

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

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"