

Harcèlement sexuel – Informations pour les employé-e-s

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.

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 ?

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, notamment :

- Remarques déplacées ou plaisanteries sexistes
- Commentaires grossiers ou embarrassants
- Usage de matériel pornographique
- Attouchement
- Invitations gênantes
- Avances accompagnées de promesse 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.

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 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 (egalite.ch) 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 !