

# Le harcèlement sexuel

## La prise en charge à l'Etat de Fribourg



**Formation OHarc, 2018, Anouchka Chardonnens, Juriste, BEF**

# Sommaire

---

1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?
2. Les victimes
3. Les auteur-e-s
4. Les obligations de l'employeur-e
5. La prise en charge à l'Etat de Fribourg
6. Les sanctions pénales et civiles

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ définition

**On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.**

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Définition

- Une atteinte à la personnalité et à la santé des employé-e-s + une forme grave de discrimination fondée sur le sexe.
- Chantage sexuel (abus d'autorité, promesses d'avantages ou menaces en vue d'obtenir des faveurs sexuelles) ou autres actes contribuant à rendre le climat de travail hostile.
- ⚠ Dans les faits, le harcèlement sexuel est un acte d'hostilité qui est rarement lié au désir d'obtenir des faveurs sexuelles.

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Exemples

- Remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues
- Remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues
- Présentation de matériel pornographique
- Invitations importunes dans un but sexuel
- Contacts physiques non désirés
- Suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- Tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles
- Agressions sexuelles, contraintes sexuelles, tentatives de viol
- Etc.

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Précisions

- **Le caractère importun**: La motivation de l'auteur-e est sans pertinence. Il se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit.
- **La personne**: Harcèlement commis par un homme à l'encontre d'une femme, mais aussi celui exercé par une femme à l'encontre d'un homme ainsi qu'entre personnes de même sexe.
- **Le lieu de travail**: Locaux de l'entreprise (bureaux, salles de réunion, cantines, toilettes, etc.) et locaux où sont organisés des rencontres avec la clientèle, des séminaires ou des fêtes du personnel et la place de travail à domicile.
- **Le caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle** (comportements harcelants sans connotation sexuelle qui témoignent d'une hostilité à l'égard d'un sexe).

**Le harcèlement sexuel peut être le fait de collègues de travail, de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.**

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Distinctions

- C'est le caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle qui distingue le harcèlement sexuel du harcèlement psychologique.
- Contrairement au HS, le harcèlement psychologique est soumis à la condition de la répétition des actes et à l'intention de nuire de l'auteur-e.

**⚠ Ce ne sont pas les mêmes bases légales, ni les mêmes procédures.**

# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Bases légales

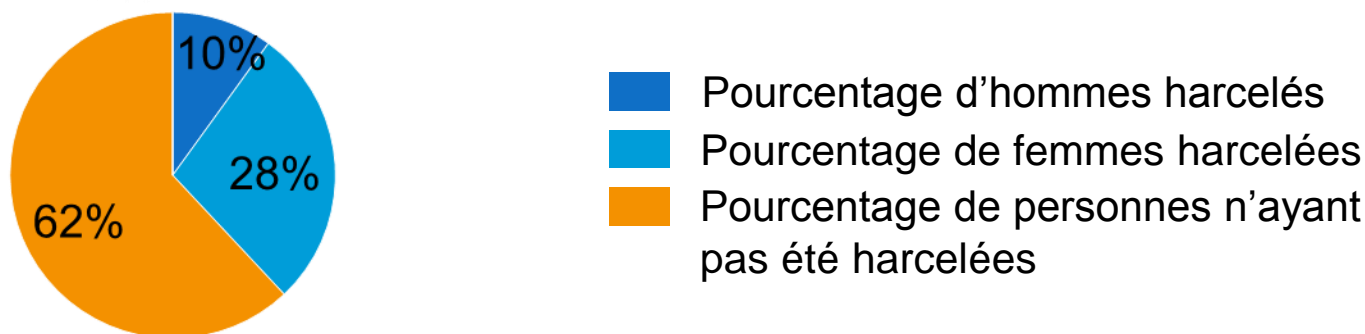
Les textes légaux applicables en matière de harcèlement sexuel:

- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg)
- Ordonnance du 14 décembre 2015 relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc)
- Loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers)
- Règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers)
- Code du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA)



# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

## ➤ Quelques chiffres



Les victimes de harcèlement sexuel peuvent être des personnes des deux sexes et se situer à tous les échelons hiérarchiques. Une enquête réalisée en Suisse en 2007 révèle que 28% des femmes et 10% des hommes interrogés se sont sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou se sont sentis dérangés par un comportement harcelant durant cette période.

Silvia Strub et Marianne Schär Moser (2008): Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, Berne. L'étude a été commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie.

# Les victimes



# Les victimes

## ➤ Qui sont-elles?

### Les personnes à risque sont:

- Les femmes qui sont isolées dans un milieu essentiellement masculin ou dans un métier traditionnellement masculin
- Les femmes sans qualification et dirigées par un homme
- Les femmes qui vivent une situation précaire (immigrées sans statut légal ou avec des permis de courte durée, mères seules, personnes avec un faible bagage professionnel)
- Les femmes qui ont un travail précaire
- Les homosexuel-le-s

**De nombreuses victimes croient qu'elles sont coupables. Elles se font des reproches au lieu de se défendre.**

# Les victimes

## ➤ Les conséquences pour les victimes

- Perte du plaisir de travailler
- Méfiance vis-à-vis des collègues de travail
- Baisse de concentration et des performances
- Impossibilité d'utiliser ses aptitudes et ses chances professionnelles
- Sentiments de honte et de culpabilité pour ne pas avoir réussi à dire non
- Effets sur la santé physique et psychique (maux de tête, insomnie, douleurs dorsales, maux d'estomac, perte d'appétit, dépressions, sentiments de dégoût et d'impuissance, peur, colère, etc.)
- Risque de perdre sa place de travail
- Vie privée compromise

# Les victimes

## ➤ Comment aider des collègues harcelé-e-s?

- Ne pas rire avec les autres quand des propos sexistes sont tenus
- Parler avec la victime en cas de soupçon de harcèlement sexuel
- L'encourager à se défendre activement
- L'accompagner aux discussions avec la personne de référence de l'entreprise ou avec un centre de consultation externe
- Ne rien entreprendre à son insu
- Se mettre à disposition comme témoin

**Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ainsi que les témoins sont protégés contre le licenciement pendant toute la procédure dans l'entreprise et devant le tribunal et au cours des six mois suivant la fin de la procédure.**

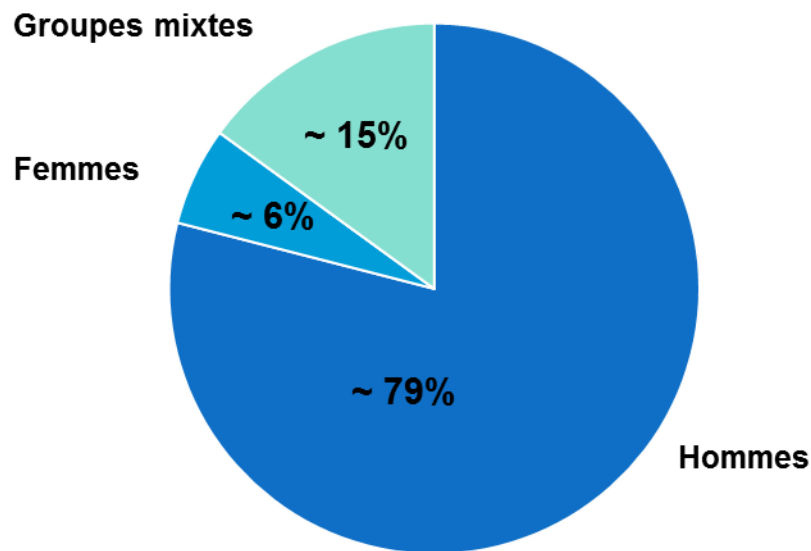
# Les auteur-e-s



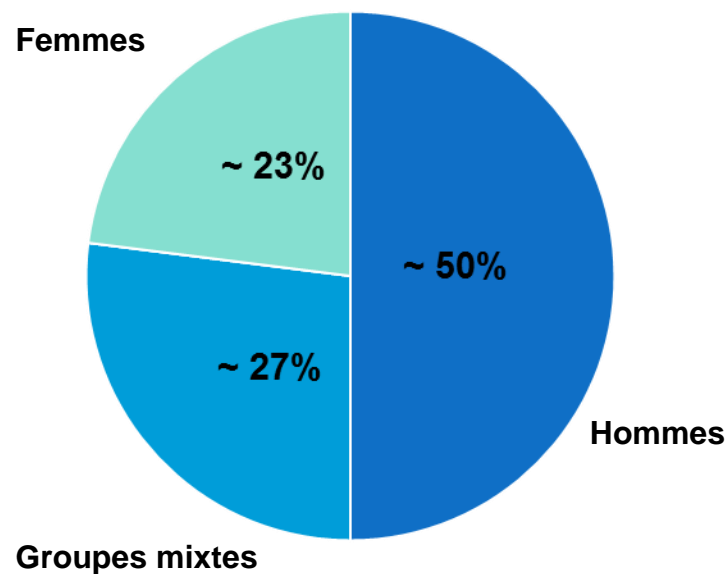
# Les auteur-e-s

## ➤ Quel est leur profil

### Femmes victimes



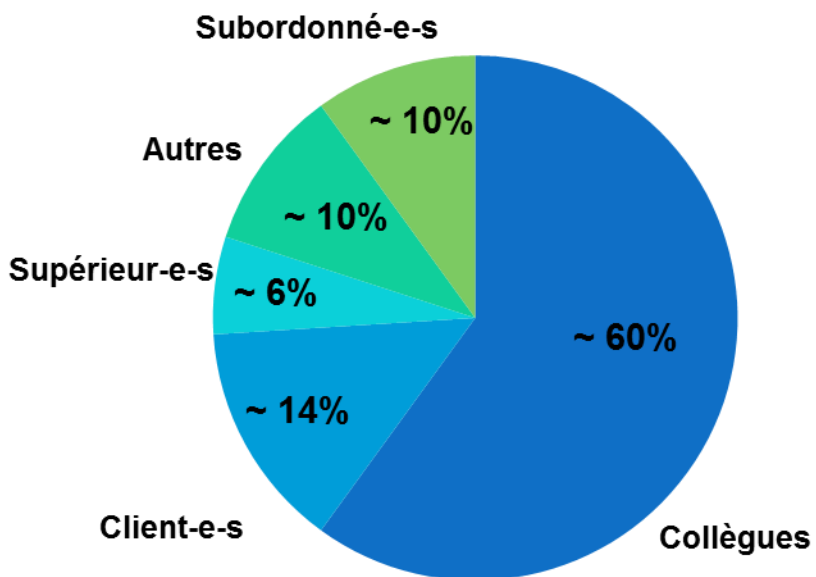
### Hommes victimes



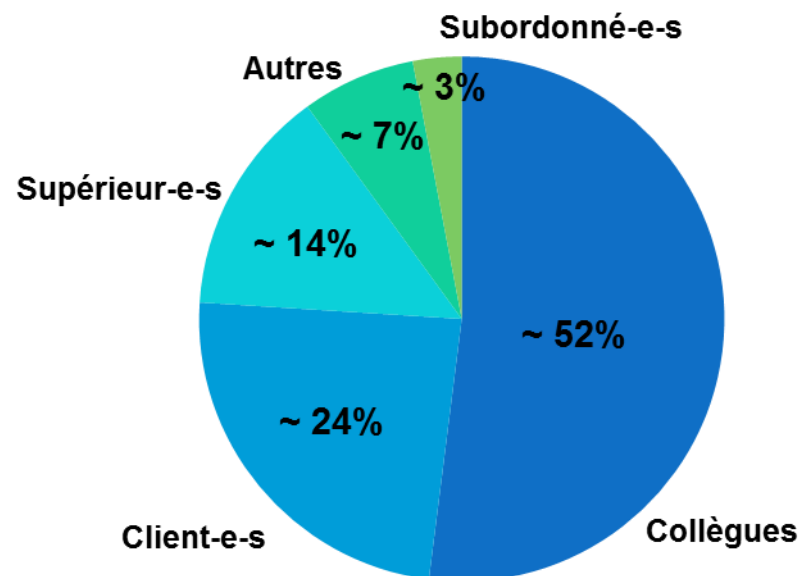
# Les auteur-e-s

## ➤ Quel est leur profil

### Femmes victimes



### Hommes victimes





# Les obligations de l'employeur-e

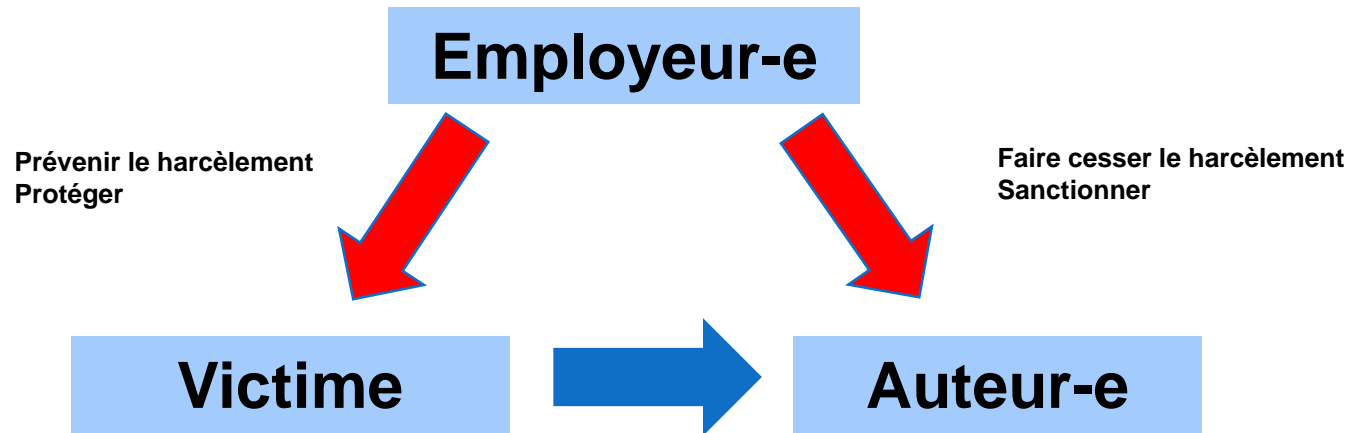


# Les obligations de l'employeur-e

**L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas harcelé-e-s sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.**

L'employeur-e doit non seulement s'abstenir de porter atteinte à la personnalité des employé-e-s, mais est également tenu-e de protéger le personnel contre les atteintes émanant de supérieur-e-s hiérarchiques, de collègues ou de personnes tierces (clientes, hôtes, fournisseuses ou patientes, etc.).

# Les obligations de l'employeur-e



**Les institutions employeuses sont les seules destinataires de l'interdiction de discriminer prévue à l'art. 4 LEg.**

# Les obligations de l'employeur-e

L'employeur-e a une double obligation en matière de harcèlement sexuel:

➤ **Prévenir le harcèlement sexuel**

L'employeur-e doit faire savoir qu'il tient à ce qu'un climat de travail exempt de harcèlement sexuel règne dans son entreprise.

➤ **Faire cesser le harcèlement sexuel et protéger la victime**

L'employeur-e doit intervenir en cas de suspicions ou de situation concrète de harcèlement sexuel (ex: du matériel sexiste circule, un collaborateur ou une collaboratrice est la cible de propos dévalorisants ou de plaisanteries grivoises).

# Les obligations de l'employeur-e

## ➤ Les mesures préventives

- Rédiger un document contenant les éléments suivants:
  - Une déclaration de principe
  - Une définition de la notion de harcèlement sexuel
  - L'assurance du soutien de l'employeur-e aux victimes
  - L'indication selon laquelle l'employeur-e prendra des sanctions contre les personnes s'étant rendues coupables de harcèlement sexuel
- Informer par oral ou par écrit
- Diffuser l'information de manière répétée
- Mettre en place des personnes de confiance

# Les obligations de l'employeur-e

## ➤ Le devoir de mettre fin au harcèlement sexuel

- L'employeur-e a le devoir de mettre fin à un harcèlement sexuel dont il ou elle a connaissance.
- ⚠ En vertu de leur devoir accru de fidélité, les responsables de service ont l'obligation de signaler à la direction les cas de harcèlement dont ils ont connaissance.
- L'employeur-e doit agir rapidement et doit établir les faits.
- ⚠ Il ne peut pas se contenter d'attendre le résultat de l'enquête interne ou d'une action en justice pour prendre des mesures de propres à mettre fin au harcèlement et à protéger les victimes (veiller à ce que le comportement ne se reproduise plus et prononcer des sanctions adéquates, etc.)

# Les obligations de l'employeur-e

## ➤ Bon à savoir

- L'art. 10 LEg interdit à l'employeur-e de résilier le contrat de travail d'un-e employé-e par ce qu'il ou elle s'est plaint-e de harcèlement sexuel.
- Le travailleur ou la travailleuse est protégé-e contre le congé durant toute la période des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant les six mois qui suivent la clôture des démarches ou du procès.

**En cas de licenciement, l'employé-e doit absolument contester la résiliation du contrat de travail dans le délai du congé.**

# Les obligations de l'employeur-e

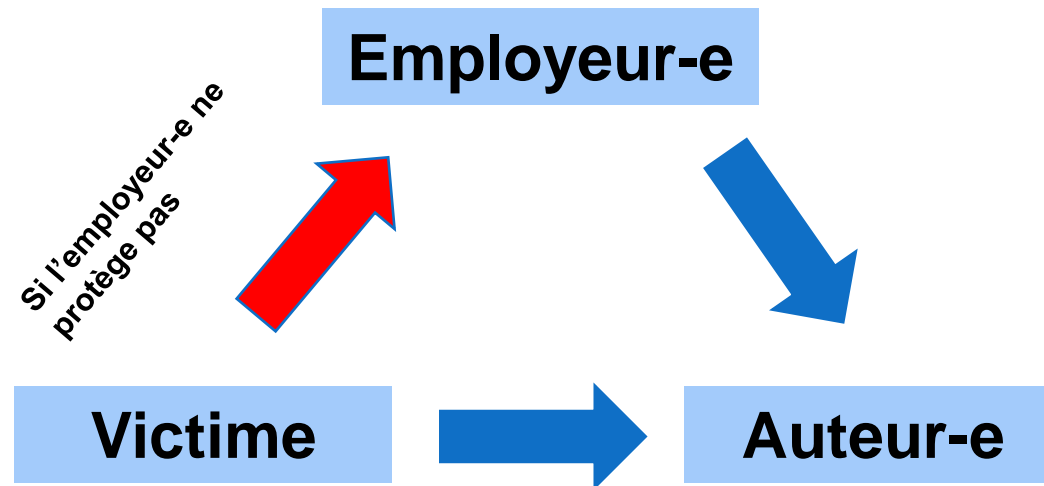
## ➤ L'intérêt de prendre des mesures

- Le harcèlement sexuel conduit souvent à des licenciements et à des démissions; or le changement de personnel a un coût et implique une perte d'expérience.
- Lorsqu'un tribunal constate un cas de harcèlement sexuel, il en résulte des coûts supplémentaires pour l'employeur-e: honoraires d'avocat-e, indemnités de salaire (pouvant aller jusqu'à six mois de salaire) auxquelles s'ajoutent éventuellement une indemnité de réparation du tort moral ainsi que des dommages-intérêts.



# Les obligations de l'employeur-e

## ➤ Les mesures juridiques à l'encontre de l'employeur-e



Si l'employeur-e ne satisfait pas à ses obligations, il peut être contraint de verser à l'employé-e harcelé-e des indemnités qui peuvent atteindre 6 mois de salaire, à moins qu'il ne prouve qu'il a pris les mesures qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg



# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ Application

L'Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc) s'applique à l'ensemble du personnel soumis à la loi sur le personnel de l'Etat, ainsi que, par analogie, aux apprenti-e-s et aux stagiaires.

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ Une procédure interne à l'Etat

La procédure prévue par l'OHarc est interne à l'Etat de Fribourg, indépendante d'une procédure judiciaire et comporte deux phases autonomes:


- Une phase informelle (conseil, soutien, médiation)
- Une phase formelle (enquête, rapport d'enquête, décision, recours)

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure informelle

Son but est de permettre à la personne requérante d'être entendue dans sa souffrance et de réactiver ses ressources en vue d'une gestion des difficultés rencontrées. Peuvent être proposées:

- Mesures au niveau individuel
- Orientation et conseil concernant les droits
- Médiation
- Recours à un avocat-e

 Selon notre expérience, une médiation est éventuellement envisageable dans les cas de gravité « moindre ».

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure informelle – les personnes de confiance

- Les personnes de confiance de la section « Espace santé-social », rattachées au SPO, traitent les demandes informelles
- Elles peuvent agir seules tant que leurs démarches ne comprennent pas de propositions concrètes
- Elles sont soumises au secret de fonction et au principe de confidentialité
- Elles peuvent, avec l'accord des personnes concernées, procéder à une médiation
- En collaboration avec le BEF, elles informent le personnel sur les questions de harcèlement sexuel

**Pour les situations de harcèlement sexuel, les personnes de confiance informent systématiquement les personnes concernées de la possibilité de conseils juridiques par le BEF en tant qu'expert des questions HS et de la LEg.**

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure formelle


Il s'agit d'une procédure d'enquête, d'investigation en vue d'établir des faits et par là le constat d'existence ou d'inexistence de harcèlement sexuel.

**⚠ En matière de harcèlement sexuel, le fait que la ligne hiérarchique ait connaissance d'une quelconque manière d'une situation implique l'ouverture automatique d'une procédure formelle.**

Elle est régie par le code de procédure et de juridiction administrative (CPJA), sous réserve des dispositions de la LPers et des garanties particulières prévues par la LEg.

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure formelle

- La procédure formelle est conduite sous la responsabilité de l'autorité d'engagement, mais peut être confiée à une autre personne, notamment à un conseiller ou à une conseillère juridique.
  - L'autorité d'engagement peut également confier la conduite de la procédure formelle à un avocat ou une avocate externe figurant sur la liste mise à disposition par l'Etat. Dans ce cas, la personne choisie doit être différente de celle choisie par le collaborateur ou la collaboratrice en procédure informelle.
-  **L'autorité qui mène la procédure formelle collabore systématiquement avec le BEF sur les aspects juridiques.**



# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure formelle

### ➤ La décision de l'autorité d'engagement

Sur la base du rapport transmis par l'autorité chargée de la conduite de la procédure formelle, l'autorité d'engagement prend, soit une **décision constatant l'existence d'un harcèlement sexuel**, et, dans ce cas, les mesures propres à le faire cesser, soit une **décision constatant l'inexistence d'un harcèlement sexuel**.

- Cette décision est susceptible de recours auprès du tribunal cantonal. La Commission cantonale de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail (CCMES) peut être appelée à donner son avis sur ledit recours.
- La décision du TC peut faire l'objet d'un recours au Tribunal fédéral.

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure formelle

### ➤ Les sanctions vis-à-vis de l'auteur-e

Les sanctions en droit du travail, c'est-à-dire au niveau de l'emploi peuvent être:

- Un avertissement
- Une mutation
- Une suspension sans salaire
- Un licenciement
- Un licenciement avec effet immédiat pour faute grave
- Etc.

# La prise en charge à l'Etat de Fribourg

## ➤ La procédure formelle

### ➤ La CCMES

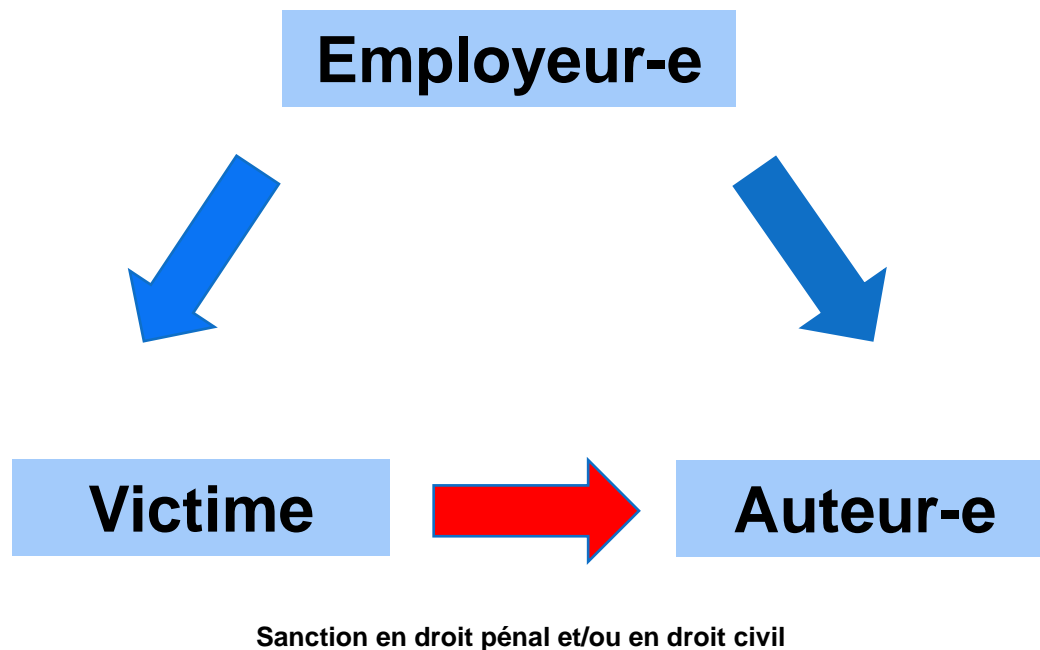
- Elle est composée d'un président, d'une suppléante, de quatre assesseur-e-s et de quatre assesseur-e-s suppléant-e-s. Deux assesseur-e-s et deux assesseur-e-s suppléant-e-s sont choisi-e-s parmi le représentant-e-s des employeur-e-s, les autres sont choisi-e-s pour moitié parmi les représentant-e-s des travailleurs et travailleuses et parmi les organisations féminines.
- Sous la direction du président, la commission siège à quatre assesseur-e-s, soit deux hommes et deux femmes.
- Le secrétariat de la Commission est assuré par le Bureau de l'égalité et de la famille.

# Les sanctions pénales et civiles



# Les sanctions pénales et civiles

- Les mesures juridiques à l'encontre de l'auteur-e



# Les sanctions pénales et civiles

## ➤ Les mesures juridiques à l'encontre de l'auteur-e

2 sortes de mesures:

### ➤ *Des mesures pénales*

Par le biais d'un dépôt de plainte contre l'auteur-e auprès de la police ou du ministère public

### ➤ *Des mesures civiles*

Poursuivre la personne qui harcèle auprès d'un tribunal civil par une action en cessation de l'acte ou en constatation de l'illicéité du harcèlement sexuel et demander des dommages-intérêts et la réparation du tort moral (art. 28ss CC et art. 49 ss CO)

# Les sanctions pénales et civiles

## ➤ Les sanctions en droit pénal

Suivant la gravité des faits commis, l'auteur-e de l'infraction s'expose à des peines encore plus sévères. C'est le cas notamment pour:

- La contrainte sexuelle (art. 189 CP)
- Le viol (art. 190 CP)
- L'abus de détresse (art. 193 CP)
- L'exhibitionnisme (art. 194 CP)
- La pornographie (art. 197 CP)
- Les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 CP)

# Les sanctions pénales et civiles

## ➤ Les sanctions en droit civil

L'auteur devra réparer le dommage en payant

- Des dommages-intérêts (art. 28ss CC)
- Une somme pour la réparation du tort moral (art. 49 ss CO)



# Références

## ➤ Pour les employeur-e-s

