

# **EMPLOYÉ**

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

Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec la drague ou les relations amoureuses librement consenties. Il s'agit de 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 ?

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, notamment:

- 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 autres pressions,
- agressions sexuelles (tentative de viol, viol).

## **Qui est concerné ?**

Les victimes sont généralement des femmes, bien que les hommes puissent également être concernés, mais dans une moindre mesure. Quant aux auteurs, dans l'immense majorité des situations, ce sont des hommes. Il est plus rare de voir des femmes exercer du harcèlement sexuel.

## **Le mythe de la provocation**

Elles l'ont bien cherché ou encore elles aiment ça ! De tels propos sont systématiquement avancés dans les situations de harcèlement sexuel. L'argument de la provocation, évoqué généralement après coup, a pour but de rejeter la responsabilité sur la victime et pénalise doublement la personne harcelée, qui non seulement n'est pas reconnue comme victime, mais se voit attribuer la responsabilité du déclenchement de l'acte subi.

## **Les conséquences pour la victime**

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.).

**Toute personne victime  
de harcèlement sexuel  
est en droit de se plaindre des actes subis, auprès  
de sa hiérarchie, à l'inspection du travail  
ou encore à la justice.**

#### **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.*

Toute personne victime de harcèlement sexuel est en droit de se plaindre des actes subis, auprès de sa hiérarchie, à l'inspection du travail ou encore à la justice.

#### **L'entreprise est responsable des actes de harcèlement sexuel commis dans le cadre du travail**

La direction a l'obligation d'assurer la protection de la personnalité de son personnel, de prendre des mesures de prévention et de faire cesser tout acte de harcèlement sexuel commis à l'encontre d'un-e membre de son personnel, soit par un-e collaborateur-trice, soit par une personne externe à l'entreprise dans le cadre du travail.

#### **Que faire si cela vous arrive ?**

Faites comprendre à la personne qui vous importune qu'elle doit cesser, car faire comme si de rien n'était n'est jamais la solution.

- Parlez-en à des collègues en qui vous avez confiance.
- Notez et datez les différents incidents.
- Informez-vous ! Votre entreprise dispose-t-elle d'un règlement en matière de harcèlement sexuel ?
- Avisez la direction si l'auteur persiste, de préférence par écrit, et demandez-lui de faire cesser le harcèlement sexuel.
- Prenez conseil auprès des organismes spécialisés (voir adresses utiles).

Vous avez également la possibilité de demander l'intervention de l'inspection du travail afin que celle-ci rappelle à l'entreprise ses obligations et/ou mène une enquête pour déterminer l'existence ou non du harcèlement sexuel. Si vous optez pour cette démarche, qui n'est pas une procédure judiciaire, vous avez le droit:

- d'être accompagné-e par une personne de votre choix lorsque vous êtes entendu-e par un ou une inspectrice de l'inspection du travail,
- de soumettre des noms de personnes (témoins) afin qu'elles soient auditionnées,
- d'être informé-e des conclusions de l'enquête.

### **Sachez encore que**

- l'inspection du travail garde comme absolument confidentielle l'identité des plaignant-e-s ou des témoins, sauf accord contraire.

Vous pouvez encore saisir le Tribunal des prud'hommes en invoquant la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, qui prévoit que l'entreprise doit prendre toutes les mesures pour prévenir le harcèlement sexuel, afin:

- de faire cesser le harcèlement sexuel,
- de demander une indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire, calculée sur la base du salaire moyen suisse.

En cas de licenciement, vous pouvez demander l'annulation du congé au tribunal, si votre licenciement fait suite à une plainte adressée à l'entreprise ou à la justice.

Il vous est également possible, selon les circonstances, de déposer une plainte pénale contre l'auteur du harcèlement sexuel, en vous adressant au procureur général ou au chef de la police, au plus tard dans un délai de 3 mois depuis la date des derniers actes subis.

L'auteur du harcèlement, de même que l'employeur, peuvent aussi être dénoncés au procureur général pour violation de la Loi fédérale sur le travail. Si la dénonciation est fondée, une peine d'emprisonnement ou d'amende pourra être infligée.

### **Votre entreprise dispose-t-elle d'un règlement en matière de harcèlement sexuel ?**

Une campagne est menée par la Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs et la Conférence latine des déléguées à l'égalité auprès des entreprises dans le but d'inciter celles-ci à prendre des mesures de prévention du harcèlement sexuel. Dans ce cadre, un règlement-type est proposé à chaque entreprise, qui est invitée à le signer après l'avoir, le cas échéant, adapté aux spécificités de sa structure. Si votre entreprise ne s'est pas encore dotée d'un règlement, suggérez-lui de le faire !

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

## **Adresses utiles**

### **Principaux organismes pouvant offrir information et soutien**

- Comité contre le harcèlement sexuel/Viol-Secours  
022 345 20 20
- Centre de consultation LAVI  
022 320 01 02

### **Syndicats**

- Actions-Unia-Association des commis de Genève (ACG)  
022 310 45 77
- Association du personnel de l'administration générale de la Confédération (APC)  
022 795 91 11
- Association suisse des employés de banque (ASEB)  
022 810 27 13
- Syndicat de la communication (COM Poste Genève)  
022 739 21 26
- Syndicat de la communication (COM Telecom Genève)  
022 793 89 00
- CoMedia  
022 731 56 66
- Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports  
et de l'alimentation (FCTA Actions)  
022 310 45 77
- Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH)  
022 949 59 00
- Syndicat du personnel des douanes et des gardes-frontière (GaraNto)  
022 747 73 14
- Hôtel & Gastro Union  
022 740 46 65
- Société Suisse des employés de commerce (SEC)  
022 310 35 22
- Syndicat du personnel des transports (personnel de l'exploitation  
et de la vente, SEV/SBV)  
022 340 24 57
- Syndicat du personnel roulant des TPG (exploitation) (SEV/TPG)  
022 731 69 27
- Syndicat de l'industrie et du bâtiment (SIB)  
022 908 38 00
- Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)  
022 818 03 00
- Syndicat sans frontières (SSF)  
022 741 15 60
- Syndicat suisse des mass-media (SSM) groupe radio TV Genève  
022 328 72 38
- Syndicat des services publics (SSP/VPOD)  
022 741 50 80
- Syndicat interprofessionnel (SYNA)  
022 340 25 32

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

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

## **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

### **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

### **FRIBOURG**

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

### **VALAIS**

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

### **GENÈVE**

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail  
Rue Ferdinand-Hodler 23  
Case postale 3974  
1211 Genève 3  
Tél: 022 327 28 50  
Fax: 022 327 05 11

### **VAUD**

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

### **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

### **INSPECTION FÉDÉRALE DU TRAVAIL**

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

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"

Ce document peut être commandé sous forme de dépliant ou d'affiche