traiter la plainte avec sérieux,
- mener une enquête interne impartiale,
- analyser l'ensemble des éléments disponibles (témoignages, contexte, messages, changements de comportement…),
- et si nécessaire, solliciter l'ITM pour appui ou médiation.

L'obligation de prévention et de protection de l'employeur·se demeure, même en cas d'incertitude.

Attention : de simples allégations ne suffisent pas.
La personne qui dépose plainte doit apporter un début de preuve, même minimale, permettant d'ouvrir raisonnablement l'enquête.

… /…

Tout élément de contexte cohérent et concordant peut être une preuve comme :

- messages, captures d'écran, mails,
- témoignages directs ou indirects,
- notes datées,
- photos,
- tout élément de contexte cohérent et concordant.

⚠ **Enregistrements clandestins.**

Des enregistrements réalisés à l'insu de l'autre partie peuvent, dans certains cas, être admis comme preuve, à condition que leur utilisation soit proportionnée et qu'il n'existe pas d'autre moyen raisonnable d'établir les faits. Leur recevabilité est décidée au cas par cas et dépend de l'appréciation des autorités compétentes.

CONSTITUTIF

Un·e employeur·se peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure (tiers) à l'entreprise ?

OUI.
L'employeur·se doit veiller à la santé et à la sécurité de ses employé·es, et est donc tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur, d'un·e client·e ou d'un prestataire.

De simples allégations ne suffisent pas.
La personne qui dépose plainte doit apporter un début de preuve, même minimal, permettant d'ouvrir raisonnablement l'enquête.

CONSTITUTIF

Est-ce qu'afficher des images à caractère pornographique sur mon lieu de travail est considéré comme du harcèlement sexuel ?

OUI.
Relève du harcèlement sexuel les comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité d'une personne ou qui créent un climat intimidant, hostile ou offensant. Plus largement, peuvent également constituer du harcèlement sexuel :

- Des propos déplacés ou humiliants (plaisanteries obscènes, remarques comme « tu m'excites » ou « une si jolie fille ») ;
- L'envoi ou le partage de contenus à caractère sexuel ;
- Des attitudes insistantes (regards appuyés, sifflements, gestes suggestifs) ;
- Des remarques sur le physique ou la tenue (« t'es sexy aujourd'hui », « n'oublie pas ton décolleté ») ;
- Des cadeaux ou invitations répétés malgré un refus ;
- Des contacts physiques non désirés (main sur l'épaule, gestes insistants) ;
- Des questions intrusives sur la vie intime ou sexuelle.

Modèle de code de conduite

En intégrant notre organisation, je deviens ambassadeur·rice de notre culture d'entreprise. Je m'engage à adopter un comportement exemplaire, en accord avec nos valeurs fondamentales : respect, inclusion, intégrité et responsabilité.

Je comprends que l'ensemble du personnel (salarié·es, apprenti·es, stagiaires, intérimaires, prestataires, indépendant·es) contribue à créer un environnement de travail sûr, respectueux et professionnel, où chacun·e peut évoluer sans crainte.

Tolérance zéro

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les violences et toute forme de discrimination sont strictement interdits. Ces comportements constituent des atteintes graves à la dignité, à la santé et aux droits fondamentaux, et sont sanctionnés par la loi luxembourgeoise (Code du travail – Art. L.241-1 et L.251-1).

Sont notamment prohibés :

- Humilier, dénigrer ou isoler une personne de manière répétée ;
- Imposer des propos ou gestes à connotation sexuelle ;
- Tenir des propos sexistes ou stéréotypés ;
- Afficher ou diffuser des contenus inappropriés (y compris numériques) ;
- Faire des remarques déplacées sur le physique ou la vie privée ;
- Insister malgré un refus (invitation, contact, proposition…) ;
- User d'intimidation, de menace ou de violence.

En matière de harcèlement sexuel : l'intention importe peu, c'est l'impact ressenti qui compte.

Responsabilités de chacun·e

Chaque collaborateur·rice est responsable de ses comportements et encouragé·e à poser ses limites.
Les managers ont un rôle clé : prévenir, détecter et agir rapidement en cas de situation à risques.

Toute situation signalée fera l'objet d'un traitement rigoureux :

- protection des personnes ;
- analyse des faits ;
- mesures correctives ;
- sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement ou à des poursuites pénales.

Que faire en cas de situation problématique ?

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les violences et toute forme de discrimination sont strictement interdits.

- Identifier les faits avec objectivité ;
- En parler rapidement : manager, RH, personne de confiance ;
- Contacter la délégation du personnel ou un organisme externe (ITM, CET, médecine du travail…).

Toute alerte est prise au sérieux.
La personne concernée est protégée.

Confidentialité

Toute situation signalée est traitée avec confidentialité, dans le respect des personnes impliquées et des obligations légales.

Une culture du respect

Nous encourageons une culture du « speak-up » : signaler un comportement inapproprié, c'est contribuer à un environnement plus sain pour toutes et tous. Vous ne serez jamais seul·e face à une situation.

La Direction

Personne de confiance :

.....

Nom : .....

Email : .....

Téléphone : .....

Vous pouvez également vous appuyer sur le modèle de règlement intérieur disponible sur le site de La Chambre Des Métiers du Luxembourg. La Chambre de Commerce, dont le rôle est de représenter et d'informer les entreprises, peut être sollicitée à titre informatif.

Modèle carte-rapport à fournir au personnel

FICHE DE SIGNALEMENT – SITUATION À CARACTÈRE SEXUEL OU SEXISTE

Engagement de confidentialité
Je m'engage à respecter la confidentialité de toutes les situations signalées, tout en sachant que la direction agira pour garantir un environnement sûr pour tous·tes.

La personne de confiance qui reçoit le signalement respecte la confidentialité et n'agira qu'avec mon consentement, sauf en cas d'obligation légale (soupçon de viol, agression sur mineur·e, expression de pensées suicidaires, etc.).

1. TYPE DE SIGNALEMENT

Je suis :

☐ Concerné·e directement (victime)
☐ Témoin

Souhaitez-vous rester anonyme ?

☐ Oui
☐ Non

Si vous choisissez l'anonymat, certaines actions (comme vous recontacter ou approfondir certains éléments) peuvent être limitées. Néanmoins, votre signalement pourra être pris en compte et analysé dans la mesure du possible. Si les informations transmises ne permettent pas d'étayer suffisamment les faits ou d'engager des vérifications, il se peut qu'aucune enquête, interne ou externe, ne puisse être menée. Le dispositif légal de protection des lanceurs d'alerte existe.

2. INFORMATIONS SUR LA PERSONNE

Nom : ..... **Prénom :** .....

Service/ fonction : .....

Contact (email/téléphone) **:** .....

3. INFORMATIONS SUR LES FAITS

Date de l'incident : ..... **Heure :** .....

Lieu : .....

Description des faits : Décrire librement ce qu'il s'est passé (faits, paroles, comportements)

.....

4. NATURE PERÇUE DE LA SITUATION

☐ Propos ou comportements sexistes
☐ Comportement à connotation sexuelle non souhaité
☐ Pression / insistance
☐ Contact physique non souhaité
☐ Autre : .....

Cette qualification est indicative et pourra être réévaluée.

5. PERSONNES IMPLIQUÉES (si connu)

Personne(s) concernée(s) :

- Rôle ☐ auteur·rice présumé·e ☐ victime ☐ témoin
- Identité (si connue) .....
- Rôle ☐ auteur·rice présumé·e ☐ victime ☐ témoin
- Identité (si connue) .....
- Rôle ☐ auteur·rice présumé·e ☐ victime ☐ témoin
- Identité (si connue) .....

6. Y A-T-IL DES ÉLÉMENTS DISPONIBLES ?

☐ Témoins
☐ Messages / emails / preuves écrites
☐ Vidéosurveillance possible
☐ Autre : .....

7. BESOINS / ATTENTES

Souhaitez-vous :

☐ Être contacté·e pour un échange
☐ Être accompagné·e (RH, référent·e, psychologue/médecin, externe)
☐ Obtenir des informations sur vos droits
☐ Ne pas être recontacté·e

8. SITUATION ACTUELLE

☐ Je me sens en sécurité
☐ Je ne me sens pas en sécurité

Si urgence ou danger immédiat, contacter : .....

Modèle accusé de réception d'une plainte

Selon la législation luxembourgeoise, tout signalement interne ou externe de violation de la loi exige un **accusé de réception** formel envoyé à l'auteur dans un délai de **7 jours ouvrables**. Ce document garantit la confidentialité de la procédure tout en respectant les droits du·de la lanceur·euse d'alerte.

Le modèle ci-après est structuré pour répondre aux exigences de la loi luxembourgeoise sur les lanceur·euses d'alerte.

Pour aller plus loin...

Consultez les détails officiels sur la protection des lanceurs d'alerte et les différentes autorités compétentes (comme l'Inspection du Travail et des Mines (STM) ou la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) directement via le portail du Ministère de la Justice ou auprès de la Chambre des salariés (CSL).

[En-tête de l'entreprise ou du service compétent]
[Nom de l'entreprise ou de l'autorité]
[Adresse de l'entreprise / Service juridique ou Compliance]
[Date de l'envoi, ex : Luxembourg, le 28 mai 2026]

Objet : Accusé de réception de signalement - Réf. : [N° de dossier attribué, si applicable]
Par voie de : [Email confidentiel / Remise en main propre / Courrier recommandé]

Madame, Monsieur,

Nous vous confirmons par la présente la bonne réception de votre signalement en date du [Date du signalement], effectué conformément à la politique interne relative aux lanceurs d'alerte et à la loi luxembourgeoise du 16 mai 2023.

Nous accusons réception de l'ensemble des informations et documents que vous nous avez transmis. Votre signalement a bien été enregistré sous la référence [Numéro de référence] et sera traité avec la plus stricte confidentialité par le service en charge du suivi.

Conformément à nos procédures et aux dispositions légales en vigueur, nous procéderons à une enquête objective et impartiale concernant les faits mentionnés. Vous serez tenu(e) informé(e) des suites données à votre signalement dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de cet accusé de réception.

Nous vous rappelons que, tel que prévu par la législation, aucune mesure de représailles, menace ou tentative de représailles ne sera tolérée ou prise à votre encontre suite à ce signalement.

Si vous disposez d'éléments complémentaires ou si vous avez des questions relatives au suivi de votre dossier, nous vous invitons à nous contacter en rappelant la référence susmentionnée, à l'adresse suivante : [Adresse email dédiée / Contact du responsable].

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Signature]
[Nom et Prénom du responsable du traitement]
[Fonction dans l'entreprise]

FAQ - Enquête employeur·se (1/2...)

▶ À quoi sert une enquête interne ?

Elle permet d'établir les faits et de décider des suites à donner.

L'enquête vise à vérifier la réalité des faits allégués en recueillant les témoignages des personnes concernées (victime, auteur·e présumé·e, témoins, hiérarchie, médecine du travail...).

Elle permet aussi de :

- déterminer si les faits constituent un harcèlement sexuel ;
- agir même en l'absence de plainte formelle ;
- anticiper un contrôle ou une enquête externe ;
- appuyer les décisions RH et disciplinaires ;
- préparer un éventuel contentieux ;
- préserver les valeurs et la réputation de l'organisation.

▶ La réalisation d'une enquête interne est-elle obligatoire en cas de signalement ?

OUI.
Dès lors que les faits sont suffisamment précis, l'employeur·se doit systématiquement mener une enquête afin de vérifier les faits et prendre les mesures nécessaires.

▶ L'employeur·se reçoit une plainte anonyme : que faire ?

Une plainte anonyme doit être prise au sérieux, mais traitée avec prudence car elle peut servir à nuire.

1) Enquêter discrètement

L'employeur·se doit :

- analyser les éléments fournis (s'il y en a) ;
- vérifier si des indices apparaissent dans le contexte de travail ;
- recueillir éventuellement des témoignages ou observations, sans mentionner l'existence d'une plainte.

L'objectif est d'identifier :

- un début de preuve ;
- un comportement problématique déjà repéré ;
- des éléments objectifs qui justifient d'aller plus loin.

2) Aller à la police ?
En l'absence de faits établis ou d'éléments tangibles, la police ne pourra pas agir.

3) Orienter vers la loi « Lanceur d'Alerte »
Si la plainte aurait dû transiter par un canal interne de signalement protégé, rappeler que le dispositif « lanceur d'alerte » permet un signalement confidentiel et sécurisé, avec protection contre les représailles. Une plainte anonyme « informelle » n'offre pas ces garanties.

▶ Les représentant·es du personnel et le·la médecin du travail peuvent-ils·elles être auditionné·es dans le cadre de l'enquête ?

OUI.
L'audition de représentant·es du personnel peut s'envisager dans la mesure où ils·elles sont en capacité d'apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation des salarié·es. Ils·elles sont en outre susceptibles d'apporter un éclairage sur d'éventuels faits antérieurs impliquant la personne mise en cause. De même, le·la médecin du travail peut être auditionné·e dans le but d'apporter des éléments contextuels.

▶ Le·la salarié·e mis·e en cause ou toute autre personne sont-ils·elles en droit de refuser d'être entendus dans le cadre de l'enquête ?

OUI.
Il ne peut être imposé au·à la salarié·e mis·e en cause de se présenter à un entretien. Néanmoins, ce refus de collaborer ne doit pas empêcher la poursuite de l'enquête et, pour les personnes en charge de l'enquête, d'en tirer les conséquences qui s'imposent. Dans le cas de témoins refusant d'être entendu·es par crainte de représailles, il convient de leur rappeler leurs droits (protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires).

FAQ - Enquête employeur·se (2/2)

Les personnes auditionnées peuvent-elles exiger de se faire assister ?

NON.
Le fait d'être assisté·e au cours d'une audition intervenant dans le cadre d'une enquête interne n'est pas un droit pour le·la salarié·e. En effet, cet entretien n'est pas un entretien préalable à licenciement ou une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En conséquence, les dispositions de l'article L. 124-2 du Code du travail autorisant les salarié·es à se faire assister au cours d'un tel entretien ne trouvent pas à s'appliquer. En revanche, rien ne vous empêche d'accéder à une telle demande.

Les entretiens peuvent-il faire l'objet d'un enregistrement audio ou vidéo ?

OUI.
Sous réserve de l'accord explicite de la personne auditionnée et dans le respect du RGPD (finalité, consentement, sécurisation, conservation limitée).

Cependant, les enregistrements peuvent créer un climat de tension et de stress. On privilégie généralement une prise de notes complète et fidèle, validée par les personnes auditionnées.
Lorsque la demande d'enregistrement provient de la personne auditionnée, il est recommandé d'y satisfaire.

Sécurité juridique

- La présence d'un enregistrement peut inciter chacun à rester factuel, mais reste optionnelle;
- Il n'a pas à être joint automatiquement au rapport d'enquête.
- Par exemple, en cas de saisine de l'ITM, il faut pouvoir fournir toutes les preuves disponibles (notes, enregistrements, documents, témoignages…).

Que faire lorsqu'un auteur présumé est « trop protégé » et que la conclusion de l'enquête interne ne suffit pas ?

Lorsque l'enquête interne ne permet pas à l'employeur·se d'agir (ex. statut protégé, position hiérarchique élevée), il faut garantir à la victime l'accès aux recours externes.

Remettre une conclusion écrite à la victime : l'employeur·se doit fournir la conclusion formelle et écrite de l'enquête résumant les faits examinés, les démarches effectuées et les éléments établis ou non.

Cette conclusion permet à la victime de saisir directement le Tribunal du travail (secteur public) ou l'ITM (secteur privé), évite qu'elle soit bloquée par des rapports de force internes et garantit son droit d'accès à la justice.

L'employeur·se a-t-il/elle l'obligation de transmettre le rapport d'enquête aux parties impliquées ?

NON.
L'employeur·se n'est pas tenu de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et auteur·e mis·e mis en cause). Cependant, en cas de contentieux, il doit l'être si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges.

Les salarié·es ayant connaissance de fait de harcèlement sexuel peuvent-ils·elles également être sanctionné·es du fait de leur inaction ?

OUI.
Il est possible de sanctionner un·e salarié·e coupable d'inaction dès lors que sa position dans l'entreprise et les fonctions qu'il·elle occupe (responsable RH, manager) lui imposait d'agir pour mettre un terme à la situation.

Quelle sanction disciplinaire prononcer à l'encontre de l'auteur·e d'un harcèlement sexuel ?

Le principe est commun à toute sanction : elle doit être proportionnée à la faute commise. En pratique, en cas de contentieux, les juges valident le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur·se, dès lors que les faits fautifs sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien de son auteur·e dans l'entreprise et qui entraîne son départ immédiat (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis). Un licenciement pour faute grave est ainsi justifié lorsque la santé et la sécurité d'un·e ou plusieurs salarié·es est menacée par le maintien du·de la salarié·e auteur·e du harcèlement sexuel dans l'entreprise.



Annuaire

Urgence et protection

Comprendre ses droits

Accompagnement psychologique

Prévention et formation

Égalité des genres dans les communes

Urgence et protection

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Police Grand-Ducale 113 : urgences (24h/24, 7j/7) Commissariat le plus proche pour porter plainte Ligne bleue (information et orientation)	Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	Toute personne s'estimant victime ou témoin de discrimination, de violence ou de harcèlement.	En cas d'urgence, pour signaler des faits, déposer plainte ou obtenir des informations et conseils.
Centre national pour victimes de violences (CNVV) violence.lu +352 27 55 53 15 Helpline Violence : 2060 1060 disponible 24h/24 et 7j/7	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique ou morale s'estimant victime de violence.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction · Toute personne estimant être victime de violence	Prise en charge ambulatoire d'urgence des victimes de violences (physiques, sexuelles, psychiques, etc.).

Comprendre ses droits

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Chambre des Salarié·es (CSL) csl.lu	Secteur privé	· Personnel · Encadrement · RH	Renseignements juridiques, prévention et orientation.
Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) cet.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique ou morale s'estimant victime de discrimination.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction · Toute personne estimant être victime de discrimination	Information, conseil et orientation, explication de la législation, jurisprudence et voies de recours, mise à disposition de documents
Inspection du Travail et des Mines (ITM) itm.public.lu	Secteur privé	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Information sur les droits des salarié·es, signalement du harcèlement et des discriminations, médiation.
Office des signalements (OSIG) osig.lu info@osig.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	Toute personne souhaitant obtenir des informations sur les procédures à suivre pour effectuer un signalement ou la législation applicable en matière de la protection des lanceurs d'alerte	Information, orientation et accompagnement des lanceurs d'alerte dans leurs démarches
Syndicats (OBGL, LCGB, ALEBA, etc.)	Secteur privé et public	· Personnel	Conseil et informations, accompagnement individu et assistance juridique pour les les affilié·es

Accompagnement psychologique

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Stressberodung dans le cadre d'un partenariat entre la Chambre des salariés (CSL) et la Ligue Santé Mentale	Secteur privé	Salarié·es confronté·es à des situations de stress ou de souffrance psychologique liées au travail, ainsi qu'aux délégués du personnel à la recherche d'un appui psychosocial.	Consultations individuelles confidentielles (jusqu'à cinq séances par salarié), et appui psychosocial destiné aux délégué·es du personnel dans une logique d'orientation et de prévention.
Service psychosial de la Fonction publique (SPS) 247-73100	· Secteurs public, · communal	Salarié·e du secteur privé, Agent·e communal·e, Fonctionnaire ou employé·e public·que	Soutien pour l'administration dans leurs efforts de prévention, accompagnement psychologique et interventions en groupe.
Médecine du Travail (ASTF) asft.lu	· Secteurs privé, · associatif	Tous les salariés des entreprises affiliées	Suivi de la santé physique et mentale, prévention
Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM) stm.lu	Secteur privé multisectoriel	· Personnel · Encadrement · Employeur·se	Médecine du travail. Prévention des risques psychosociaux pour entreprises : accompagnement des entreprises autour des démarches de prévention, soutien individuel dans le cadre de souffrance au travail pour les salariés.

Accompagnement psychologique

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Service de Santé au Travail de l'Industrie (STI) sti.lu	· Industrie · Construction · Aéronautique · Télécommunications · Services · Entreprises affiliées	· Personnel · Encadrement · Employeur·se	Accompagnement en santé au travail, prévention des risques psychosociaux et intervention, sur orientation du médecin du travail, dans les situations de violence ou de harcèlement.
Mobbing asbl mobbingasbl.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique ou morale s'estimant victime de discrimination.	Toute personne disposant d'un contrat de travail valable au Luxembourg et estimant être victime de harcèlement moral.	Harcèlement moral : Écoute, accompagnement, médiation et questionnaire de détection du harcèlement moral
Femmes en Détresse asbl fed.lu	Secteur privé associatif	· Toute femme estimant être victime de discrimination · Encadrement · RH · Direction	Soutien psychologique et juridique pour les femmes victimes de violences
Centre LGBTIQ+ CIGALE cigale.lu	· Tous secteurs (privé, public, associatif)	· Encadrement · RH · Référent·es diversité	Accompagnement psychologique et juridique des situations de discrimination ou de harcèlement touchant les personnes LGBTQIA+

Accompagnement psychologique

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Planning Familial pfl.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique ou morale s'estimant victime de discrimination.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction · Toute personne estimant être victime de discrimination	Écoute, soutien psychologique, juridique et social en cas de violences sexistes et sexuelles.
Service d'aide aux victimes (SAV) du Parquet Général +352 621 326 595	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique s'estimant victime d'une infraction pénale, ainsi que l'entourage des victimes et les témoins d'une infraction pénale.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Suivi psychologique, psychothérapie, information et accompagnement dans les procédures juridiques (plainte, procès, partie civile, commission d'indemnisation, etc.) pour les victimes d'une infraction pénale, leur entourage et les témoins d'une infraction pénale.
InfoMann (actTogether) acttogether.lu/infomann	Tous secteurs (privé, associatif, public, écoles, maisons de jeunes, structures socio-éducatives, services sociaux)	· Hommes adultes · Garçons et jeunes hommes de 9 à 25 ans · Professionnel·le·s travaillant avec des garçons et jeunes hommes	Accompgnement psychologique ou social des hommes adultes.

Accompagnement juridique

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Service d'accueil et d'information juridique - Parquet général https://justice.public.lu/fr/aides-informations/accueil-info-juridique.html	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique ou morale s'estimant victime de discrimination.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction · Toute personne estimant être victime de discrimination	Permanences assurées par des avocat·es. Accueil, information juridique et orientation vers les services compétents. Informations sur les démarches et actions judiciaires, notamment en droit du travail.
Service d'aide aux victimes (SAV) du Parquet Général +352 621 326 595	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif) · Toute personne physique s'estimant victime d'une infraction pénale, ainsi que l'entourage des victimes et les témoins d'une infraction pénale.	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Suivi psychologique, psychothérapie, information et accompagnement dans les procédures juridiques (plainte, procès, partie civile, commission d'indemnisation, etc.) pour les victimes d'une infraction pénale, leur entourage et les témoins d'une infraction pénale.
Femmes en Détresse asbl fed.lu	Secteur privé associatif	· Toute femme estimant être victime de discrimination · Encadrement · RH · Direction	Soutien psychologique et juridique pour les femmes victimes de violences
Planning Familial pfl.lu	Secteur privé	· Personnel · Encadrement · RH · Direction · Toute personne estimant être victime de discrimination	Écoute, soutien psychologique, juridique et social en cas de violences sexistes et sexuelles.

Prévention et formations

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Sustainability academy Sustainability academy	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Sensibilisation et prévention du harcèlement et des risques psychosociaux au travail
Charte de la Diversité Lëtzebuerg chartediversite.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Promouvoir l'inclusion et la diversité, lutte contre les discriminations, partage de bonnes pratiques (ateliers, publications, réseaux).
Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) Mega.gouvernement.lu mega.public.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	· Personnel · Encadrement · RH · Direction	Législation, sensibilisation et ressources sur l'égalité et les violences sexistes et sexuelles.
CSL : LLLC LLC	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	· Personnel · RH · Direction	Formations sur catalogue ou sur mesure pour accompagner le développement des compétences des salarié·es.
Centre national de référence pour la promotion de la santé affective et sexuelle (CESAS) cesas.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	· Encadrement · RH · Direction	Orientation, information, sensibilisation, formations santé affective et sexuelle, prévention Violences Sexistes et Sexuelles.
CID | Fraen an Gender cid-fg.lu info@cif-fg.lu	· Tous secteurs (privé, public, communal et associatif)	Toute personne intéressée par les questions féministes, de genre et d'égalité	Bibliothèque publique féministe et archives sur l'histoire du féminisme luxembourgeois; formations et conférences sur les enjeux féministes. Section consacrée au harcèlement sexuel au travail.

Égalité des genres dans les communes

Acteur	Secteur(s)	Pour qui ?	Quand le solliciter ?
Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) communes.cnfl.lu	· Communes · Secteur public local	· Élu·es · RH communales · Encadrement · Référent·es égalité	Réseau national des chargé·es de mission à l'égalité des genres.
Megacommunes (MEGA) megacommunes .lu	· Communes · Secteur public	· Élu·es · Direction générale · RH · Référent·es égalité	Mise en place de démarches d'égalité des genres, formation des organes communaux, accès à des ressources et outils de prévention des violences fondées sur le genre.

Références utiles

Sites internet

- legilux.public.lu
- itm.public.lu
- violence.lu
- stopsexism.lu

Publications

- Lanceurs d'alertes (Cadre légal)
  2024, Ministère de la Justice Luxembourg
- Code du travail luxembourgeois
  Partie sur les obligations de l'employeur (articles L.245-1 à L.246-3)
- Harcèlement au travail - L'impunité c'est terminé
  2023, Inspection du Travail et des Mines
- Violence contre les femmes
  2024, Chambre des Salariés Luxembourg
- Guide pratique de la délégation du personnel, agir pour prévenir les risques psychosociaux
  2024, Chambre des Salariés Luxembourg
- Violence et harcèlement au travail : guide pratique pour les employeurs
  2022, Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Norme ISO 37002, Systèmes de management des alertes - Lignes directrices pour l'employeur
  2021, Organisation Internationale de Normalisation (ISO)
- Guide pratique pour les délégué-e-s à l'Egalité
  2021, Chambre des Salariés Luxembourg
- Internal Whistleblowing systems, Self-assessment framework for public and private organisations
  p.18, 2024, Transparency International
- Guide pour les victimes du harcèlement moral et leurs interlocuteurs
  2011, Mobbing asbl
- Fiche InfoDroit - Fiche destiné aux victimes
  2021, Police Luxembourg

À PROPOS D'IMS

IMS - Inspiring More Sustainability - est depuis plus de 19 ans, le réseau leader des entreprises luxembourgeoises actives en matière de développement durable. La mission d'IMS est d'inspirer des stratégies et pratiques responsables auprès des acteurs économiques nationaux. IMS accompagne ses membres au travers de projets collaboratifs et fédérateurs en favorisant le dialogue avec les parties prenantes (privées, publiques, associatives). Les projets d'IMS abordent ces différents enjeux.

Des projets autour de trois grands piliers interconnectés

PEOPLE : inclusion & diversité, bien-être au travail, engagement citoyen, jeunesse, business & droits humains...

PLANET : lutte contre les changements climatiques, protection des ressources naturelles et de la biodiversité, passage au Zéro déchet, lutte contre le gaspillage alimentaire...

PROSPERITY : production et consommation responsables, nouvelles approches économiques, économie sociale et solidaire, transparence et reporting...

Consuler la brochure IMS pour plus d'information :

https://imslux.lu/assets/publication/159/2026_FR_Brochure_IMS.pdf

INSPIRING
MORE SUSTAINABILITY

Publication IMS Luxembourg
Tous droits réservés IMS Luxembourg. Novembre 2026.
N° ISBN : 978-2-919825-42-4

Ni IMS Luxembourg, ni aucune autre personne agissant pour son compte ne peut être tenu pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

INSPIRING
MORE SUSTAINABILITY



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

COMPRENDRE, PRÉVENIR ET AGIR EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE AU LUXEMBOURG

Au Luxembourg, les employeur·ses ont l'obligation légale de protéger la santé, la sécurité et la dignité de leurs salarié·es. Cette responsabilité implique à la fois de prévenir les situations à risque et d'agir de manière appropriée lorsqu'un signalement est effectué. De nombreuses organisations expriment encore le besoin d'être mieux outillées pour identifier les situations, accompagner les personnes concernées et mettre en œuvre des procédures adaptées. Entretiens, échanges collectifs et retours d'expérience ont permis d'enrichir ce guide afin qu'il réponde au mieux aux réalités du terrain et aux besoins des organisations luxembourgeoises.

LUXEMBOURG'S LEADING NETWORK FOR CORPORATE RESPONSIBILITY

IMS Luxembourg
B.P. 2085
L-1020 Luxembourg

Siège social :
33 rue du Puits Romain
L- 8070 Bertrange

Tél. : +352 26 25 80 13
info@imslux.lu
www.imslux.lu

Retrouvez-nous sur :
Linkedin, Instagram, Facebook, Youtube, Flickr