

## **RESPONSABLES D'ENTREPRISE**

### **Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?**

#### **Définition**

On entend par harcèlement sexuel toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou encore à mettre en péril son emploi.

En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs, dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut aussi être considéré comme tel.

#### **Comment se manifeste-t-il ?**

- remarques déplacées ou plaisanteries sexistes,
- commentaires grossiers ou embarrassants,
- usage de matériel pornographique,
- attouchements,
- invitations gênantes,
- avances accompagnées de promesses de récompenses, de menaces de représailles ou de toutes autres pressions,
- agressions sexuelles (tentative de viol, viol).

#### **Les conséquences pour la victime et le coût pour l'entreprise**

Le harcèlement sexuel risque d'altérer gravement la santé physique et mentale des victimes (perte de confiance en soi, douleurs d'origine psychosomatique, troubles de l'alimentation, dépression, etc.). De plus, il peut entraîner des conséquences dramatiques sur la vie sociale et familiale (isolement, rupture, etc.).

Le harcèlement sexuel a également des effets négatifs sur la qualité du travail, la productivité, la motivation, le taux d'absentéisme ou la rotation du personnel, ce qui pénalise gravement l'entreprise.

#### **Le passage du harcèlement sexuel au mobbing**

Dans certaines situations, le harcèlement sexuel se transforme en harcèlement psychologique (mobbing). C'est le cas lorsque:

- la victime signifie son refus à l'auteur du harcèlement sexuel; ce dernier, vexé, peut être tenté de se venger en rendant la vie impossible à «sa victime» jusqu'à ce qu'elle craque;

- la victime se plaint à la hiérarchie, qui, agacée, refuse de prendre le problème au sérieux et sanctionne celle-ci pour avoir déposé plainte.

## **La responsabilité des entreprises est engagée**

### **Que dit la loi ?**

#### **Le harcèlement sexuel est illégal**

Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination au sens de l'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

#### **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 particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne, en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

### **L'entreprise peut être contrainte à verser une indemnité à la victime**

En cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'entreprise à verser une indemnité à la personne plaignante allant jusqu'à six mois de salaire, calculée sur la base du salaire moyen suisse. Toutefois si la direction fait la preuve qu'elle a pris toutes les mesures pour prévenir ces agissements ou y mettre fin, l'indemnité ne pourra être exigée (art.5 al.3 LEg).

### **La victime est protégée contre le congé de représailles**

Elle peut saisir le tribunal pour faire annuler son congé.

Le licenciement de la personne plaignante est malheureusement encore trop souvent une solution pratiquée pour se débarrasser du problème. La personne plaignante est protégée contre le congé de représailles lorsqu'elle se plaint de harcèlement sexuel. Cette protection s'étend à toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise et tout au long de l'éventuelle procédure judiciaire, ainsi que pendant les six mois qui suivent la fin des démarches ou de la procédure. Un congé de représailles n'est pas nul d'office mais seulement annulable, ce qui implique que la victime doit agir en justice, avant la fin du délai de congé, pour en demander l'annulation. Si la vic-time renonce à réintégrer l'entreprise, elle est en droit de réclamer une indemnité pour un montant maximum équivalant à six mois de salaire (art.10 LEg).

### **La loi punit les auteurs de harcèlement sexuel**

La victime peut déposer une plainte pénale contre l'auteur. L'article 193 al.1 du Code pénal (CP) punit d'emprisonnement celui qui, profitant d'un lien de dépendance notamment dans

le cadre des rapports de travail, aura déterminé une personne à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel. De plus, l'article 198 al.2 CP punit d'une contravention celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières.

## **La loi condamne les responsables d'entreprise en cas de violation de la Loi fédérale sur le Travail**

S'il est établi (notamment suite à une enquête de l'inspection du travail) que l'entreprise a enfreint les prescriptions de la Loi fédérale sur le travail en matière de protection de la santé et que cette infraction est signalée au procureur général (soit par l'inspection du travail, par un ou une salarié-e, par un syndicat ou tout tiers au courant des faits), l'employeur peut être sanctionné d'une peine d'emprisonnement (maximum 6 mois) ou d'une amende pouvant aller jusqu'à Fr. 40'000.- (art. 59 et 61 LTr, art. 48 CP).

## **Que peut faire l'entreprise pour éliminer le harcèlement sexuel ?**

### **Mieux vaut prévenir que guérir**

Traiter une situation de harcèlement sexuel s'avère complexe. L'idéal consiste à prendre des mesures pour prévenir le phénomène, car une fois le conflit survenu, il est souvent difficile d'assainir une situation. Une entreprise avisée ne sera pas prise au dépourvu le moment voulu. La loi est explicite à ce sujet, les entreprises qui auront pris des mesures seront dispensées de verser une indemnité à la personne lésée.

### **Le mythe de la provocation**

Le harcèlement sexuel peut malheureusement survenir en dépit d'une politique de prévention. Il convient alors de résoudre le problème en prenant garde d'éviter le piège classique qui consiste à rendre la victime responsable des actes qu'elle a subi et à l'accuser d'avoir provoqué le harcèlement sexuel.

### **Le règlement, un moyen de prévention efficace**

La première mesure à prendre est de se doter d'un règlement qui condamne tout acte de harcèlement sexuel et qui prévoit la procédure à suivre en cas de problème (voir à ce sujet le règlement-type sur le site). Une déclaration de la direction affirmant ne pas tolérer le harcèlement sexuel constitue déjà un moyen préventif. En outre, le règlement a pour mission d'offrir des outils visant à la résolution des conflits.

### **Adresses utiles**

Pour vous renseigner sur les mesures à prendre afin de protéger efficacement votre entreprise du harcèlement sexuel

## **Inspections cantonales du travail de Suisse romande**

BIENNE  
OCIAMT  
Division conditions de travail  
Rue Neuve 8  
2501 Bienne  
Tél: 032 322 98 81  
Fax: 032 322 98 88

FRIBOURG  
Inspection cantonale du travail  
Rue Joseph-Piller 13  
1701 Fribourg  
Tél: 026 305 24 68  
Fax: 026 305 24 50

GENÈVE  
Office cantonal de l'inspection  
et des relations du travail  
Rue Ferdinand-Hodler 23  
1207 Genève  
Tél: 022 327 28 50  
Fax: 022 327 05 11

JURA  
Service des arts et métiers et du travail  
Rue du 24-Septembre 1  
2800 Delémont  
Tél: 032 420 52 30  
Fax: 032 420 52 31

NEUCHÂTEL  
Service de l'inspection  
et de la santé au travail  
Rue du Tombet 24  
2034 Peseux  
Tél: 032 889 68 40  
Fax: 032 889 62 75

VALAIS  
Service social de protection de  
travailleurs et des relations du travail  
Rue des Cèdres 5  
1951 Sion  
Tél: 027 606 74 00  
Fax: 027 606 74 04

VAUD  
Inspection cantonale du travail  
Rue Marterey 5  
1014 Lausanne  
Tél: 021 316 61 23  
Fax: 021 316 60 71

INSPECTION FÉDÉRALE  
DU TRAVAIL  
Boulevard De Grancy 37  
1006 Lausanne  
Tél: 021 317 58 50  
Fax: 021 311 02 82

## **Bureaux romands de l'égalité entre femmes et hommes**

BERNE  
Bureau cantonal de l'égalité  
entre la femme et l'homme  
Postgasse 68  
3000 Berne  
Tél: 031 633 75 77  
Fax: 031 633 75 89

FRIBOURG  
Bureau de l'égalité  
hommes-femmes et de la famille  
Rue des Chanoines 17  
1700 Fribourg  
Tél: 026 305 23 85  
Fax: 026 305 23 87

## GENÈVE

Service pour la promotion  
de l'égalité entre homme et femme  
Rue de la Tannerie 2  
1227 Carouge  
Tél: 022 301 37 00  
Fax: 022 301 37 92

## JURA

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes  
Rue des Moulins 19  
2800 Delémont  
Tél: 032 423 79 00  
Fax: 032 423 79 01

## NEUCHÂTEL

Office de la politique familiale  
et de l'égalité  
Escalier du Château 6  
2001 Neuchâtel  
Tél: 032 889 61 20  
Fax: 032 889 61 69

## VALAIS

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes  
Rue Pré d'Amédée 2  
Case postale 478  
1951 Sion  
Tél: 027 606 21 20  
Fax: 027 606 21 24

## VAUD

Bureau de l'égalité entre  
les femmes et les hommes DEC  
Rue Caroline 4  
1014 Lausanne  
Tél: 021 316 61 24  
Fax: 021 316 59 87

### **Pour en savoir plus**

Un manuel conçu spécialement pour les entreprises qui souhaitent se doter d'une politique préventive

Ducret Véronique, Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique, Georg Editeur, Genève, 2001

Un règlement qui prévoit la procédure à suivre en cas de plainte  
OCIRT, SPPE, Règlement-type: Harcèlement sexuel au travail

[www.geneve.ch/ocirt](http://www.geneve.ch/ocirt)

[www.geneve.ch/df](http://www.geneve.ch/df) : rechercher (égalité)

Ce dépliant est édité par la Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs et par la Conférence latine des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes et réalisé avec la collaboration de Véronique Ducret, auteure du guide "Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique"