

Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail

Fiche ③ Membres du personnel

Déclaration de principe
et informations générales
concernant le harcèlement
sexuel au travail



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégués à l'égalité OSDE
Confederazione Svizzera / Confederaziun svizra



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

IMPORTANT

Le harcèlement sexuel est interdit au sein de _____
et n'y est toléré en aucun cas.

Tous et toutes les employé·e·s de _____
ont le droit de travailler dans un environnement
respectueux, sans harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur l'appartenance de genre et constitue une atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne (voir bases légales ci-après).

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes, des comportements et des actes. Tant les regards suggestifs, l'envoi d'images à connotations sexuelles, les blagues sexistes, les remarques embarrassantes sur l'apparence physique et plus largement sur la sphère privée, les contacts corporels non désirés, ainsi que les agressions physiques sont des exemples de harcèlement sexuel. Il importe peu que le harcèlement soit intentionnel ou non intentionnel.

Les responsables des ressources humaines et le personnel d'encadrement ont le devoir d'intervenir, d'établir les faits et de prendre des mesures en cas de harcèlement sexuel.

Les mesures prises ne porteront pas préjudice à la personne concernée. En cas de harcèlement sexuel avéré, l'auteur·e fera l'objet de sanctions allant, selon la gravité de l'acte et les conséquences pour la victime, d'un avertissement au licenciement et pourra, en parallèle, faire l'objet d'une plainte pénale.

Si vous êtes la cible ou témoin de harcèlement sexuel, ou que vous avez des questions sur le sujet, vous pouvez vous adresser à votre responsable RH ou hiérarchique. Elles et ils ont le devoir d'agir immédiatement, pour que le harcèlement cesse, et d'établir les faits.

Par ailleurs si, vous souhaitez recevoir des conseils confidentiels, vous pouvez vous adresser pour toutes questions sur le sujet à la personne de confiance ou à un autre service spécialisé. La personne de confiance est liée par la confidentialité et n'entreprendra aucune démarche sans votre consentement.

La direction vous encourage à parler et à agir. Que vous soyez la cible de harcèlement sexuel ou témoin, nous vous soutiendrons dans vos démarches.

Personne de confiance

Nom _____

Adresse _____

Email _____

Téléphone _____

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance de genre qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement couvre le harcèlement sexiste ainsi que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Comment se manifeste-t-il ?

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes ou des actions, par exemple :

- la présentation, l'affichage, la mise en évidence et l'envoi d'images à connotation sexuelle (aussi par voie électronique);
- les remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- les remarques sexistes et les plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de collègues;
- les pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- les contacts corporels non désirés;
- les avances et les pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- les agressions sexuelles, les contraintes sexuelles, les tentatives de viol ou les viols.

La répétition du comportement importun n'est pas forcément nécessaire pour qu'il soit qualifié de harcèlement sexuel. Une fois suffit.

Où et quand peut-il se produire ?

- Pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'employeur-euse ;
- Hors du lieu de travail, pendant le temps libre, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel, notamment s'il rend plus difficile pour la victime de se rendre au travail (cf. par ex. messages sur les réseaux sociaux, via WhatsApp, blagues pendant les apéritifs, etc.).

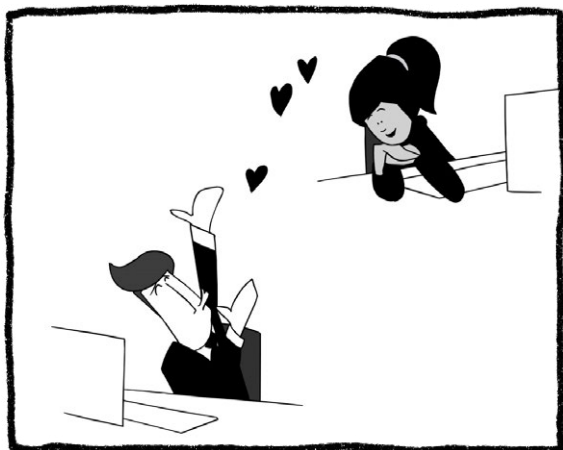
Qui peut être la cible de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'entreprise ou institution, y compris les stagiaires, apprenti-e-s ou auxiliaires ;
- Les femmes sont plus souvent la cible de harcèlement sexuel que les hommes, mais le harcèlement sexuel peut toucher tout le monde.
- Le harcèlement peut également se produire d'homme à homme, de femme à femme, être dirigé contre des personnes homosexuelles (lesbiennes, gays, bisexuel-le-s), trans* ou non binaire.

Qui peut être auteur-e de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'entreprise ou institution (collègues, supérieur-e-s hiérarchiques, subordonné-e-s), membre d'entreprises partenaires ou membre de la clientèle ou des bénéficiaires ;
- Des individus ou des groupes.

Flirt ou harcèlement sexuel ?



Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle ou au contraire un cas de harcèlement sexuel : ce qui distingue les deux types de situation n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont ce dernier est ressenti par la personne concernée, à savoir le caractère désiré ou non du comportement. Il s'agit donc de considérer si la relation est désirée et réciproque ou non.

Un simple flirt consenti ou une relation amoureuse entre l'auteur-e et la cible peut toutefois dégénérer et devenir une situation de harcèlement sexuel, notamment si l'une des deux personnes souhaite y mettre un terme. Il est à noter que souvent l'auteur-e n'a pas l'intention d'entamer une relation ou un flirt avec la cible. Le harcèlement sexuel est plutôt un moyen d'imposer une relation de domination.

Que faire si vous vous sentez la cible de harcèlement sexuel ou si vous en êtes témoin ?

Plusieurs actions sont possibles. Optez pour celles qui vous conviennent le mieux et qui sont le plus adaptées à la situation.

- ① Si c'est possible, vous pouvez informer clairement la personne qui vous harcèle que son comportement vous déplaît ou vous dérange et qu'il n'est ni souhaité, ni toléré. Réagissez vite, avec fermeté et demandez de l'aide rapidement.
- ② Il est conseillé de tenir un journal des événements précisant :
 - l'identité de la ou des personnes harceleuses ainsi que la date, l'heure, le lieu et le type de harcèlement ;
 - votre réaction ou moyen de contrer le comportement importun ;
 - les personnes témoins de chaque situation et leur demander si elles acceptent de témoigner si besoin.
- ③ En tout temps, vous pouvez obtenir des conseils auprès de votre responsable hiérarchique, votre responsable des ressources humaines ou encore auprès de la personne de confiance que nous avons désignée. Elles et ils vous écouteront, vous informeront sur les démarches informelles et formelles possibles et vous conseilleront. **Attention : si vous vous adressez à votre responsable RH ou hiérarchique, il est de son devoir d'intervenir immédiatement pour établir les faits et faire cesser le harcèlement sexuel. Dans ce cas, vos informations ne peuvent pas être traitées de manière confidentielle.**

En aucun cas cette démarche de conseils, ni l'introduction d'une mesure disciplinaire ne vous porteront préjudice. En effet, les plaintes déposées de bonne foi n'auront aucune conséquence même si l'allégation n'est pas suffisamment confirmée.

Les fausses accusations injustifiées sont rares. Toutefois, si elles se produisent, elles pourront être sanctionnées.

Que se passe-t-il si vous contactez vos responsables RH ou votre hiérarchie au sein de votre entreprise ou institution ?

Les responsables RH et hiérarchiques s'entreprendront avec vous, puis avec la ou les personnes mises en cause pour établir les faits.

- S'il s'agit clairement de harcèlement sexuel, et que les comportements sont avérés, il sera enjoint aux personnes auteures de cesser leur comportement importun et des sanctions seront prises à leur égard.
- Si la situation n'est pas claire, une enquête pourra être ordonnée. Des mesures provisoires pour vous protéger pourront être prises et les collègues concerné-e-s seront informé-e-s de l'enquête en cours. Si au terme de l'enquête le harcèlement sexuel est avéré, des sanctions seront prises contre la ou les personnes coupables.

Si au contraire, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, aucune mesure spéciale ne sera prise à condition que la plainte ait été déposée de bonne foi. Des sanctions pourront être prises en cas de fausses accusations visant intentionnellement à nuire à la personne incriminée. Toutefois, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou non, vos collègues seront informé-e-s des résultats de l'enquête.

N'oubliez pas que nous proscrivons fermement le harcèlement sexuel et que nous vous encourageons à oser en parler et à agir, que vous en soyez la cible ou témoin. Nous vous soutiendrons dans vos démarches.

Personne de confiance

Nom _____

Adresse _____

Email _____

Téléphone _____

Bureau égalité / autres services

Nom _____

Adresse _____

Email _____

Téléphone _____

Quelles sont les bases légales ?



Loi sur l'égalité (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, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

Art 5, al.3 LEg

« Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. »

Loi sur le travail (LTr)

Art. 6, al. 1 LTr

« Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs. »

Code des obligations (CO)

Art. 328, al. 1 CO

« L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il (l'employeur) veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. »

Code pénal (CP)

Art. 198 CP

« Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende. »

Où chercher de l'aide ou des informations à l'externe ?

Services spécialisés

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)
egalite@etat.ge.ch
www.ge.ch/egalite

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)
Service de l'inspection du travail - Secteur Santé et sécurité au Travail
ocirt-sst@etat.ge.ch
www.ge.ch

LAVI Centre genevois de consultation pour victimes d'infractions
info@centrelavi-ge.ch
www.centrelavi-ge.ch

Toutes les infractions n'étant pas du ressort de la Loi d'Aide aux Victimes d'Infraction (LAVI), le Centre doit évaluer si la situation relève bien de sa compétence.

Le deuxième Observatoire
www.2e-observatoire.com

Le Centre travaille sur mandat et n'a pas de consultation tout public

Association suisse des personnes de confiance en entreprise
www.aspce.ch

Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)
info@cgas.ch
www.cgas.ch

Sites internet

www.harcelementsexuel.ch
www.non-c-non.ch
www.leg.ch
www.ladragueautravail.ch

Publications

Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail
2016, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent.
Ducret, V., 2010, Georg éditeur.

Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande
2008, Bureau Bass, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique
Ducret, V., 2008, 2^e édition. Georg éditeur.



Illustration Ridlet
Mise en page Mathilde Veuthey