



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

Informations à l'intention des employeuses et employeurs

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Titre

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail
Informations à l'intention des employeuses
et employeurs

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

Conception et rédaction

Elisabeth Ryter et Marie-Louise Barben, Berne

Traduction

Blandine Sardonini, SECO

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: 301.926.f

02 INTRODUCTION

03 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT
SEXUEL?

04 LE MANDAT LÉGAL

06 CHIFFRES ET FAITS

08 CONSÉQUENCES DU HARCÈLE-
MENT POUR L'ENTREPRISE

09 CONSÉQUENCES DU HARCÈLE-
MENT POUR LES VICTIMES

10 AGIR DE MANIÈRE PRÉVENTIVE

14 PRÉJUGÉS

16 INSTANCES ET PERSONNES
DE CONFIANCE

20 QUE FAIRE FACE À UN
CAS CONCRET?

21 RECOURS INTERNES
À L'ENTREPRISE

23 PROCÉDURES EXTERNES
À L'ENTREPRISE

24 ADRESSES ET INDICATIONS
UTILES

26 LISTE DE CONTRÔLE

Madame, Monsieur,

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut empoisonner le climat d'une entreprise, porter atteinte à sa productivité, démotiver son personnel et même rendre malades les personnes harcelées. Cette brochure vous montre ce que vous pouvez faire pour prévenir le harcèlement sexuel dans votre entreprise et pour favoriser l'apparition d'un climat de travail exempt de discrimination. Les pages suivantes vous apporteront la réponse aux questions suivantes:

- > Qu'est-ce que le harcèlement sexuel et quelles formes peut-il revêtir?
- > Que dit le droit sur cette question et quelle est en la matière votre responsabilité d'employeur ou d'employeuse à l'égard de votre personnel?
- > Que pouvez-vous faire pour éviter de telles conduites dans votre entreprise?
- > Comment devez-vous procéder si malgré les mesures préventives que vous avez prises un tel cas se présente ou qu'il y a lieu d'en soupçonner l'existence?

La liste de contrôle qui figure p. 26 vous permettra de déterminer où vous en êtes dans la démarche de prévention et ce qu'il vous reste à faire.

Vous trouverez sur Internet, à l'adresse www.harcelementsexuel.ch, un site proposant des outils à même de vous aider à prendre toutes les mesures nécessaires dans votre entreprise pour protéger votre personnel contre le harcèlement sexuel.

02

03

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 sur son lieu de travail et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités autres organisées par l'employeur. Il peut être le fait de membres de l'entreprise (ayant une fonction hiérarchique ou non), de membres d'entreprises partenaires ou de membres de la clientèle.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes.

Concrètement, il s'agit le plus souvent

- > 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.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.



En tant qu'employeuse ou employeur, il est non seulement dans votre intérêt que les personnes qui travaillent pour vous puissent s'acquitter de leurs tâches dans un bon climat de travail. Il y va aussi de votre responsabilité. Plusieurs textes légaux obligent l'employeur ou l'employeuse à veiller à ce que personne ne porte atteinte à la dignité des membres de son personnel et à ce que ces derniers soient protégés contre les discriminations au travail:

> Code des obligations, article 328

«L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il 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.»

> Loi sur le travail, article 6, alinéa 1

«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.»

Le commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail traite explicitement de la question du harcèlement sexuel, l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail constituant le texte de référence en la matière.

Le Code des obligations et la loi sur le travail vous imposent en tant qu'employeur l'obligation de protéger la personnalité des personnes qui travaillent dans votre entreprise. La loi sur l'égalité place, quant à elle, au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité mais aussi de comportement discriminatoire.

> Loi sur l'égalité, article 4

«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 particulier le fait de proférer 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.»

> Loi sur l'égalité, article 5, alinéa 3

«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.»

Protéger contre le harcèlement sexuel les personnes qui travaillent pour votre entreprise relève du devoir de diligence qui vous incombe en tant que personne employeuse ou en tant que cadre. Votre responsabilité est susceptible d'être engagée même si la personne à l'origine du harcèlement ne travaille pour votre entreprise qu'à titre intérimaire, qu'il s'agisse d'un fournisseur ou d'une fournisseuse ou qu'elle fasse partie de la clientèle.

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.

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.*

Quelle est la cause du harcèlement sexuel?

Les personnes qui harcèlent ne sont ni malades ni névrosées. Pas plus que celles qui subissent le harcèlement. La principale motivation du harcèlement sexuel est la volonté d'affirmer son pouvoir et d'exercer une domination. Des éléments comme l'érotisme, l'attraction ou l'amour ne jouent qu'un rôle secondaire en la matière. La sexualité est une sphère dans laquelle tout un chacun est vulnérable. Cette vulnérabilité est utilisée par une ou des personnes pour maintenir ou asseoir leur pouvoir.

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.

QUELLES FORMES DE COMPORTEMENTS HARCELANTS SONT RÉPANDUES?

Femmes et hommes sont avant tout confrontés à des remarques, blagues ou allusions désobligeantes et dévalorisantes. Les femmes font en outre souvent l'expérience de sifflements, de regards insistants et de contacts physiques importuns. Les hommes mentionnent surtout les téléphones, lettres, ou courriels avec un contenu dégradant ou sexuel, les gestes obscènes ainsi que le matériel pornographique.

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT POUR L'ENTREPRISE

Le harcèlement sexuel a des répercussions négatives sur l'entreprise, il perturbe la collaboration et entraîne une baisse de productivité. On ne peut pas bien travailler dans un climat d'inquiétude et de méfiance, et le harcèlement se solde souvent par des absences et des arrêts-maladie.

Le harcèlement sexuel conduit souvent à des licenciements et à des démissions; or le changement de personnel a un coût et implique une perte d'expérience.

Lorsqu'un tribunal constate un cas de harcèlement sexuel, il en résulte des coûts supplémentaires pour l'employeur ou l'employeuse: honoraires d'avocat, frais de tribunaux, indemnités de salaire (pouvant aller jusqu'à six mois de salaire) auxquelles s'ajoutent éventuellement une indemnité de réparation du tort moral ainsi que des dommages et intérêts.

Les médias se font volontiers l'écho des procès pour harcèlement sexuel, et l'entreprise concernée peut voir son image mise à mal à cette occasion.

08 09

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT POUR LES VICTIMES

Les victimes de harcèlement sexuel ont tendance à être déstabilisées et à se remettre en question, ce qui a des conséquences négatives sur leur motivation au travail et sur leurs performances. Elles démissionnent souvent sans donner de motif. Elles se sentent démunies, ne sont pas concentrées, craignent que les agissements se reproduisent et perdent de leur assurance.

S'il n'est pas mis fin au harcèlement, les victimes vont souvent présenter des atteintes à la santé qui prendront la forme de troubles du sommeil, d'états d'épuisement, de maux de tête ou d'estomac. Elles voient en outre leur sécurité professionnelle compromise. La situation a aussi des répercussions sur les relations sociales de la personne harcelée, jusque dans ses relations avec ses proches.



Tant la loi sur l'égalité que la loi sur le travail imposent à l'employeur ou à l'employeuse de prendre des mesures de prévention du harcèlement sexuel. Il est dans votre intérêt d'assumer ce mandat légal pour plusieurs raisons:

- > Vous réduisez le risque d'apparition de tels comportements dans votre entreprise.
- > Si un tel cas se présente néanmoins et que vous pouvez prouver en justice que vous avez pris des mesures préventives appropriées, cet élément pourra, selon les circonstances, jouer à votre décharge.
- > Autrement dit, le recours à des mesures préventives vous protège tout en protégeant votre personnel.

L'essentiel c'est, d'une part, de faire savoir que vous tenez à ce qu'un climat de travail exempt de harcèlement règne dans votre entreprise et, d'autre part, d'intervenir si vous constatez par exemple que du matériel sexiste circule ou qu'une de vos collaboratrices est la cible de propos dévalorisants ou de plaisanteries grivoises. En agissant de cette manière, vous signalez clairement votre position.

UN DOCUMENT ÉNONÇANT QUE L'ENTREPRISE REFUSE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Ce document représente la base de la prévention de ce phénomène. Il doit contenir au moins les éléments suivants:

> Une déclaration de principe

Le chef ou la cheffe de l'entreprise – ou, le cas échéant, son dirigeant ou sa dirigeante – y prend clairement position contre le harcèlement sexuel et déclare qu'il ne tolérera pas de telles conduites.

> Une définition de la notion

Le document doit contenir une définition du harcèlement sexuel au travail. Cette définition doit être assortie d'exemples concrets et parlants de comportements relevant de la vie quotidienne de l'entreprise. Vous pouvez vous inspirer pour cela de la liste qui figure à la page 3 de cette brochure.

> L'assurance de votre soutien aux victimes

Il s'agit d'encourager les membres de votre personnel à se défendre activement contre le harcèlement et à agir s'ils en sont témoins. Vous indiquerez pour cela que l'entreprise soutient les victimes, ce qui signifie concrètement qu'elles n'ont à craindre ni de subir des

représailles, ni de perdre leur place de travail. Vous mentionnez les personnes de confiance auxquelles elles peuvent s'adresser pour solliciter des informations, de l'aide et des conseils (voir plus loin le passage intitulé «Instances et personnes de confiance» à la page 16).

> L'indication selon laquelle l'entreprise prendra des sanctions contre les personnes s'étant rendues coupables de harcèlement sexuel

Vous accroîtrez la portée de l'interdiction du harcèlement sexuel en précisant que les personnes qui contreviennent à cette interdiction s'exposent à des sanctions de la part de l'entreprise.

Il est important que ces quatre points centraux soient consignés par écrit, mais le document peut prendre différentes formes: prospectus, notice, chapitre d'un manuel accessible à tous, etc. Selon les besoins, on peut intégrer à ce document des adresses utiles, les références d'instances externes auxquelles s'adresser ou des informations sur la question.

PAR ORAL...

La présentation orale du document peut se faire à l'occasion d'une séance réunissant l'ensemble du personnel de l'entreprise. Comme il s'agit d'un thème délicat, une telle présentation doit être soigneusement préparée. Vous pouvez solliciter une consultante ou un consultant externe pour le faire. Il existe un grand nombre de spécialistes qui travaillent sur cette question depuis des années et qui peuvent vous aider à organiser et à effectuer une telle présentation.

L'avantage d'une présentation en présence de l'ensemble du personnel est que toutes les personnes qui travaillent pour l'entreprise recevront l'information en même temps. Si votre entreprise occupe de nombreuses personnes à temps partiel, il vous faudra choisir soigneusement la date de la séance de manière à ce que tout le monde soit présent ou organiser plusieurs séances pour atteindre l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.

Les entretiens périodiques avec les collaboratrices et collaborateurs au cours desquels il est question des objectifs et des qualifications peuvent également fournir le cadre d'une information relative à la politique de l'entreprise sur la question du harcèlement sexuel et présenter une occasion de remettre ce document.

INFORMER

Ce document doit être connu de toutes les personnes qui travaillent dans l'entreprise. Vous pouvez les informer de son existence et de son contenu soit par oral, soit par écrit, selon ce qui correspond le mieux à la culture de votre entreprise. La stratégie la plus efficace est de combiner la communication écrite et la communication orale. Présenter le document par oral vous donne la possibilité de manifester personnellement votre position. Un document écrit présente l'avantage de pouvoir être distribué à l'ensemble du personnel, y compris aux nouveaux arrivants dans l'entreprise, et réutilisé.

... OU PAR ÉCRIT

Si vous disposez d'un document écrit, vous devez veiller à le remettre à l'ensemble du personnel. Vous trouverez des informations complémentaires dans la brochure «Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés» (adresse de commande p. 24). Vous pouvez la remettre en complément du document propre à votre entreprise. Les grandes entreprises élaborent leur propre brochure sur le harcèlement sexuel au travail ou adoptent un règlement qui définit la politique de l'entreprise sur cette question et la marche à suivre par les personnes concernées. Le site www.harcelementsexuel.ch propose des exemples de documents de ce type.

Que vous adoptiez une forme de communication orale ou écrite, l'essentiel est que vous preniez clairement position et que vous fassiez savoir que l'entreprise ne tolère pas le harcèlement sexuel.

DIFFUSER L'INFORMATION DE MANIÈRE RÉPÉTÉE

Evoquer la question lors d'une unique séance ou distribuer une fois le document de base ne suffit pas. Il vous faut diffuser l'information de manière répétée. Cela peut se faire de plusieurs manières. Vous pouvez par exemple joindre le document de base au décompte annuel de salaire ou en parler dans le cadre des communications au personnel. Vous pouvez aussi l'afficher sur un tableau mural ou l'insérer dans les classeurs (ou le manuel) dans lesquels vous rassemblez les documents importants qui sont accessibles à l'ensemble du personnel. L'information doit en tout cas arriver aisément jusqu'au personnel sans qu'il ait à la chercher.



Il se peut que malgré toutes les précautions que vous avez prises et bien que vous ayez mis un soin particulier à diffuser l'information sur la question, un cas de harcèlement sexuel se produise dans votre entreprise, entraînant un mauvais climat de travail. Il est alors inévitable de soutenir l'une des deux parties. C'est un terrain propice aux préjugés. Il importe de connaître les préjugés récurrents et de les dénoncer comme tels. Les préjugés ont pour fonction de banaliser la situation et de rejeter la faute de manière systématique sur une personne, par exemple en raison de son sexe ou de son origine.

Cette brochure donne quelques exemples de préjugés courants et fournit des explications en la matière.

PRÉJUGÉ 1

LES FEMMES QUI SONT HARCELÉES SEXUELLEMENT SONT CELLES QUI ONT UNE ATTITUDE OU UNE FAÇON DE S'HABILLER PROVOCANTE.

La réalité est à l'opposé: les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel sont souvent des femmes qui s'habillent de manière discrète et qui sont réservées. Une telle déclaration tente de faire retomber la responsabilité des comportements déplacés sur la personne qui en est victime.

PRÉJUGÉ 2

LES FEMMES – ET D'AILLEURS LES HOMMES AUSSI – AIMENT QU'ON LEUR FASSE DES COMPLIMENTS SUR LEUR APPARENCE, LEUR TENUE ET LEUR CAPACITÉ DE SÉDUCTION.

Cela peut effectivement être le cas mais lorsqu'une personne a fait savoir explicitement ou implicitement qu'elle n'apprécie pas de telles remarques, il convient de s'en abstenir.

PRÉJUGÉ 3

AUTRES PAYS, AUTRES MŒURS

Il est vrai que les limites communément admises dans les relations entre hommes et femmes ne sont pas les mêmes dans toutes les cultures. Ce qui ne change pas d'une culture à l'autre est que le ressenti d'autrui constitue une limite à respecter: si une personne se sent harcelée par un comportement, si elle se sent atteinte dans son intégrité sexuelle, alors ce comportement n'est pas admissible.

La question de l'habillement

La plupart des gens savent comment ils doivent s'habiller en fonction de leur poste ou des tâches quotidiennes qu'ils ont à effectuer dans leur travail. Ils savent faire la différence entre les occasions formelles et les occasions informelles.

Si la question de l'habillement devient un problème dans votre entreprise, nous vous conseillons d'aborder la question avec les personnes concernées ou de charger une tierce personne de le faire. Il est recommandé de confier cette démarche à une personne du même sexe que la personne à laquelle on s'adresse. Dans une grande entreprise, la direction peut formuler des consignes vestimentaires. Cela a l'avantage de clarifier ce qui est attendu.

Un des volets des mesures préventives est de faire savoir aux personnes victimes de harcèlement à qui elles peuvent s'adresser pour obtenir de l'information, des conseils ou de l'aide. Faites en sorte que chaque collaboratrice ou collaborateur sache exactement vers qui se tourner en cas de nécessité. Désignez une personne de confiance ou une instance – interne ou externe à l'entreprise – à laquelle les personnes en quête de soutien peuvent s'adresser.

QUE FAIT LA PERSONNE DE CONFIANCE?

Cette personne doit pouvoir assurer au minimum les tâches suivantes:

- > Elle écoute les personnes en quête de conseil et les victimes de harcèlement, prête crédit à leur témoignage et leur assure que leurs déclarations resteront confidentielles et qu'aucune démarche ne sera tentée sans leur accord.
- > Elle consigne brièvement par écrit les faits qui lui sont relatés.
- > Elle indique à la personne qui s'adresse à elle ce que cette dernière peut faire. Elle l'encourage à se défendre, à poser des limites claires à la personne qui la harcèle et, si les agissements ne cessent pas, à noter les détails de l'évolution de la situation par écrit.
- > Elle connaît les démarches possibles et leurs conséquences. Elle détermine, avec la personne qui s'adresse à elle, quelle est la démarche indiquée dans le cas en question.
- > Si la personne qui subit le harcèlement n'est pas en mesure de faire cesser le harcèlement elle-même ou qu'elle échoue dans sa démarche, la personne de confiance peut organiser un entretien avec la personne à l'origine du harcèlement ou avec son supérieur hiérarchique. Elle ne doit toutefois procéder de cette manière qu'avec l'accord de la personne harcelée.

Dans les entreprises employant moins de 50 personnes, le chef ou la cheffe de l'entreprise ou un·e membre de l'encadrement peut en théorie assumer cette fonction. Cette option est néanmoins déconseillée car elle risque d'engendrer plus de problèmes qu'elle n'en résout. Le harcèlement sexuel touche à des questions sensibles, liées à des sentiments de honte et de gêne. Il peut être difficile pour les victimes de s'adresser à une personne se situant au sommet de la hiérarchie. En outre, il n'est pas exclu que les personnes qui dirigent l'entreprise soient elles-mêmes incriminées.

PROFIL DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

La personne qui joue ce rôle doit être estimée et appréciée par les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise. Elle doit être considérée comme digne de confiance, impartiale, crédible et sachant garder pour elle ce qui lui a été confié. Elle doit pouvoir se porter garante auprès de la personne qui s'adresse à elle du traitement confidentiel de sa démarche. Sa fonction et sa place dans les structures organisationnelles lui permettent d'avoir une position autonome tant à l'égard de la personne harcelée et de celle qui la harcèle qu'à l'égard de leurs supérieurs hiérarchiques respectifs. Elle devrait également avoir la compétence de trancher directement dans les cas de peu de gravité. Elle peut faire partie de l'entreprise ou être un ou une spécialiste externe.

COMMENT TROUVER DES PERSONNES POUVANT ASSUMER CETTE FONCTION?

Si vous avez choisi de désigner une personne appartenant à votre entreprise pour remplir ce rôle, il vous faut vous mettre en quête de la personne. En tant que responsable d'entreprise ou cadre, vous connaissez bien le personnel et vous êtes bien placé·e pour savoir qui, moyennant la préparation voulue, est le mieux à même de remplir ce rôle. Le harcèlement sexuel touchant en majorité des femmes, il est préférable de désigner une femme. L'idéal serait d'investir de cette fonction une femme et un homme.

Dans les entreprises d'une certaine taille, les personnes désignées font souvent partie du service du personnel ou de la commission du personnel. Dans les petites et moyennes entreprises, le choix d'une personne pouvant assurer cette fonction est forcément limité et n'est pas recommandé si l'on souhaite éviter les conflits de personnalités et d'intérêts.

Voici deux indications qui peuvent vous aider:

- > Il y a peut-être parmi les membres du personnel qui viennent de partir à la retraite une personne qui pourrait jouer ce rôle.
- > Vous pouvez associer votre démarche à celle d'une ou plusieurs entreprises de votre région, chacune désignant une ou plusieurs personnes de confiance. Les victimes de harcèlement pourront ainsi s'adresser à quelqu'un de leur entreprise ou d'une entreprise partenaire.

LES PERSONNES DE CONFIANCE DOIVENT AVOIR ÉTÉ PRÉPARÉES À LEUR TÂCHE

La tâche n'est pas facile. Elle demande dans tous les cas une préparation et une formation spécifique. De telles formations durent en règle générale un jour ou deux. Il en découle des frais pour vous en tant qu'employeur ou employeuse. Reste que cela constitue un investissement dans un climat d'entreprise empreint de certaines valeurs et dans des rapports respectueux entre les membres de votre personnel. C'est une politique payante à long terme.

FORMATION DE PERSONNES DE CONFIANCE INTERNES À L'ENTREPRISE

Dans les grandes entreprises, soit le service du personnel propose une telle formation, soit on recourt à des spécialistes externes pour ce faire. Cette solution est trop lourde ou coûteuse pour les moyennes entreprises. Voici quelques conseils:

- > Renseignez-vous pour savoir s'il existe dans votre région une offre publique de telles formations (institutions de formation importantes, syndicats).
- > S'il y a des grandes entreprises dans votre région, demandez-leur s'il est envisageable que des personnes désignées par vous participent aux formations qu'elles organisent.
- > Peut-être y a-t-il autour de vous des entreprises intéressées à organiser une telle formation en commun et à en partager le financement.

- > Cherchez une solution dans le cadre des organisations patronales. Vous êtes sans doute membre d'une association locale ou régionale des arts et métiers ou encore d'une organisation professionnelle ou de branche. Suggérez qu'elle organise la formation de personnes de confiance.

PERSONNES DE CONFIANCE EXTERNES À L'ENTREPRISE

Vous pouvez également recourir à des solutions externes à votre entreprise:

- > Il existe des personnes spécialisées indépendantes qui peuvent jouer ce rôle. Elles bénéficient d'une expérience dans ce domaine. Le recours à des spécialistes externes a néanmoins un coût. Vous trouverez les coordonnées de spécialistes de cette question sous www.harcelementsexuel.ch
- > Dans les régions urbaines, il existe des centres qui conseillent les victimes de harcèlement sexuel. Ils sont le plus souvent publics et accessibles à tous. Renseignez-vous auprès des services sociaux locaux ou régionaux, des bureaux cantonaux de l'égalité, des centres d'aide aux victimes, des plate-formes d'information sur les questions liées au travail destinées aux femmes ou des offices cantonaux de conciliation.



QUE FAIRE FACE À UN CAS CONCRET?

Lorsqu'un membre du personnel de votre entreprise se plaint à vous d'être victime de harcèlement sexuel, il existe plusieurs voies pour trouver une solution au problème. Il est hautement probable que vous tentiez tout d'abord de résoudre le problème par voie interne, de manière formelle ou informelle. On ne saurait néanmoins exclure qu'un cas de discrimination aboutisse devant un tribunal.

20

21

RECOURS INTERNES À L'ENTREPRISE

PROCÉDURE FORMELLE INTERNE À L'ENTREPRISE

La situation ne peut faire l'objet d'une enquête que si la personne victime de harcèlement formule une plainte. La forme écrite est conseillée mais une réclamation orale est également envisageable. La personne harcelée donne par cette démarche son consentement au lancement d'une procédure formelle. Dans un tel cas, il appartient à la personne à la tête de l'entreprise de conduire la procédure.

En présence d'un cas patent de harcèlement sexuel, vous devez immédiatement faire cesser le comportement fautif en adressant un avertissement à la personne coupable du harcèlement, en la transférant ou en la licenciant, selon la gravité des faits.

SOLUTIONS INFORMELLES

Désigner des personnes de confiance est une étape importante sur le chemin de la résolution des conflits dans l'entreprise: dans certains cas, la personne de confiance peut le résoudre à l'amiable en parlant avec les deux parties. Il s'agit alors d'une procédure informelle dont, en tant que chef ou cheffe de l'entreprise ou responsable de son encadrement, vous n'aurez peut-être jamais connaissance. Tous les conflits ne peuvent pas se résoudre de cette manière. Vous devriez dans tous les cas songer à ce que vous allez faire si la voie informelle n'aboutit pas à un accord entre les parties.

ENQUÊTE

Il peut arriver que la situation ne soit pas claire et nécessite une investigation. Cette dernière doit être effectuée rapidement. Cela fait partie de votre devoir de diligence en tant qu'employeur ou employeuse. Vous pouvez confier la responsabilité de l'enquête à un-e membre de votre entreprise, pour autant que vous trouviez une personne appropriée pour cela. Il est néanmoins préférable pour l'ensemble des personnes concernées par la situation que vous fassiez appel à une personne externe. Cette remarque vaut en particulier pour les petites entreprises.

L'enquête interne doit comporter impérativement quatre étapes:

- > entendre la personne qui se plaint de harcèlement;
- > entendre la personne incriminée;
- > rechercher et interroger les éventuels témoins;
- > rédiger le rapport d'enquête.

Deux règles s'appliquent à toutes les étapes:

- > L'ensemble de la procédure doit être consignée par écrit.
- > Les deux parties ont le droit de consulter le dossier.

ÉVITER DE CONDAMNER QUELQU'UN D'AVANCE ET PRÉVENIR LES RUMEURS

Dès qu'une enquête commence, plusieurs personnes sont en général impliquées et la situation devient un sujet de conversation parmi le personnel. Cela est particulièrement vrai pour les petites entreprises, où tout se sait très vite. C'est pourquoi il est recommandé d'informer brièvement le personnel de la procédure en cours.

Vous évitez ainsi que la rumeur condamne quelqu'un d'avance, que ce soit la personne qui se plaint de harcèlement, les témoins ou la personne incriminée.

UNE FOIS L'ENQUÊTE ACHÉVÉE

Si l'enquête, une fois achevée, a établi qu'il y a bien harcèlement sexuel, vous devez en tirer les conséquences qui s'imposent:

- > Ordonner à la personne qui s'est rendue coupable du harcèlement de présenter des excuses à sa victime et, selon la gravité des actes, lui donner un avertissement, lui assigner un autre poste ou la licencier. Agir de même envers la personne qui en a accusé une autre à tort.
- > Reconnaître à la personne qui a été victime de harcèlement le droit à une réparation.
- > Introduire dans l'entreprise des mesures de prévention renforcées.
- > Communiquer au personnel l'ensemble de ces mesures sous une forme appropriée.

LA PROCÉDURE DE CONCILIATION

Si aucune solution ne parvient à émerger au niveau interne à l'entreprise, il est possible de faire appel à l'office cantonal de conciliation. De tels organes existent dans tous les cantons. Les parties à un conflit peuvent faire appel à eux dès lors qu'il existe une suspicion d'infraction à la loi sur l'égalité, y compris en cas de harcèlement sexuel. Les offices de conciliation tentent de trouver un accord entre les parties. Leur tâche se limite à ce rôle de conciliation. Si aucun accord ne se dégage au terme de la procédure de conciliation, la partie plaignante a trois mois pour entamer une action en justice. Dans certains cantons, le passage par la procédure de conciliation est obligatoire avant la procédure judiciaire, il est facultatif dans d'autres. La procédure de conciliation est gratuite.

LA PROCÉDURE JUDICIAIRE (PROCÈS)

Les victimes de harcèlement peuvent, en vertu de l'article 5 de la loi sur l'égalité, demander à un tribunal de constater l'existence d'une discrimination – telle que le harcèlement sexuel –, de la faire cesser ou de l'interdire pour le futur. L'employeur ou l'employeuse peut être contraint-e de verser des indemnités de salaire ainsi qu'une indemnité de réparation du tort moral et des dommages et intérêts.

Le règlement, un outil précieux

En tant qu'employeur ou employeuse, vous partez bien sûr du principe que le harcèlement sexuel n'existe pas dans votre entreprise. En diffusant une déclaration de principe sur la question, vous envoyez déjà un signal important à votre personnel. Fixer la façon dont l'entreprise traite les réclamations pour harcèlement sexuel dans un règlement est source de sécurité pour vous comme pour votre personnel. En cas de problème, la marche à suivre et les processus sont déjà définis. Le site www.harcelementsexuel.ch vous propose des exemples de règlement; rédiger votre propre version sur la base de l'un d'entre eux ne représente qu'un volume de travail limité.

La loi sur l'égalité contient à l'article 10 une disposition de protection contre le licenciement. Le travailleur ou la travailleuse est protégé contre le licenciement pendant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

Le conflit peut également aboutir à une procédure judiciaire une fois que la personne plaignante ne travaille plus dans votre entreprise.

INFORMATIONS À L'INTENTION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie mettent gratuitement à la disposition du public la brochure «Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés.» Il est possible de la commander, à l'unité ou en nombre, auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL).

La brochure est disponible en français (301.922.f), en allemand (301.922.d) et en italien (301.922.i). Adresse du site Internet sur lequel on peut passer commande:
www.publicationsfederales.admin.ch

AIDE-MÉMOIRE ET RÈGLEMENTS

Vous trouverez des exemples et différentes informations utiles pour élaborer ces documents sur le site www.harcelementsexuel.ch. Ce site est proposé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

ADRESSES UTILES

Le site www.harcelementsexuel.ch fournit également de nombreuses adresses utiles, dont celles des offices de conciliation, celles des centres de consultation et de spécialistes ainsi que les références d'offres de formation pour les personnes désignées comme personnes de confiance.

Les adresses des inspections du travail sont répertoriées sur le site www.arbeitsinspektorat.ch

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

- > Le guide de Véronique Ducret, «Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique» (Genève 2001), fournit des informations détaillées sur la question.

Vous trouverez d'autres références bibliographiques sur le site www.harcelementsexuel.ch.

La liste de contrôle suivante peut être commandée sous forme de document A4 auprès de l'OFCL. Elle est disponible en français (no d'art. 301.928.f), en allemand (no d'art. 301.928.d) et en italien (no d'art. 301.928.i). Adresse de commande: www.publicationsfederales.admin.ch



Liste de contrôle Harcèlement sexuel



Que pouvez-vous faire, dans votre entreprise, pour prévenir le harcèlement sexuel? Toute démarche de prévention commence par une prise de position claire de la direction de l'entreprise sur la question.

Le harcèlement sexuel revêt différentes formes. On entend par là 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 se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités autres organisées par l'employeur. Il peut être le fait de membres de l'entreprise (ayant une fonction hiérarchique ou non), de membres d'entreprises partenaires ou de membres de la clientèle.

Ce type de conduites peut entraîner

- une atteinte à l'intégrité psychique et physique de la personne harcelée et des répercussions négatives sur sa santé,
- une détérioration du climat de travail ainsi qu'une baisse de productivité.

La présente liste de contrôle vous montre ce que vous pouvez faire pour prévenir le harcèlement sexuel ou pour y répondre.



Vous trouverez ci-dessous une sélection de questions ayant trait à des points importants en lien avec la thématique du harcèlement sexuel.

A chaque fois que vous répondez «non» ou «partiellement», cela signifiera que vous avez des mesures à prendre.

Notez-les sur la dernière page du présent document.

Reconnaître le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut revêtir différentes formes, notamment:

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

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.



Prendre des mesures préventives et définir la procédure à suivre

1 La direction de l'entreprise a-t-elle informé le personnel (par écrit ou par oral) de ce que l'on entend par harcèlement sexuel?

- oui
 partiellem.
 non

2 La direction de l'entreprise a-t-elle fait savoir au personnel qu'elle ne tolère pas le harcèlement sexuel et que ce dernier est interdit par la loi?

- oui
 partiellem.
 non

3 La direction de l'entreprise répète-t-elle ces informations de manière périodique?

- oui
 partiellem.
 non

On ne se contentera pas de définir la notion mais l'on mentionnera aussi des exemples concrets des formes que le harcèlement sexuel peut prendre dans le quotidien au travail.

La base de la prévention du harcèlement sexuel est l'élaboration et la diffusion d'un document contenant au moins les quatre éléments suivants:

- **une déclaration de principe,**
- **une définition assortie d'exemples,**
- **l'assurance d'un soutien aux victimes**
- **et l'évocation des sanctions.**

Ce document doit être connu de l'ensemble du personnel, cadres inclus. On trouvera des exemples d'un tel document à l'adresse www.harcelementsexuel.ch.

4	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux nouveaux collaborateurs?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
5	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux personnes en formation, aux stagiaires, et aux intérimaires?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
6	L'entreprise a-t-elle désigné une instance (ou des personnes) interne ou externe à laquelle les victimes de harcèlement peuvent s'adresser pour demander conseil, aide et soutien?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
7	Les membres du personnel savent-ils à qui ils peuvent demander de l'aide en cas de harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
8	Les cadres savent-ils ce qu'ils doivent faire face à un cas avéré de harcèlement sexuel ou en cas de suspicion de harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
9	La direction de l'entreprise a-t-elle fixé les sanctions qui seront prises contre toute personne ayant perpétré un harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
10	La direction de l'entreprise a-t-elle fait savoir au personnel que les personnes coupables de harcèlement s'exposaient à des sanctions de la part de l'entreprise?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non



Cette instance/Ces personnes de confiance ont pour tâche d'écouter la personne harcelée, de l'informer de ses droits et de la conseiller sur les démarches à effectuer. Elles tentent, avec l'accord de la victime, de mettre fin au harcèlement.

Lorsqu'un ou une **cadre** constate un cas de harcèlement sexuel ou en soupçonne l'existence, il doit investiguer ou faire investiguer la situation. Cette investigation peut être confiée à des membres du personnel de l'entreprise ou à des personnes externes. On trouvera des informations sur la manière de procéder dans un tel cas à l'adresse www.harcelementsexuel.ch.

Faire preuve de vigilance et intervenir

11	Les cadres veillent-ils à empêcher la présentation de tout matériel pornographique?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
12	Les cadres demandent-ils aux membres du personnel qui font des remarques hostiles à un sexe ou des plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle ou le comportement sexuel d'un ou d'une collègue de cesser leurs agissements?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
13	Les cadres font-ils savoir aux membres du personnel qu'ils doivent s'abstenir de toute remarque désobligeante ou équivoque sur l'apparence de leurs collègues?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non

Les cas de harcèlement sexuel les plus épineux et les plus dommageables pour la victime se produisent généralement à l'abri des regards. Néanmoins, le personnel d'encadrement peut avoir une influence positive en faisant savoir que le matériel pornographique, les remarques équivoques et les plaisanteries sexistes ou grivoises sont à bannir de l'entreprise.



On trouvera des informations plus détaillées sur ce sujet dans la brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs** (No d'art. 301.926.f). La brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés** a été conçue pour être distribuée aux collaboratrices et collaborateurs. Elle est disponible en français (301.922.f), en allemand (301.922.d) et en italien (301.922.i). Les deux brochures peuvent être obtenues gratuitement auprès de l'OFCL. Vente des publications fédérales, CH-3003 Berne, www.bundespublikationen.admin.ch.

Vous trouverez des informations supplémentaires sur le site www.harcelementsexuel.ch.

Personne ayant rempli la liste de contrôle:

Date:

Signature:

Plan de mesures: harcèlement sexuel

N°	Mesure à prendre	Echéance	Personne chargée de le faire	Mesure exécutée		Remarques		Contrôle	
				Date	Visa	Date	Visa	Date	Visa

Date du prochain contrôle:

(Il est recommandé de faire un bilan de la situation une fois tous les 6 mois)