

COMMENT TRAITER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL



DOCUMENT À L'INTENTION DES RESPONSABLES
DES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS

Table des matières

1. Introduction	2
1.1 Pourquoi cette brochure	2
1.2 Historique : la création du Comité contre le harcèlement sexuel	3
1.3 L'apport de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes	4
2. Ce qu'il faut savoir sur le harcèlement sexuel	5
2.1 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?	5
2.2 Une dénonciation difficile	6
3. La prise en charge des situations de harcèlement sexuel	7
3.1 L'entretien : un moment délicat	7
3.2 Les faits	7
3.3 La structure de l'entreprise	8
3.4 Les auteurs	8
3.5 Les victimes	9
3.6 Les preuves, les témoins	10
3.7 Les risques pour la santé de la victime	11
4. La stratégie à adopter	12
4.1 Pour commencer : évaluer la situation	13
4.2 Différents cas de figure	14
4.2.1. La personne est en place mise en demeure pour faire cesser les atteintes subies	14
4.2.1.1 <i>Mise en demeure avec ou sans l'intervention du syndicat</i>	14
4.2.1.2 <i>L'employeur-euse réagit à la mise en demeure</i>	14
4.2.1.3 <i>La mise en demeure échoue</i>	16
4.2.2 La personne résilie les rapports de travail comme solution de dernier recours	16
4.2.3 La personne a été licenciée	18
4.2.3.1 <i>Le licenciement survient avant la plainte</i>	19
4.2.3.2 <i>Le licenciement survient après la plainte</i>	19
4.3 Mesures concrètes à prendre une fois l'enquête réalisée	20
Conclusion	22
Annexes :	
Annexe 1 : grille d'entretien	23
Annexe 2 : dispositions légales	27
Annexe 3 : lettre type de mise en demeure à l'employeur -euse	31
Annexe 4 : lettre type à l'employeur-euse en cas de licenciement de la plaignante	32
Annexe 5 : mandat de l'OCIRT	33
Annexe 6 : adresses utiles	35

1.1 Pourquoi cette brochure

Ce document s'adresse prioritairement aux syndicats et aux associations de femmes qui, dans le cadre de leurs activités, ont à faire avec des personnes faisant l'objet de harcèlement sexuel. Il tente de fournir des outils et une procédure commune pour traiter des problèmes de harcèlement sexuel.

Dans notre partie introductive, nous rappelons brièvement l'élaboration de la prise en charge de la question du harcèlement sexuel depuis 1987. Nous précisons également les différentes manifestations du harcèlement sexuel et la difficulté à le dénoncer. La première partie est consacrée à l'entretien avec la personne harcelée qui a décidé de dénoncer; puis nous abordons la question des stratégies à suivre en fonction de la situation de la personne.

Ce document ne prétend pas être exhaustif. En effet, chaque situation exige un traitement spécifique, qui implique dans certains cas le recours à des avocat-e-s ou à des organismes qui ont une longue pratique de la question.

Par ailleurs, face à la difficulté de s'entretenir avec les victimes, ce document a également pour objectif de permettre à toute personne d'aborder la question du harcèlement sexuel en évitant les erreurs qui peuvent décourager une femme de porter plainte.

Il convient encore de préciser que cette brochure a été rédigée sur la base de la situation qui existe dans le canton de Genève; toutefois, la plupart des informations qu'elle contient sont valables dans toute la Suisse, sous réserve de certaines spécificités légales qui varient d'un canton à l'autre en ce qui concerne la procédure juridique et les instances compétentes.

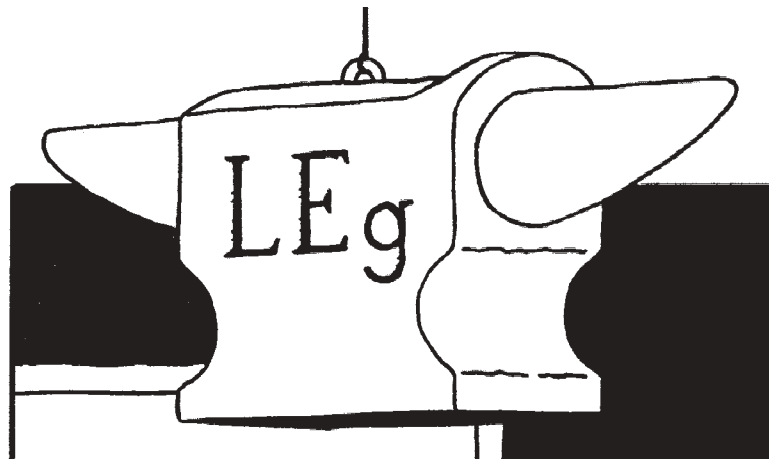
1.2 Historique : la création du Comité contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel fait partie des conditions de travail de beaucoup de femmes. Bien que ce phénomène existe depuis l'entrée des femmes dans le monde du travail, c'est seulement depuis la fin des années 1980 que l'on commence à le dénoncer en Suisse. A Genève, en 1987, une travailleuse déposait plainte au Tribunal des prud'hommes suite au harcèlement sexuel commis par son supérieur hiérarchique. Dans sa lutte, elle avait été soutenue par de nombreux syndicats et groupes féministes regroupés dans un comité de soutien. Cette solidarité lui fut bénéfique, car elle gagna le procès en appel. Fort de cette expérience, un comité se créa sous le nom de Comité contre le harcèlement sexuel (CCHS) avec pour objectifs d'informer et de soutenir les victimes et de combattre également le phénomène.

Depuis lors, le CCHS soutient de nombreuses femmes, mène des actions de dénonciation et fait des propositions pour enrayer le harcèlement sexuel (cf. notamment la brochure **La loi du silence n'est pas une loi**). Ce qui a eu notamment pour conséquence une prise en charge plus grande par les syndicats de la lutte contre le harcèlement sexuel.



Suite à plusieurs expériences de traitement de dossiers de harcèlement sexuel, un réseau informel s'est constitué. A ce jour, ont participé à ce réseau : le CCHS, l'association Viol-Secours et plusieurs syndicats (SIT, SYNA, SSP, FTMH, Hôtel et gastro union). La volonté du réseau est d'impulser une politique de prévention et de défense individuelle et collective. Il vise à développer des pratiques communes de défense des victimes de harcèlement sexuel afin notamment d'imposer au sein des entreprises une procédure de plainte.



1.3 L'apport de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), qui est entrée en vigueur en 1996, a permis une avancée dans la lutte contre le harcèlement sexuel. En effet, la loi reconnaît le harcèlement sexuel au travail comme une discrimination en raison du sexe, interdite par la loi. Dès lors, les personnes harcelées peuvent saisir la justice pour faire cesser la discrimination (voir en annexes les dispositions légales). La loi agit surtout de façon préventive car elle permet de résoudre certains cas de harcèlement sexuel avant qu'il ne soit nécessaire de saisir le tribunal. Avant d'actionner la machine judiciaire, on peut également avoir recours à l'Inspection du travail qui a l'obligation d'intervenir auprès de l'entreprise lorsqu'elle a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Par méconnaissance, le recours à l'Inspection du travail est encore peu utilisé.

2

Ce qu'il faut savoir sur le harcèlement sexuel

2.1 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est toute conduite se manifestant, de façon isolée ou répétée, par des actes physiques, verbaux ou non verbaux à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité physique et psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à compromettre son emploi.

Les **manifestations verbales** sont les plus courantes. Il s'agit par exemple de remarques sexistes, de questions et de confidences sur la sexualité, d'observations sur l'attrait ou le manque d'attrait sexuel d'une personne, de plaisanteries grivoises ou de propos obscènes, d'invitations réitérées suite à une demande de rendez-vous refusée, de demandes sexuelles, plus ou moins explicites, qui peuvent aller jusqu'aux promesses de récompenses ou aux menaces de représailles. Les **manifestations physiques** sont les moins tolérées socialement. Elles s'expriment par de l'exhibitionnisme (masturbation, exhibition des organes génitaux), des contacts (frôlements, attouchements, pincements, baisers); ces comportements peuvent prendre un caractère violent comme des bousculades, des gifles, voire des coups et des agressions sexuelles (tentative de viol, viol, etc.). Enfin les **manifestations non verbales** sont les moins signalées, car elles sont les plus banalisées. Elles prennent la forme de regards ou de gestes suggestifs, de rédaction de messages à caractère sexuel, d'exhibition ou d'affichage de matériel pornographique.

Les victimes de harcèlement sexuel sont dans l'immense majorité des femmes. Il peut arriver que des hommes soient harcelés, mais ces cas sont minoritaires. Quant aux auteurs, il s'agit presque toujours d'hommes. Il est très rare de voir des femmes auteurs de harcèlement sexuel. Dans ces cas, elles détiennent généralement un pouvoir hiérarchique ou de nombre sur la victime.

2.2 Une dénonciation difficile

En dépit des progrès réalisés, il n'en demeure pas moins que dénoncer le harcèlement sexuel est encore très difficile. Au vu du petit nombre de plaintes (au tribunal des prud'hommes et à l'Inspection du travail), on est en droit de penser que les victimes continuent à se taire par peur de représailles. Cette situation est peu réjouissante, mais elle n'est pas immuable.

Il faut savoir que, souvent, les victimes de harcèlement sexuel ne se confient pas spontanément, soit parce qu'elles ont peur qu'on ne les prenne pas au sérieux, soit parce qu'elles éprouvent un sentiment de honte et se demandent ce qu'elles ont fait qui aurait pu provoquer le harcèlement sexuel. Il est encore courant d'entendre dire qu'une femme a provoqué le harcèlement sexuel par ses attitudes ou sa façon de s'habiller, ce qui a pour conséquence de culpabiliser la victime et de déresponsabiliser l'auteur de ses actes. C'est pourquoi, il faut veiller au fait qu'une demande d'aide plus «banale» de la part d'un-e salarié-e peut recouvrir un problème de harcèlement. Ainsi, derrière une demande liée à une question de salaire, par exemple, peut se cacher un problème de harcèlement sexuel; la personne concernée n'osant pas aborder directement le problème.

En outre, il ne faut pas oublier que souvent le harcèlement sexuel se transforme en mobbing, surtout lorsque la victime refuse de se laisser intimider. Celle-ci peut alors choisir de parler uniquement du mobbing, préférant éviter la question du harcèlement sexuel, tant le phénomène est encore entouré de préjugés.

Très souvent, la personne confrontée au harcèlement sexuel de façon répétée et pendant une longue période tombe malade. C'est pourquoi l'état de santé de la personne est souvent un indice qui devrait nous alerter et nous inciter à vérifier de façon appropriée s'il y a présence de harcèlement sexuel, en sachant qu'il est possible de parler de harcèlement sexuel sans utiliser le terme (*comment cela se passe-t-il au travail ? les relations avec les collègues, les supérieurs ?*).

3

La prise en charge des situations de harcèlement sexuel

3.1 L'entretien : un moment délicat

L'entretien avec une personne qui a été harcelée est donc un moment délicat. Il est nécessaire d'établir une relation de confiance avec elle afin qu'elle se sente en sécurité pour fournir toutes les informations nécessaires à l'établissement du dossier. Ces entretiens prennent toujours beaucoup de temps. Dans bien des cas, il est nécessaire de revoir la personne pour disposer d'une version complète de la situation. Dans la mesure du possible, il faudra veiller à ce que les situations puissent être traitées par une femme, car bon nombre de femmes n'osent pas donner de détails ou prononcer certains mots, lorsqu'elles ont un homme en face d'elles.

Parfois, on peut proposer à la personne d'écrire son récit afin de lui éviter de devoir citer oralement les faits.

- *Une grille de questions permettant de recueillir les informations importantes figure en annexe (annexe 1).*

3.2 Les faits

Dans un premier temps, il est important d'avoir connaissance du déroulement chronologique des faits en faisant préciser la nature du harcèlement sexuel, sous quelles formes il s'est manifesté, sa durée et sa fréquence. A la fin du récit, la personne qui écoute doit avoir une idée très précise de ce qui s'est passé. Si ce n'est pas le cas, il est conseillé de poser des questions complémentaires à la femme dans le but d'étayer le dossier.

Dans les situations où il y a eu viol ou tentative de viol, il convient de conseiller à la victime de déposer une plainte pénale contre l'auteur, et de l'orienter dans ce but vers un-e avocat-e.



Dans les cas où, sans que la femme ne parle de viol, elle indique cependant avoir entretenu des relations sexuelles avec le harceleur, il convient de vérifier dans quelle mesure elle a pu se sentir contrainte à le faire (par exemple : chantage au licenciement, ou promesses d'avantages, ou menaces, etc).

3.3 La structure de l'entreprise

S'il s'agit d'une entreprise privée ou d'une administration, les démarches à entreprendre ne seront pas les mêmes. Toutes les administrations cantonales ont des procédures établies à suivre, ce qui n'est pas le cas dans le privé, rares encore sont les entreprises qui ont défini une procédure. Il faut également vérifier si le syndicat est présent dans l'entreprise. Qui sont les délégué-e-s syndicales-aux ? Y a-t-il une commission du personnel ? Ces instances peuvent-elles être mobilisées pour envisager une solution au conflit ? Lorsqu'il en existe une, que dit la convention collective de travail en matière de harcèlement sexuel ?

3.4 Les auteurs

Des informations sur la fonction de l'auteur ou des auteurs (le harcèlement sexuel peut provenir d'un groupe de personnes) et sur les relations de dépendance professionnelle éventuelle entre la victime et le(s) harceleur(s) sont fondamentales, car elles vont déterminer la stratégie à adopter pour faire cesser le comportement. S'il s'agit d'un collègue de travail, par exemple, une simple discussion peut parfois suffire pour aboutir à une solution, alors que si le harceleur est un supérieur hiérarchique, il faudra peut-être faire intervenir la direction. Si le responsable est l'employeur-euse lui/elle-même, on peut s'acheminer soit vers un dépôt de plainte, soit vers un arrangement amiable si l'employeur-euse est prêt-e à présenter ses excuses et à s'engager par écrit à cesser ses agissements.



3.5 Les victimes

Il est également important de se préoccuper du statut de la victime et de sa fonction dans l'entreprise. De quelle reconnaissance la personne bénéficie-t-elle ? S'agit-il d'une simple employée ou au contraire d'une personne qui a des responsabilités dans l'entreprise ? La personne est-elle connue et reconnue par la direction, par le personnel, pour ses compétences professionnelles ou pour ses facilités d'entrer en communication avec les autres ? Jouit-elle d'un certain prestige auprès de ses collègues ou est-elle marginalisée ? Depuis combien de temps l'employée travaille-t-elle dans l'entreprise ? Si la personne n'a pas de permis de travail ou si elle est dans sa période d'essai et qu'elle est facilement remplaçable, la situation sera en effet d'autant plus difficile à traiter. Dans les cas où la victime est une apprentie, il y a lieu d'avertir l'Office d'orientation et de formation professionnelle, à la fois pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour

protéger l'apprentie, et pour qu'il évite que d'autres futures apprenties ne puissent subir les mêmes atteintes.

Enfin, il faut penser à vérifier si la personne accusée a agi de la même manière avec d'autres personnes. En effet, l'expérience montre que le harcèlement sexuel est un comportement souvent répétitif, et qu'il n'est pas rare qu'un harceleur agit de la même manière à l'égard de plusieurs personnes. Existe-t-il d'autres victimes, si oui combien ? Qu'ont-elles subi ? Sont-elles toujours dans l'entreprise ? Ont-elles quitté leur emploi (donné ou reçu leur congé) suite au harcèlement sexuel ?

3.6 Les preuves, les témoins

Il faut également se soucier de détenir des preuves pour étayer le dossier dans les cas où une action en justice s'avérerait nécessaire. Par preuves, on entend notamment des témoignages de personnes qui auraient vu ou entendu quelque chose, ou qui auraient été mises au courant des faits par la victime ou par quelqu'un d'autre, ou qui auraient pu constater des changements dans le comportement habituel de la victime (collègues ou ex-collègues, médecin, ami-e-s, proches). Ces personnes sont-elles prêtes à témoigner ?

Il est aussi nécessaire de rechercher tout indice qui pourrait renforcer la crédibilité de la personne plaignante. Par exemple, il n'est pas rare que les conditions de travail des victimes se dégradent suite à leur refus (critiques infondées ou excessives du travail ou du comportement, contrôles accrus, augmentation de la charge de travail, retrait de travail, refus de promotion, etc.) ou encore qu'elles tombent malades. Il conviendra de penser également à vérifier la cohérence de certaines informations en les mettant en relation entre elles. Il est important de se soucier également des alliés sur qui la victime peut compter dans l'entreprise (parmi ses collègues ou dans la hiérarchie). En effet, les conflits en matière de harcèlement sexuel entraînent très souvent la création de clans soutenant chacun une des parties. La personne mise en cause a généralement davantage de soutien que la victime.



3.7 Les risques pour la santé de la victime

Il est nécessaire d'évaluer avec la victime si elle se sent en sécurité à son poste de travail. Dans la négative, il faudra probablement qu'elle consulte un-e médecin pour envisager un arrêt de travail. A-t-elle peur du harceleur ? Craint-elle une recrudescence des agressions ? Est-elle en arrêt de travail ? Se sent-elle en bonne santé ? Sinon, quels troubles a-t-elle pu constater ? (maux de tête, douleurs dorsales, brûlures d'estomac, fatigue, insomnie, dépression, etc.). Le cas échéant, il est judicieux de lui conseiller de consulter un-e médecin et de s'assurer qu'elle dispose d'un réseau de soutien (famille, ami-e) sur lequel elle peut compter. On peut lui proposer de consulter la permanence Viol-Secours ou le Centre de consultation LAVI (Loi sur l'aide aux victimes d'infractions) où elle trouvera écoute, aide et soutien dans les démarches à entreprendre.

- (voir adresses utiles, annexe 6).

4

La stratégie à adopter

Préambule

Il n'existe malheureusement pas de modèle d'intervention applicable à toutes les situations. Dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas combattu vigoureusement par les directions d'entreprise, il s'avère nécessaire d'évaluer les rapports de force et d'adopter la stratégie adéquate. En effet, il faut savoir que les entreprises - quand elles entrent en matière - résolvent très souvent le problème en se débarrassant de la personne plaignante et non de la personne mise en cause, tout particulièrement lorsque cette dernière est un cadre, à moins que celui-ci ne soit déjà sur la touche.

Dans un premier temps, quand l'entreprise n'a pas prévu de procédure interne de plainte, on tentera de trouver une solution par le dialogue auprès de l'instance responsable (service du personnel, direction, etc.) afin que le harcèlement sexuel cesse et que la victime ne soit pas pénalisée.

Dans certaines situations, la négociation est impossible, par manque de volonté de la direction. Il faudra envisager d'autres moyens tels que la dénonciation auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) ou encore le dépôt de plainte au Tribunal.

Enfin, dans tous les cas où c'est possible, une riposte collective peut être envisagée dans l'entreprise par la mobilisation de travailleuses et de travailleurs, par un débrayage, par une dénonciation ou une action publique. Ces actions ont généralement un plus grand impact que la négociation et obligent les entreprises à prendre le problème au sérieux.

Une règle de base consiste à évaluer chaque étape avec la personne concernée et à la rendre attentive aux conséquences possibles des démarches choisies. Si la personne ne veut pas l'intervention du syndicat, il faut lui conseiller de se faire accompagner par



une personne de confiance, un proche, une personne du comité contre le harcèlement sexuel ou un-e avocat-e. Le centre de consultation LAVI (aide aux victimes), l'association Viol secours et le comité contre le harcèlement sexuel disposent de noms d'avocat-e-s compétent-e-s dans ce domaine (*voir adresses utiles, annexe 6*).

4.1 Pour commencer : évaluer la situation

Il s'agit de :

- procéder à la récapitulation des moyens dont dispose la personne harcelée pour faire valoir ses droits ;
- établir la liste des témoins et obtenir d'eux une déclaration écrite, faisant état de leurs constats ou expériences similaires;
- vérifier les besoins en termes d'appui psychologique et orienter, le cas échéant, la personne harcelée vers une des structures du réseau pour qu'elle soit soutenue dans sa démarche et puisse la mener valablement;
- déterminer si la personne harcelée souhaite continuer à travailler dans l'entreprise ou si au contraire elle souhaite la quitter;
- évaluer les dispositions de l'employeur à entrer en matière ;
- établir à partir de tous ces éléments les objectifs et les priorités.



4.2 Différents cas de figure

Les démarches vont évidemment varier, selon que la personne est encore en place, qu'elle a été licenciée ou encore qu'elle souhaite résilier elle-même son contrat de travail. L'intervention variera également en fonction des moyens dont dispose la personne harcelée pour faire valoir ses droits, ainsi que de la disposition de l'employeur-euse à entrer en matière.

4.2.1 *La personne est en place : mise en demeure pour faire cesser les atteintes subies*

4.2.1.1 Mise en demeure avec ou sans l'intervention du syndicat

L'employeur-euse est informé-e des faits, et mis-e en demeure de faire cesser l'atteinte. Le contenu de la lettre précise l'illégalité de l'atteinte, les obligations de l'employeur-euse et les conséquences légales en cas de violation de celles-ci. La personne demande à être informée des mesures que l'employeur-euse compte prendre et lui impartit un délai. Elle prévient qu'en cas de réponse insatisfaisante, elle devra renoncer à poursuivre les rapports de travail et/ou qu'elle fera valoir ses droits auprès des instances compétentes.

Si c'est le syndicat qui écrit, il sollicite un entretien auprès de l'employeur-euse, à l'occasion duquel le syndicat l'interpellera sur les mesures qu'il/elle est prêt-e à prendre. Le cas échéant, le syndicat formulera des propositions de mesures possibles.

- *Annexe 3 : lettre- type 1*

4.2.1.2 L'employeur-euse réagit à la mise en demeure

L'employeur-euse peut réagir à la mise en demeure de différentes manières : soit il/elle prend les mesures adéquates sur la base des éléments qui lui ont été communiqués, soit il/elle souhaite pouvoir prendre une décision après avoir réalisé une enquête approfondie sur le problème posé. Le type de mesures qu'il/elle prendra dépendra de son appréciation de la situation. Les mesures peuvent être complémentaires les unes des autres.

Exemples de mesures donnant suite à la mise en demeure :

- l'employeur-euse s'entretient avec la personne mise en cause dans le but de lui communiquer les plaintes formulées à son égard, le caractère illicite de ce type de comportement et le fait que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans l'entreprise ;
- l'employeur-euse déplace la personne mise en cause dans un service où elle n'est plus en état de nuire ;
- l'employeur-euse sanctionne la personne mise en cause par un avertissement écrit en précisant les mesures qui seraient prises en cas de récidive ;
- l'employeur-euse licencie la personne mise en cause en respectant le préavis légal ;
- l'employeur-euse licencie la personne mise en cause avec effet immédiat pour justes motifs ;
- l'employeur-euse distribue le dépliant d'information à l'attention des employé-e-s, l'affiche dans l'établissement et organise une ou plusieurs journées de formation à l'attention de son personnel, via les services de l'OCIRT ou de tout autre organisme compétent;
- l'employeur-euse demande à l'OCIRT de procéder à une enquête en suspendant, le cas échéant, la personne mise en cause pendant le déroulement de l'enquête.

En aucun cas, il n'est admissible que la personne plaignante soit transférée, à moins qu'elle en fasse expressément la demande. Par ailleurs, si la victime n'est pas en mesure de poursuivre son travail en présence de la personne qui l'a harcelée ou si elle ne le souhaite pas - ce qui est très souvent le cas -, on doit s'assurer qu'une solution qui lui convienne soit trouvée.

Lorsque la personne mise en cause est l'employeur-euse lui/elle-même, celui/celle-ci peut présenter des excuses et s'engager par écrit à cesser ses agissements. Dans le cas où la personne ne souhaite pas poursuivre les rapports de travail, l'employeur-euse la libère et l'indemnise.

En cas d'interpellation de l'Inspection du travail (OCIRT)

Lorsque l'employeur-euse a des doutes et veut obtenir un avis neutre sur le problème posé, il/elle peut opter pour la réalisation d'une enquête. Le syndicat fait valoir

la nécessité que l'enquête soit effectuée par une organisation indépendante, reconnue et compétente dans le domaine ; il oriente l'employeur-euse vers les services de l'OCIRT.

L'interpellation de l'OCIRT peut être faite conjointement par l'employeur-euse et la personne plaignante et inclure des demandes spécifiques de la personne harcelée (comme par exemple l'audition de certaines personnes en place ou ayant travaillé par le passé dans l'entreprise). Les parties veilleront à demander à l'OCIRT que l'enquête se réalise dans les meilleurs délais, de façon à régler au plus vite la situation. Elles examineront les mesures provisoires envisageables pour protéger la personne plaignante d'une dégradation des rapports de travail (soit par un aménagement du poste de travail, soit par le déplacement de la personne mise en cause, soit par celui de la personne harcelée si celle-ci en fait expressément la demande et sous réserve de garanties très précises, etc.).

L'employeur-euse se basera sur le résultat de l'enquête pour prendre les mesures qui s'imposent. Si l'employeur ne tient pas compte des recommandations et conclusions du rapport d'enquête, il faudra réagir en conséquence (saisir le tribunal des prud'hommes notamment).

- (Voir annexe 5 : mandat de l'OCIRT)

4.2.1.3 La mise en demeure échoue

Si la mise en demeure n'aboutit à aucun résultat, la personne harcelée doit décider de la suite à donner, en fonction des moyens dont elle dispose pour faire valoir ses droits.

Ainsi, elle peut décider de :

- suspendre ses prestations jusqu'à ce que l'employeur-euse remplisse ses obligations et saisir le tribunal des prud'hommes en invoquant l'art. 5 de la LEg et l'art. 324 al. 1 CO (voir annexe 2 : dispositions légales);
- déposer une plainte à l'Inspection du travail afin que ce service procède à une enquête dans le but d'établir les faits; si l'enquête est favorable à la travailleuse, cela pourra obliger l'employeur-euse à rectifier son point de vue et à prendre des mesures adéquates; ou, en cas

d'impasse totale, le résultat de l'enquête sera utile dans le cadre d'une procédure en justice;

- résilier son contrat de travail et faire valoir ses droits au délai de congé ainsi que, le cas échéant, à une indemnité pour tort moral et à une indemnité selon la LEg, du fait de l'absence de mesures prises par son employeur-euse à l'encontre de la discrimination;
- déposer une plainte pénale, si la gravité de la situation l'exige et si les preuves permettent réellement d'escompter une condamnation, et enfin si la victime souhaite que l'auteur des actes de harcèlement sexuel soit sanctionné pénalement.

Selon les circonstances, plusieurs de ces démarches peuvent être entreprises simultanément.

La plaignante entreprendra ces démarches après avoir évalué les résultats qu'elle peut en escompter.

Commentaire:

Selon leur estimation, le syndicat ou l'association et la personne plaignante s'assureront que cette dernière soit soutenue pendant les audiences publiques du tribunal par la présence de proches et/ou de personnes provenant des différents réseaux militants existants, en faisant connaître la date de ces audiences.

Des dépliants d'information peuvent être remis aux autres membres du personnel à des fins d'information ou de prévention.

En cas de nécessité, le syndicat pourra envisager des démarches de dénonciation par des actions publiques (actions symboliques, tractage, etc).

Finalement, si la personne harcelée a donné son congé, le syndicat pourra l'accompagner dans le cadre de ses premiers contacts avec l'Office cantonal de l'emploi afin que les difficultés vécues dans son dernier emploi soient prises en compte dans le cadre de son placement.

4.2.2 La personne résilie les rapports de travail comme solution de dernier recours

Il arrive que, ne supportant plus ses conditions de travail, la personne harcelée renonce à poursuivre ses rapports de travail. C'est notamment le cas lorsqu'elle ne peut imaginer que la situation change, lorsque la gravité

des faits ne permet pas d'envisager une autre issue, ou lorsque la personne ne souhaite pas entreprendre des démarches du fait de leur pénibilité (les démarches sont souvent éprouvantes et comportent bien des inconnues dont notamment la durée et le résultat).

La lettre de résiliation mentionnera de préférence explicitement les motifs la justifiant.

Lorsque la personne harcelée décide de résilier son contrat de façon explicite, il est utile qu'elle fasse valoir qu'il s'agit d'une atteinte discriminatoire, contraire à la loi sur l'égalité, illicite et attentatoire à sa personnalité. Il est judicieux qu'elle fasse état du type d'atteinte subie, du tort consécutif et des signes de désaccords qu'elle a manifestés pendant les rapports de travail ou alors de son impossibilité à réagir face aux actes qu'elle a subis. Elle peut également appuyer ses dires par une attestation médicale, le cas échéant. Lorsqu'elle prévoit de faire valoir ses droits auprès du tribunal des prud'hommes ou pénal, elle l'indique alors clairement.

Elle résiliera son contrat avec effet immédiat, en invoquant de justes motifs impérativement, lorsque le contexte l'exigera. Il faudra la prévenir des conséquences sur ses droits au chômage dans le cas où elle ne disposerait pas de moyens pour prouver ses dires. Lorsqu'il ne paraît pas possible de prouver l'existence des justes motifs, et que la victime peut envisager d'exercer encore quelques semaines son travail ou qu'elle se trouve en arrêt de travail, il est préférable qu'elle résilie son contrat en respectant le délai de congé.

Lorsque la personne harcelée ne souhaite pas nommer explicitement les actes qu'elle a subis, elle peut faire état d'actes ayant porté atteinte à sa personnalité ou à sa santé. Elle peut faire valoir, via une attestation de son médecin, la nécessité de changer d'emploi pour des raisons de santé.



4.2.3 *La personne a été licenciée*

4.2.3.1 Le licenciement survient avant la plainte

Lorsque le licenciement est prononcé avant la plainte, la personne harcelée appréciera la situation et fera valoir ses droits en conséquence (informer l'employeur-euse, contestation du congé, demande d'indemnité pour tort moral, demande d'enquête, d'édification d'un règlement et d'intervention de prévention).

4.2.3.2 Le licenciement survient après la plainte

L'art. 10 LEg instaure une protection contre les congés de rétorsion. Ainsi, un congé donné, sans motif justifié, suite à une réclamation formée au sein de l'entreprise ou en justice pour se plaindre d'une discrimination, peut être annulé.

Cette protection contre le congé est valable pendant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise ou en justice, ainsi que pendant le semestre qui suit la fin des démarches ou de la procédure.

Il convient dans un premier temps, si la salariée vous consulte tout de suite après avoir reçu la lettre de congé, de rappeler à l'employeur cette protection contre les congés, et de l'inviter à retirer immédiatement le congé.

- (cf. annexe 4 : lettre-type 2).

En cas de refus ou de non réponse, il convient de demander au Tribunal des prud'hommes **l'annulation du congé**. Attention, le délai à respecter impérativement est bref, il faut que la demande soit déposée **avant la fin du délai de congé**.

Etant donné qu'il peut s'écouler plusieurs mois avant que le Tribunal ne rende sa décision quant à l'éventuelle annulation du congé, la loi prévoit que la salariée peut demander son **réengagement provisoire** pendant la durée de la procédure. **S'agissant d'une demande de mesures provisionnelles, il faut l'adresser au Tribunal de première instance et non au Tribunal des prud'hommes. Il est impératif dans ce cas de mandater un-e avocat-e-, les syndicats n'étant pas autorisés à représenter les parties devant le Tribunal de première instance.**

Au cas où la salariée ne souhaite pas demander l'annulation du congé, parce que l'idée de retourner à son poste de travail lui est insupportable, il reste possible de de-

mander une **indemnité pour licenciement abusif** au sens de l'art. 336 al. 1 lettre d CO.

Une **indemnité pour tort moral** peut éventuellement être demandée en plus, pour autant que le harcèlement sexuel ait causé à la victime une atteinte d'une certaine gravité (art. 49 CO), par exemple une atteinte à la santé physique ou psychique dûment établie par certificat médical.

A noter que cette indemnité pour licenciement abusif peut être cumulée avec une demande d'indemnité pour harcèlement sexuel, fondée sur l'art. 5 al. 3 LEg. Cette dernière indemnité n'est toutefois due que si l'employeur ne parvient pas à prouver qu'il a pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin. Par ailleurs, l'indemnité pour harcèlement sexuel se calcule sur la base du salaire moyen suisse, et non pas sur la base du salaire effectif de la salariée, comme c'est le cas de l'indemnité pour licenciement abusif.

● *Annexe 3 : lettre-type à l'employeur (2)*

4.3. Mesures concrètes à prendre une fois l'enquête réalisée

Dans les cas où une enquête a été confiée à l'Inspection du travail, les parties sont informées des conclusions de celle-ci. Si l'enquête confirme le harcèlement sexuel, l'employeur-euse est censé prendre les dispositions adéquates. Si l'employeur-euse ne s'exécute pas, il faudra le/la poursuivre en justice (auprès de la juridiction des prud'hommes) ou l'y contraindre par d'autres moyens.

Lorsque le harcèlement sexuel n'a pas été confirmé, la personne plaignante éventuellement accompagnée de son syndicat demande un entretien à l'employeur-euse pour examiner dans quelles conditions les rapports de travail peuvent continuer. Ils examineront ensemble comment la plaignante peut poursuivre son travail sans être en contact avec la personne mise en cause, tout en conservant la même fonction ou une fonction équivalente. Si la personne plaignante ne souhaite plus poursuivre son travail, il faudra négocier avec l'employeur les conditions de la fin des rapports de travail.

Dans tous les cas, il faut solliciter l'employeur-euse pour qu'il/elle diffuse dans son établissement le dépliant de prévention à l'intention des employé-e-s et affiche le dépliant établi pour les entreprises dans lequel apparaît notamment la déclaration de principe stipulant que le harcèlement sexuel est illicite et passible de sanctions.

De même, il faut solliciter de l'entreprise qu'elle évalue quel genre de journées de formation pourraient être organisées à l'attention de son personnel, à titre de prévention. Des journées distinctes peuvent être organisées à l'attention d'une partie ou de l'ensemble du personnel, selon les fonctions des uns et des autres.

Dans le cas où une entreprise a été condamnée par le *tribunal des prud'hommes* et n'a pris aucune disposition pour faire cesser les situations de harcèlement sexuel, une dénonciation publique se justifie pleinement et est indispensable. Elle peut se justifier dans d'autres cas également.

Les victimes de harcèlement sexuel souffrent généralement d'une perte de confiance en elles-mêmes et ont beaucoup de difficultés à se remettre de ces agissements. Elles ont besoin de reconnaissance pour pouvoir tourner la page. A cet effet, dans toute la mesure du possible, on veillera à négocier des mesures de réparation pour la victime, par exemple, lettre d'excuses, accès facilité à un perfectionnement professionnel, indemnités, etc.





Conclusion

Contrairement à une idée trop répandue, le harcèlement sexuel ne se résume pas à un problème individuel, ni même à un problème "relationnel" entre deux personnes. Il s'agit d'un phénomène qui a une dimension sociale, et qui reflète les rapports inégaux entre hommes et femmes dans le monde du travail comme ailleurs. D'un point de vue syndical, il est essentiel que les personnes (en grande majorité des femmes) qui subissent ce type d'atteinte à leur personnalité et à leur dignité puissent compter sur la solidarité et la compréhension de leurs collègues. Sans ce soutien, l'expérience montre que la situation des victimes devient vite insupportable, ce qui débouche sur la perte de leur emploi (sans compter les conséquences sur leur état de santé physique et psychique). Notre tâche est donc de favoriser au maximum la compréhension du phénomène du harcèlement sexuel et la solidarité avec les personnes qui en sont victimes.

Nous espérons que le présent document pourra contribuer à se rapprocher de cet objectif.

Si vous souhaitez prendre contact avec le réseau contre le harcèlement sexuel pour un échange d'informations ou d'expériences, n'hésitez pas à le faire !

Annexe N° 1 : Grille d'entretien en cas de plainte pour harcèlement sexuel

Conditions préalables pour le bon déroulement de l'entretien

Il est important de mettre la personne en confiance, de faire en sorte qu'elle ait la possibilité de présenter sa situation auprès d'une personne du même sexe, et de lui fixer un rendez-vous dans le plus bref délai. Il est important de prévoir une heure à une heure et demie d'entretien, dans un lieu tranquille. A l'occasion des entretiens ultérieurs, il est judicieux de vérifier les éléments qui ont été présentés, s'ils ont été bien compris par la personne qui a reçu la plaignante et s'ils doivent être complétés.

Informations à donner en début d'entretien

Il est important de signaler à la personne plaignante en début d'entretien la nécessité de décrire la situation avec le plus d'exactitude possible. Il faut l'informer que si le harcèlement sexuel a abouti à un viol il est recommandé d'en parler, du fait que d'autres démarches doivent être envisagées. La brochure éditée par l'association "Viol secours", sur les différentes formes de violence à l'égard des femmes, intitulée "La violence est inacceptable, Violences sexuelles contre les femmes, que faire ?" peut être remise à la personne ; cela peut l'aider à raconter les événements. Dans le cas d'un viol, il est recommandé de contacter les permanentes de "Viol secours" pour appréhender la situation. Il est également conseillé de rendre la plaignante attentive au fait qu'il est utile de savoir si elle a entretenu des relations intimes avec d'autre(s) collègues, pour être capable de réagir à une utilisation qui pourrait être faite de ce genre d'élément, par l'autre partie.

Questions :

1. Identification des différents protagonistes

Coordonnées de la personne harcelée :

- Nom :
- Prénom :
- Adresse :
- Numéro de téléphone :
- Date de naissance :
- Nationalité :
- Type de permis :
- Fonction occupée :
- Début du contrat :

Coordonnées de l'employeur :

- Nom de l'employeur ou de la société :
- Type d'activité et taille de l'entreprise :
- Adresse :
- No de tél. :

Identification de la personne mise en cause

- Nom, prénom :
- Age :
- Fonction occupée et position hiérarchique :
- Ancienneté dans l'entreprise :

Etablissement d'un organigramme de l'entreprise et du département où les événements se sont produits (préciser sur l'organigramme les alliés potentiels et les personnes pouvant nuire aux intérêts de la personne plaignante).

2. Etablir l'état de fait général au moment où a lieu le premier entretien :

- La personne est-elle toujours employée de l'entreprise ? . . . oui / non
- A-t-elle donné son congé ? : oui / non
- Si oui, quand ?
- A-t-elle été licenciée ? oui / non

- Si oui, quand et de quelle manière?
- Est-elle en arrêt de maladie? oui/non
- Si oui, depuis quand?
- A-t-elle été en arrêt de maladie durant l'année écoulée? . . oui/non
- Si oui pour quelle durée?
- La personne peut-elle obtenir de son thérapeute
une attestation décrivant les troubles constatés
et les causes probables de ceux-ci? oui/non
- La personne se sent-elle menacée
par l'auteur du harcèlement? oui/non

3. *Présentation chronologique du déroulement des événements depuis le début des rapports de travail*

Mentionner les faits, les dates, les personnes concernées, le déroulement des événements au sens large. On peut proposer à la personne d'écrire son récit, si elle trouve trop pénible de le faire oralement.

En quoi a consisté le harcèlement sexuel ? (sa nature et sa fréquence)

- Paroles déplacées:
- Attitudes qui mettent mal à l'aise:
- Contacts physiques non désirés:
- Chantage:
- Présence de matériel pornographique:
- Propositions importunes:
- Rapports sexuels imposés:
- Autres (*précisez*):

Description chronologique des faits, avec les dates, la fréquence, et les événements marquants :

Il faut qu'apparaisse également dans cette description :

- la stratégie qu'elle a adoptée pour exprimer son désaccord à la personne qui la harcèle
- si elle a informé la hiérarchie de la situation? oui/non
- si oui, quelle personne a été interpellée?
- à quelle date?
- comment: par oral ou par écrit et avec quel contenu?
- Témoins éventuels du harcèlement (identité, position dans l'entreprise, de quoi peuvent-ils être témoins, et évaluer s'il est possible

qu'ils témoignent en faveur de la personne plaignante); déclarations de proches à qui la personne se serait confiée ; attestations médicales éventuelles, etc.

- Autre(s) victime(s) éventuelle(s) (identité, position dans l'entreprise, évaluer s'il est possible de la ou les associer aux démarches envers l'employeur-euse).

4. *Questions complémentaires :*

- Examiner quelle a été l'appréciation des qualités professionnelles de la personne plaignante (félicitations, primes, avertissements, etc.).
- Faire le point sur la situation de la personne plaignante par rapport à son environnement privé, familial (est-elle soutenue par des personnes proches, par son/sa conjoint-e, contexte culturel, etc.).
- Etablir s'il est nécessaire de faire appel à une tierce personne, pour un accompagnement psychologique, juridique ou autre. Remettre à la personne les adresses utiles (avocat-e, médecin, psychologue, etc), au besoin après s'être renseigné à ce sujet auprès d'un organisme compétent (Viol Secours, Comité contre le harcèlement sexuel, Centre LAVI etc ; cf. annexe 6).

5. *Conclusions de l'entretien*

- Présenter à la personne les démarches possibles.
- Lui expliquer que les démarches peuvent avoir l'intérêt suivant :
 - lui procurer un effet réparateur;
 - faire respecter ses droits fondamentaux;
 - sanctionner la personne mise en cause, ou l'employeur-euse;
 - faire cesser les agissements, prévenir pour éviter d'autres victimes potentielles.
- Informer la personne plaignante de ses droits (législation, rôle des syndicats, rôle du comité contre le harcèlement sexuel).
- Informer la personne des difficultés auxquelles elle peut être confrontée dans le cadre des démarches :
 - pénibilité en raison de la durée des démarches, des propos à formuler et à répéter ainsi que des arguments utilisés par l'autre partie (réplique fréquente de l'autre partie basée sur : la théorie du complot, de la provocation, de la drague, etc.);
 - obstacles imprévus, déceptions, isolement, découragement;
 - impact sur les rapports familiaux, de couple;
 - éventuel risque de menaces de plainte en diffamation de la part de la personne mise en cause.

Annexe N° 2 : dispositions légales

1) Code des Obligations

Art. 49 al.1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

Art. 328 ¹ 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 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.

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Art. 324 al.1 Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

Art. 336 al.1 lit.d

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie : (...)

d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail; (...)

Art. 336 a ¹ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

² L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

Art. 336 b ¹ La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336 a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

- ² Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

2) Loi sur le travail

Art. 6 al. 1 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.

Art. 2 al. 1 Ordonnance 3

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs.

3) Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Art. 3 ¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs en raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

³ (...)

Art. 4 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 d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5 ¹ Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des articles 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative :

- a. d'interdire la discrimination ou d'y renoncer si elle est imminente;
 - b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
 - c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;
 - d. d'ordonner le paiement du salaire dû.
- ² Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.
- ³ 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.
- ⁴ En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue au 2^e alinéa n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux 2^e et 3^e alinéas n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.
- ⁵ Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Art. 10

- ¹ La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

- 2 Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.
- 3 Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.
- 4 Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'article 336a du code des obligations en lieu et place de l'annulation du congé.
- 5 Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'article 7.

4) *Code pénal*

- Art. 193** Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou d'un lien de dépendance de toute autre manière, aura déterminé celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera puni de l'emprisonnement.
- Art. 198** Celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni des arrêts ou de l'amende.

Annexe N° 3 : lettre-type de mise en demeure à l'employeur-euse (1)

Madame, Monsieur,

Nous intervenons au nom et pour le compte de Mme X, membre de notre syndicat, qui nous a consultés au sujet des difficultés qu'elle rencontre au sein de votre entreprise, et nous a chargés de la défense de ses intérêts.

Mme X nous a fait part de la situation suivante :

(brève description des faits, en précisant dates, lieux, noms et fonctions des personnes en cause et des témoins éventuels)

Les faits décrits ci-dessus sont constitutifs de harcèlement sexuel, c'est-à-dire d'une discrimination interdite par la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes.

Nous vous rappelons qu'en vertu de la loi (art. 328 CO et art. 6 LTr), l'employeur est responsable de la protection de la personnalité et de l'intégrité de ses employé-e-s.

Nous vous demandons en conséquence de prendre immédiatement toutes mesures utiles afin de faire cesser la situation de harcèlement sexuel que subit Mme X, et de lui garantir des conditions de travail qui respectent sa personnalité.

A défaut, Mme X se réserve d'agir en justice pour faire valoir les droits qui découlent de la Loi sur l'Égalité, en particulier le droit au versement d'une indemnité.

Nous sommes naturellement prêts à vous rencontrer pour tenter de trouver une solution amiable à ce litige, et à examiner toute proposition que vous pourriez nous soumettre pour le régler au plus vite. Toutefois, sans réponse de votre part dans les dix jours, nous devons conseiller à Mme X de s'adresser à l'office de l'inspection du travail (OCIRT) et d'entreprendre une action en justice.

Veillez agréer, etc.

Annexe N° 4 : lettre-type à l'employeur-euse en cas de licenciement (2)

Madame, Monsieur,

Nous avons été consultés par Mme X qui nous a soumis la lettre de résiliation de son contrat de travail que vous lui avez adressée en date du...

Or, il ressort des explications que nous a fournies Mme X qu'en date du..., soit x jours/ semaines avant la résiliation de son contrat de travail, elle s'est adressée à vous/ au service du personnel pour se plaindre oralement/ par écrit de la discrimination qu'elle subissait du fait des actes de harcèlement sexuel commis par Y.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'aux termes de l'art. 10 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, les salariées sont protégées contre le congé pendant toute la durée des démarches effectuées suite à une réclamation adressée à l'employeur pour qu'il mette fin à une discrimination. A ce jour, ces démarches ne sont pas terminées, puisque vous n'avez pas encore donné suite à la réclamation de Mme X.

En conséquence, et à défaut de tout motif justifié de licenciement, nous constatons que la lettre de congé qui a été adressée à Mme X constitue une mesure de rétorsion suite à sa plainte, ce qui contrevient clairement à l'art. 10 LEg.

Conformément à cette disposition, Mme X envisage de s'adresser au Tribunal des prud'hommes pour demander l'annulation du congé.

Afin d'éviter une procédure judiciaire, nous vous invitons à nous confirmer, par retour du courrier, que le congé notifié à Mme X est retiré.

En restant à votre disposition pour nous entretenir avec vous de cette affaire, nous vous présentons...etc.

Annexe N° 5 : mandat de l'OCIRT

Mandat de l'OCIRT, dans le cadre de la Loi sur le travail, concernant le respect de la protection des travailleur-euse-s.

La loi sur le travail oblige l'employeur à protéger son personnel contre toute atteinte à leur personnalité. La loi sur le travail (LTr) mandate les offices cantonaux d'inspection des relations du travail pour la faire respecter. Concrètement l'OCIRT a donc deux mandats spécifiques :

- celui de la prévention, notamment par l'organisation de cours de formation et de diffusion d'information sur toutes les questions qui concernent l'application de la loi ;
- celui du contrôle de l'application de la loi par l'exercice de son pouvoir d'inspection des entreprises après le dépôt d'une plainte.

Dans les situations de harcèlement sexuel, l'intervention de l'OCIRT pour procéder à une enquête est l'un des instruments adéquats. Celle-ci a différents avantages : le caractère particulièrement complexe des situations nécessite une analyse neutre, la nécessité d'aboutir à des solutions qui abordent le problème dans son intégralité, et finalement le fait d'éviter des procédures en justice, extrêmement éprouvantes pour la personne plaignante

L'enquête de l'OCIRT va intervenir comme un outil pour confirmer ou non une situation de harcèlement sexuel. Il est donc important de bien évaluer chaque situation avant de solliciter l'OCIRT.

Lorsqu'une situation de harcèlement sexuel existe dans un établissement, mais que la personne harcelée ne veut pas se mettre en avant, le syndicat peut tenter d'alerter l'OCIRT pour que celui-ci procède à une inspection à l'intérieur de l'entreprise et adresse à l'employeur, le cas échéant, des recommandations.

Lorsqu'une situation a été résolue dans une entreprise, sans l'intervention de l'OCIRT, il serait opportun que les parties signalent à l'OCIRT les démarches entreprises ; cela permettrait de produire des statistiques.

Propositions de modalités d'enquête

Le syndicat veillera à remettre à l'OCIRT une description :

- de la chronologie des événements;
- de la nature du harcèlement sexuel, sous quelles formes il s'est manifesté, sa fréquence, sa durée;
- des conséquences sur les conditions de travail;
- du poste occupé par la personne plaignante;
- du poste occupé par la personne mise en cause;
- de l'organigramme de l'entreprise, en donnant des indications sur d'autres victimes ou des témoins (en place ou ayant quitté l'entreprise);
- des éléments relatifs aux conséquences psycho-sociales sur la personne plaignante, par l'apport d'attestation médicale ou de noms de proches pouvant témoigner de leurs constats suite aux atteintes subies.

Le syndicat demandera à l'OCIRT :

- de procéder rapidement à l'enquête, si possible dans un délai de 2 mois;
- d'auditionner toutes les personnes que la personne plaignante indiquera en plus d'un échantillon représentatif de l'entreprise ou du service concerné;
- de tranquilliser les personnes auditionnées de façon à ce qu'elles osent s'exprimer, en leur expliquant que l'employeur n'a pas le droit de les sanctionner pour le seul fait d'avoir apporté leur témoignage;
- de remettre ses conclusions, si possible dans les 10 jours suivant l'enquête;
- de veiller à ce que le rapport comporte des propositions quel que soit le résultat de l'enquête. La personne plaignante (via le syndicat) peut même proposer les solutions qu'elle estimerait adéquates.

Il est bon que le syndicat accompagne la personne plaignante à l'occasion de ses auditions.

Annexe N° 6 : *adresses utiles*

Comité contre le harcèlement sexuel

case postale 459

1211 Genève 24

Tél. 022 345 20 20

(Le **réseau contre le harcèlement sexuel** peut également être contacté à cette même adresse)

Centre de consultation LAVI (aide aux victimes)

40, rue du Stand

1205 Genève

Tél. 022 320 01 02

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme

2, rue de la Tannerie

1227 Carouge

Tél. 022 301 37 00

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

23, rue Ferdinand-Hodler

case postale 3974

1211 Genève 3

Tél. 022 327 28 50



Merci à Exem pour ses dessins !



Ce document a été rédigé par
le Comité contre le harcèlement sexuel,
le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs),
le SSP-vpod (Syndicat des services publics),
avec le soutien de la CGAS
(Communauté genevoise d'action syndicale)

Genève, mai 2003

Pour les commandes:
Comité contre le harcèlement sexuel
case postale 459
1211 Genève 24