

Harcèlement sexuel – Responsables d’entreprise

Qu’est-ce que le harcèlement sexuel ?

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.

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).

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.

Que dit la loi ?

La responsabilité des entreprises est engagée

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 victime 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.

Adresse utile

FRIBOURG
Inspection cantonale du travail
Bd de Pérolles 24, case postale 189
1705 Fribourg
Tél : 026 305 96 75
Fax : 026 305 95 97

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.

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 des femmes et hommes (egalite.ch) et réalisé avec la collaboration de Véronique Ducret.