



Conseils destinés aux employées et employés

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Titre

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail
Conseils destinés aux employées et employés

Editeurs

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes
et hommes BFEG
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Direction du projet

Marianne Ochsenbein, BFEG
Margot Vanis, SECO

Consultante

Barbara Schmidiger, Zurich

Texte et rédaction

Elisabeth Ryter, Berne

Traduction

Brigitte Said-Crettol, Crans-Montana

Graphisme

www.rapgraphics.ch, Berne

Photos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne

Les personnes photographiées n'ont pas de lien
avec le texte.

Diffusion

OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch
Numéro de commande: 301.922.f

02 INTRODUCTION**03 QU'EST-CE QUE LE
HARCÈLEMENT SEXUEL?****05 CONSÉQUENCES POUR
LES VICTIMES****07 FAITS ET CHIFFRES****08 BASES LÉGALES****11 VOUS DÉFENDRE –
C'EST VOTRE DROIT!****14 OBSTACLES****15 AIDER VOS COLLÈGUES****16 ADRESSES UTILES**

Madame, Monsieur,

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail témoigne d'un manque de respect, porte atteinte à la dignité, peut être démotivant, voire rendre malade. Différentes normes légales obligent l'employeuse ou l'employeur à veiller à ce que l'on n'en arrive pas là dans leur entreprise. Des harcèlements sexuels peuvent néanmoins se produire dans votre environnement. Cette brochure vous montre comment agir dans ce cas.

Dans les pages qui suivent, vous apprendrez

- > ce qu'est le harcèlement sexuel et quelles formes il peut prendre,
- > les conséquences que peut avoir le harcèlement sexuel,
- > ce que vous pouvez faire contre le harcèlement sexuel si vous-même ou vos collègues en êtes les victimes,
- > les bases juridiques qui existent.

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut s'exercer au travers de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteur·e·s peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit par exemple:

- > de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- > de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- > de présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu;
- > d'invitations importunes dans un but sexuel;
- > de contacts physiques non désirés;
- > de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- > de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- > d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Qu'est-ce que le sexisme?

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle ou encore les remarques embarrassantes liées au fait d'être une femme ou un homme sont des comportements sexistes.



QUAND PEUT-ON PARLER DE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Une règle simple permet de juger si un comportement observé constitue un flirt inoffensif, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou, au contraire, un cas de harcèlement sexuel. Ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont son comportement est vécu par la personne concernée, s'il est ressenti comme souhaité ou indésirable.

QU'EST-CE QUI MOTIVE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Le harcèlement sexuel obéit à une motivation principale, celle d'exercer le pouvoir et la domination. Il n'a rien en commun avec l'érotisme ou l'attirance sexuelle. La piste sexuelle s'offre parce que les victimes sont particulièrement vulnérables sur ce point. Les atteintes servent notamment à maintenir les personnes concernées dans des positions subordonnées ou à faire obstacle à une promotion et à une carrière professionnelle.

FLIRT OU HARCÈLEMENT SEXUEL – QUELLES DIFFÉRENCES?

LE FLIRT

- > est une évolution réciproque
- > est constructif, stimulant
- > est souhaité par les deux personnes
- > renforce le sentiment de sa propre valeur
- > est source de joie
- > embellit le quotidien au travail
- > respecte les limites personnelles

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- > est un rapprochement unilatéral
- > est dégradant, blessant
- > n'est pas souhaité par une personne
- > mine le sentiment de sa propre valeur
- > est source d'agacement
- > empoisonne l'ambiance de travail
- > viole les limites personnelles

CONSÉQUENCES POUR LES VICTIMES

Le harcèlement sexuel nuit à la personne concernée de multiples façons et a les conséquences suivantes:

- > perte du plaisir de travailler;
- > méfiance vis-à-vis de ses collègues de travail;
- > baisse de la concentration et des performances;
- > impossibilité d'utiliser ses aptitudes et ses chances professionnelles;
- > sentiments de honte et de culpabilité;
- > effets sur la santé physique et psychique comme maux de tête, insomnie, douleurs dorsales, maux d'estomac, dépression, sentiments de dégoût et d'impuissance, peur, colère impuissante, etc.;
- > risque de perdre sa place de travail;
- > vie privée compromise.

Préjugés

«Elle aime ça.» «C'est pas un homme, il supporte pas la plaisanterie.» «Elle s'imagine des choses.» «Elle provoque.» «Elle couche de toute façon avec n'importe qui.» On ne cesse d'entendre des paroles ou des phrases de ce genre dans les discussions sur le harcèlement sexuel au travail. Ces affirmations permettent de rejeter la responsabilité sur la victime – alors que la personne qui harcèle en sort blanchie. De nombreuses personnes concernées croient aussi en leur propre culpabilité. Elles se font des reproches au lieu de se défendre. Elles n'ont souvent pas conscience qu'elles peuvent dire Non et que leur Non sera accepté.

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent en principe être des personnes des deux sexes et se situer à tous les échelons hiérarchiques. Une enquête¹ réalisée en Suisse en 2007 révèle que 28 % des femmes et 10 % des hommes interrogés se sont sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou se sont sentis dérangés par un comportement harcelant durant cette période.

L'enquête montre que les situations harcelantes pour les femmes sont, dans trois quart des cas, créées par des hommes. Les femmes signalent aussi des comportements harcelants provenant de groupes mixtes (hommes et femmes) et, dans de très rares cas, de femmes.

Les hommes indiquent que les situations harcelantes sont dues à des hommes (seuls ou en groupe) dans environ la moitié des cas, à des femmes dans à peu près un quart des cas et à des groupes mixtes dans un autre quart des cas.

Les collègues de travail sont les personnes qui adoptent le plus fréquemment des comportements harcelants. La clientèle se comporte toutefois aussi souvent de façon harcelante. Les supérieur-e-s hiérarchiques sont au troisième rang. Les hommes font état plus souvent que les femmes d'un comportement harcelant de la part d'une personne subordonnée.

¹ Silvia Strub et Marianne Schär Moser (2008): *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, Berne. L'étude a été commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie.*

BASES LÉGALES

Différentes lois – la loi sur l'égalité (LEg), la loi sur le travail (LTr), le code des obligations (CO), le code pénal (CP) – régissent la protection des employées et employés contre le harcèlement sexuel au travail soit explicitement, soit dans le cadre de la protection générale de l'intégrité psychique et physique.

> Art. 4 LEg:

«Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particu-

lier le fait de préférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»

> Art. 5, al. 3, LEg:

«Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.»

> Art. 6, al. 1, LTr:

«Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.»

> Art. 328, al. 1, CO:

«(...) En particulier, il (l'employeur) veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.»

ATTENTION AUX DÉLAIS

Certaines normes protectrices peuvent être invoquées pendant ou après l'écoulement de la période contractuelle. Il existe toutefois des délais qu'il faut respecter. Renseignez-vous auprès de l'office de conciliation de votre canton. Vous trouverez l'adresse sur le site Internet www.harcelementsexuel.ch.

> Art. 198 CP:

«Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende.»

VOUS DÉFENDRE – C'EST VOTRE DROIT!

Votre employeuse ou votre employeur est légalement tenu de créer une ambiance de travail dénuée de harcèlement. Si vous vous sentez harcelé-e dans le cadre de vos rapports de travail, vous avez le droit de vous défendre. La position que vous occupez dans l'entreprise n'entre pas en ligne de compte. Ayez conscience que vous ne constituez pas le facteur déclenchant du harcèlement et que vous n'êtes en rien coupable. Ne vous contentez pas de chasser vos sentiments de malaise, mais prenez-les au sérieux.

COMMENT PROCÉDER?

Il y a différentes manières de vous défendre. Choisissez celles qui vous conviennent le mieux et sont le plus adaptées à la situation.

METTRE TOUT DE SUITE LE HOLÀ

Essayez d'arrêter directement la personne qui vous harcèle. Dites-lui clairement que son comportement n'est ni désiré, ni toléré. Si cela ne suffit pas, menacez cette personne d'aller vous plaindre si le comportement importun ne cesse pas.

Etablir un rapport des événements

Il se peut que plusieurs mesures soient nécessaires pour faire cesser le harcèlement. Mettez donc toujours par écrit ce qui s'est passé (identité de la ou des personnes qui harcèlent, date, heure, lieu, type de harcèlement). Notez aussi ce que vous avez fait pour lutter contre le harcèlement. Relevez aussi si des personnes ont été témoins de l'incident ou des incidents. **Adressez-vous à elles et demandez-leur si elles seraient disposées à déposer.**

ECRIRE UNE LETTRE

Si vous avez peur de vous confronter directement à la personne qui harcèle ou de n'avoir ainsi aucun succès, essayez d'écrire une lettre. Vous noterez par écrit ce qui vous gêne et inviterez le ou la destinataire à s'abstenir à l'avenir de tout comportement importun. N'oubliez pas de garder une copie de cette lettre!

ASSOCIER SES COLLÈGUES

Parlez avec d'autres collègues au travail. Vous n'êtes peut-être pas la seule personne à être harcelée. Vous pouvez alors réagir ensemble.

**VOUS DÉFENDRE –
C'EST VOTRE DROIT!**

CHERCHER DE L'AIDE

N'hésitez pas à chercher du soutien et tirez au clair qui est compétent dans votre entreprise pour les questions de harcèlement sexuel. De nombreuses sociétés ont désigné des personnes de référence pour les victimes de harcèlement sexuel. Ce sont des personnes de confiance avec lesquelles vous pouvez dans un premier temps discuter de votre situation et de la suite à donner. Elles peuvent aussi vous assister sur le plan psychologique. Les informations fournies sont traitées de façon confidentielle. En d'autres termes, aucune autre mesure ne sera prise sans votre accord. Attention: si votre personne de confiance occupe en même temps une position de supérieur-e hiérarchique, elle doit automatiquement relayer l'incident et agir. Dans ces conditions, vos informations ne peuvent plus être traitées de façon confidentielle. Dans ce cas-là ou si vous constatez que votre employeuse ou employeur n'a pas désigné de personne de confiance, vous pouvez chercher de l'aide auprès de services spécialisés à l'extérieur de votre entreprise, auprès du syndicat de la branche, de l'association du personnel ou de l'inspectorat cantonal du travail.

MESURES JURIDIQUES, LA DERNIÈRE ALTERNATIVE

Si le service compétent au sein de votre entreprise n'entreprend rien en dépit de vos indications ou si vous préférez une solution externe à l'entreprise, plusieurs voies s'offrent à vous. Envisagez des mesures juridiques, faites-vous de préférence conseiller, par exemple par des services spécialisés comme les bureaux de l'égalité et les centres de consultation, par votre syndicat ou votre association du personnel ou encore par un-e avocat-e.

La liste qui suit vous montre quelles mesures juridiques sont en principe possibles:

- > Interrompre le travail en se référant au caractère inexigible de sa poursuite (art. 324 CO).
- > Introduire une action contre l'entreprise auprès de l'office de conciliation, du tribunal ou de l'autorité administrative; les points suivants peuvent faire l'objet de la plainte:
 - > le droit de faire cesser le comportement importun et/ou de constater son existence (art. 5, al. 1, LEg);
 - > la demande d'une indemnité équivalant au maximum à six mois de salaire moyen suisse du fait que l'entreprise a négligé son devoir de diligence (art. 5, al. 3, LEg);
 - > la demande de dommages-intérêts et de réparation du tort moral (art. 5, al. 5, LEg et art. 41 ss CO).
- > Dans le cas d'un licenciement motivé par une réclamation au sein de l'entreprise ou par l'ouverture d'une procédure de conciliation ou l'introduction d'une action en justice, contester la résiliation avant la fin du délai de congé et demander le réengagement provisoire ou faire valoir en justice, dans un délai de 180 jours à partir de la fin du rapport de travail, une indemnité correspondant au maximum à six mois de salaire (art. 10 LEg et art. 336a CO).
- > Donner son congé en invoquant l'art. 337 CO (résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs). Dans ce cas, l'employeuse ou l'employeur est tenu-e de vous verser la totalité du salaire que vous auriez reçu lors d'un congé donné dans le délai convenu.
- > Dénoncer l'employeuse ou l'employeur auprès de l'inspectorat cantonal du travail afin qu'il procède à une enquête dans l'entreprise en question.
- > Poursuivre la personne qui harcèle auprès d'un tribunal civil par une action en cessation de l'acte ou en constatation de l'illicéité du harcèlement sexuel et demander des dommages-intérêts et la réparation du tort moral (art. 28 ss CC et art. 49 ss CO).
- > Lors d'un contrat de droit public, suggérer une procédure disciplinaire contre la personne qui harcèle.
- > Porter plainte pénale contre l'auteur-e.

En même temps, on exige de la personne harcelée qu'elle se défende avec force contre les comportements importuns et qu'elle ne se laisse pas faire. Mais qu'elle agisse ainsi, et sa réaction est jugée d'inadéquade ou elle est considérée comme sans humour, prude et coincée. Outre les abus, la personne harcelée peut faire face à des brimades, à l'exclusion et à l'hostilité.

FAIRE VALOIR SES DROITS N'EST PAS TOUJOURS SIMPLE

Les personnes qui se défendent contre le harcèlement sexuel ne trouvent pas toujours une oreille attentive et ne peuvent pas toujours espérer un soutien. Les réactions rencontrées vont de la minimisation des événements jusqu'à une solidarisation avec la personne qui harcèle. La faute est souvent rejetée sur la victime. On tente parfois aussi de l'intimider ou de la menacer.

Quoi qu'il en soit, il est important de se défendre. Si vous n'osez pas agir toute seule, cherchez de l'aide ! L'expérience le montre: les harcèlements tendent à s'arrêter quand la personne concernée ose réagir de manière offensive. En vous défendant activement, vous regagnez le sentiment de votre propre valeur et vous vous libérez du rôle démoralisant de victime.

COMMENT AIDER DES COLLÈGUES HARCELÉ·E·S?

Comment vous comportez-vous quand vous observez du harcèlement sexuel dans votre environnement? Vous pouvez aider la personne harcelée grâce aux mesures suivantes:

- > Ne riez pas avec les autres quand des commentaires ou des plaisanteries sexistes sont faits.
- > Parlez avec elle si vous pensez ou remarquez qu'elle est harcelée sexuellement.
- > Encouragez-là à se défendre activement.
- > Accompagnez-la aux discussions avec la personne de référence de votre entreprise ou avec un centre de consultation externe.
- > N'entrez rien à son insu.
- > Rendez vos supérieur·e·s hiérarchiques attentifs aux harcèlements.
- > Soyez à disposition comme témoin. N'oubliez pas que vous êtes protégé·e contre le congé de rétorsion.
- > Engagez-vous pour que des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel soient aussi prises dans votre entreprise.

Protection contre le congé
Grâce à la loi sur l'égalité, les personnes introduisant une action en justice ainsi que les témoins sont protégés contre le licenciement pendant toute la procédure (dans l'entreprise et devant le tribunal) et au cours des six mois suivant la fin de la procédure.

CENTRES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION:

- > Centres de consultation contre la violence à l'égard des femmes
- > Centres de consultation pour migrantes
- > Syndicats et associations professionnelles
- > Bureaux de l'égalité cantonaux et municipaux (www.equality.ch)
- > Inspectorats cantonaux du travail
- > Offices de conciliation

Vous trouvez les adresses de ces services, organismes et institutions sur le site Internet www.harcelementsexuel.ch. Ce site est mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Grâce au soutien du BFEG, une vidéo intitulée «Agir pour prévenir. Harcèlement sexuel en entreprise» a été réalisée en mai 2006 par Véronique Ducret et Christian Fargues. Elle peut être téléchargée sur le site Internet www.2e-observatoire.com/publications/video_dvd

