



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Département fédéral de l'intérieur DFI
**Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes BFEG**

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

**Guide pour les
personnes employées**

Contenu

Éditeur:

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO | Direction du travail | Conditions de travail

Protection de la santé au travail

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Photos : Adobe Stock, Wapico

Mise en page : Yellow | yellow.agency

Année de parution : 2026

Distribution :

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N° 301.922.f

À télécharger :

www.seco.admin.ch

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 4 |
| Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? | 6 |
| Conséquences pour les victimes | 11 |
| Faits et chiffres | 12 |
| Bases légales | 13 |
| Le droit de se défendre | 15 |
| Défis pour les personnes concernées | 20 |
| Soutien | 21 |
| Adresses utiles | 23 |

Introduction

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail témoigne d'un manque de respect, porte atteinte à la dignité, peut démotiver ou même rendre malade. Diverses dispositions légales obligent les employeurs à veiller à ce que cela ne se produise pas. Néanmoins, le harcèlement sexuel/sexiste peut se produire. Cette brochure montre ce qui peut être entrepris dans de tels cas et présente concrètement :

- ce qu'est le harcèlement sexuel et les formes qu'il peut prendre,
- quelles peuvent être ses conséquences,
- ce que les personnes concernées peuvent faire contre le harcèlement sexuel si elles-mêmes ou des collègues en sont victimes,
- quelle est la législation dans ce domaine.

Autorités compétentes

- L'inspection cantonale du travail renseigne volontiers les personnes qui ont des questions ou des doutes.
- Pour le personnel de la Confédération ou des entreprises qui y sont liées, l'autorité compétente est le SECO.

Remarque : Cette brochure ne peut pas donner tous les détails de la législation. En cas de doute, le texte légal est déterminant.



Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

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

Le harcèlement peut se produire pendant le travail, mais aussi en dehors des heures de travail ordinaires, par exemple lors d'événements organisés par l'entreprise, de voyages d'affaires ou d'autres activités en lien avec le rapport de travail. Il peut être le fait de collègues de travail, de membres d'entreprises partenaires ou de clients de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut s'exprimer par des propos, des gestes ou des actes. Concrètement, il s'agit le plus souvent des actes suivants :

- une personne fait des remarques désobligeantes et ambiguës sur le physique de personnes employées ;
- quelqu'un formule des remarques et des plaisanteries sexistes sur les caractéristiques et le comportement sexuels, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de personnes employées ;
- du matériel pornographique ou sexiste est présenté ou affiché sur le lieu de travail ;
- des personnes employées reçoivent des invitations non sollicitées dans un but sexuel ou des courriels, des SMS, des messages sur les réseaux sociaux ou des appels téléphoniques non sollicités contenant des plaisanteries, des propos, des images, des vidéos dégradants ou obscènes à contenu sexuel ou sexiste ;
- des personnes subissent des contacts physiques indésirables ;



- des personnes employées sont harcelées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- des tentatives d'approche ont lieu, accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles ;
- des relations amoureuses peuvent exister au travail, mais si elles dégénèrent, elles peuvent conduire à du harcèlement sexuel ;
- il y a agression sexuelle, contrainte sexuelle ou viol.

S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel ?

Pour déterminer si un comportement observé est un simple flirt, une relation naissante entre collègues de travail ou constitue du harcèlement sexuel, il existe une règle simple : l'élément déterminant n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la manière dont son comportement est perçu par la personne concernée, si celle-ci le ressent comme souhaité ou non.

Qu'est-ce que le sexism?

On entend par sexism tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre sont des comportements sexistes.

Qu'est-ce qui se cache derrière le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec l'érotisme ou l'attirance sexuelle – c'est une démonstration de force. La dimension sexuelle est utilisée, car elle touche un domaine où les personnes sont particulièrement vulnérables. Un climat de tolérance à l'égard des comportements transgressifs, un manque d'intervention face à des propos dégradants et blessants ou une attitude généralement indulgente à l'égard des comportements de harcèlement peuvent favoriser le harcèlement sexuel dans l'environnement de travail.

Conséquences pour les victimes

Flirt ou harcèlement sexuel – quelles sont les différences ?

Un flirt

- est un développement mutuel,
- est constructif et encourageant,
- est souhaité par les deux parties,
- renforce l'estime de soi,
- déclenche de la joie,
- rend le travail quotidien plus agréable,
- respecte les limites personnelles.

Le harcèlement sexuel

- est une approche unilatérale,
- est humiliant, insultant,
- n'est pas souhaité par la personne visée,
- sape l'estime de soi,
- déclenche de la colère,
- détériore l'atmosphère de travail,
- enfreint les limites personnelles.

Le harcèlement sexuel peut porter préjudice à la personne concernée de diverses manières et avoir les conséquences suivantes :

- le plaisir de travailler disparaît ;
- une méfiance s'installe à l'égard des collègues de travail ;
- la concentration et la performance diminuent ;
- les compétences et les perspectives professionnelles ne peuvent pas être exploitées ;
- la vie privée est affectée ;
- des sentiments de honte et de culpabilité apparaissent ;
- des conséquences sur la santé de nature physique et psychique telles que maux de tête, insomnies, douleurs dorsales, maux d'estomac, dépression, sentiments de dégoût et de désarroi, peur, sentiment de colère et d'impuissance, etc., se font sentir ;
- il existe un risque de perte d'emploi.

Faits et chiffres

Tout le monde peut être victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, quel que soit le sexe, l'âge, l'état civil, l'apparence, la formation ou le niveau hiérarchique. Selon l'enquête représentative¹ menée en Suisse en 2024, 44 % des femmes interrogées se sont senties harcelées sexuellement au cours de leur vie professionnelle. Cette part est de 17 % pour les hommes.

Au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête, environ un tiers des personnes interrogées (30,3 %) étaient concernées ; 34,5 % chez les femmes et 26,5 % chez les hommes. Ces résultats soulignent que ce phénomène est répandu, qu'il concerne à la fois de nombreuses femmes, de nombreux hommes et qu'il se manifeste dans de nombreuses entreprises.

L'âge joue un rôle particulièrement important chez les femmes. Rien qu'au cours des douze mois précédent l'enquête, un tiers des femmes âgées de 16 à 25 ans ont subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Bases légales

Différentes lois – la loi sur l'égalité (LEg), la loi sur le travail (LTr), le code des obligations (CO), le Code pénal (CP) – règlent la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, soit explicitement, soit dans le cadre de la protection générale de l'intégrité psychique et physique.



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. »

¹ Liechti L., & Iseli S. (2024) : Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail [sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)]. Berne : Büro BASS

Le droit de se défendre

Art. 6, al. 1, LTr et art. 2, OLT 3

« 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. 328, al. 1, CO²

« En particulier, 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. »

Respecter les délais

Certaines normes de protection peuvent être invoquées aussi bien pendant la durée du contrat qu'après la fin de celui-ci. Il y a toutefois des délais à respecter. L'autorité cantonale de conciliation est compétente en la matière. L'adresse se trouve sur le site www.sks-coc.ch/fr.

Art. 198 CP

« Quiconque cause du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y est inopinément confrontée, qui-conque importune une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou, de manière grossière, par la parole, l'écriture ou l'image, est, sur plainte, puni d'une amende. »

² Dans le cas de contrats de travail de droit public, ce sont les lois et ordonnances respectives sur le personnel qui sont déterminantes.

L'employeur est tenu par la loi de veiller à ce que le climat de travail soit exempt de harcèlement. Si une situation met des personnes employées mal à l'aise ou est perçue comme dépassant les limites, ils ont le droit de se défendre et de chercher du soutien, indépendamment de leur fonction ou de leur ancienneté dans l'entreprise. Il est important de savoir que les personnes concernées ne sont pas responsables de ce qui leur arrive. Les sentiments négatifs liés au harcèlement sexuel sont légitimes. Les personnes concernées ont le droit d'en parler et d'être entendues à tout moment et à leur rythme.

Ce que les personnes concernées peuvent faire

Il existe différentes possibilités pour les personnes concernées de se défendre :

Mettre directement fin aux agissements

Les personnes concernées peuvent essayer de mettre directement fin aux agissements de la personne qui les harcèle. Il est utile d'expliquer clairement que ce comportement n'est pas souhaité, qu'il n'est pas tolérable et qu'il convient au contraire d'adopter un comportement correct.



Conseil : créer un journal des événements

Une intervention précoce empêche la situation de s'enliser

Il est important que la volonté de mettre fin aux agissements soit prononcée clairement et sans ambiguïté : un « stop » sans équivoque peut avoir un effet dissuasif.

En même temps, il est tout à fait compréhensible que les personnes concernées soient effrayées, dépassées ou qu'elles aient peur des conséquences possibles. Si des personnes concernées ne peuvent ou ne veulent pas réagir immédiatement, cela n'enlève rien à leur droit de se défendre contre ce comportement. Elles peuvent également signaler l'incident ultérieurement. Si le comportement harcelant persiste, elles ont le droit de déposer une plainte officielle.

Il se peut que plusieurs étapes soient nécessaires pour faire cesser le harcèlement. Il vaut donc toujours la peine de noter ce qui s'est passé (personne(s) qui harcèle(nt), date, heure, lieu, nature du harcèlement). Il est également recommandé de noter si des mesures ont été prises contre le harcèlement et, le cas échéant, ce qui a été fait. Il est également important de savoir s'il existe des témoins de l'incident ou des incidents et s'ils seraient prêts à témoigner.

Écrire un courriel ou une lettre

Si les personnes concernées ont peur de s'adresser directement à la personne qui les harcèle ou que la démarche est sans succès, elles peuvent également essayer de lui adresser une requête écrite. Il est possible d'y consigner par écrit ce qui dérange et d'exiger de l'auteur des faits qu'il cesse à l'avenir son comportement importun. Il est conseillé d'en faire une copie et de la conserver précieusement.

Impliquer des collègues

Les personnes concernées devraient en parler avec d'autres collègues sur leur lieu de travail. Il se peut qu'elles ne soient pas les seules à être harcelées, et les personnes concernées peuvent alors réagir ensemble. Cela suppose une certaine confiance, car les collègues ne sont pas soumis au secret professionnel et pourraient partager les informations reçues.

Demander de l'aide

Les personnes concernées ne doivent pas hésiter à chercher du soutien et à clarifier qui est compétent dans l'entreprise pour les questions de harcèlement sexuel. De nombreuses entreprises ont désigné des personnes de confiance pour offrir notamment écoute et conseils. Dans un premier temps, les personnes employées peuvent discuter avec elles de leur situation et de la marche à suivre dans un cadre confidentiel. Ces personnes peuvent également apporter un soutien psychologique. Elles ne peuvent entreprendre aucune autre démarche dans l'entreprise sans l'accord des personnes concernées. Attention : les supérieurs hiérarchiques et les responsables du personnel ne peuvent pas être des personnes de confiance, car ils ont le devoir d'agir et doivent prendre des mesures contre le harcèlement et/ou transmettre le signalement à la direction. S'il n'y a pas de personne de confiance dans l'entreprise, les personnes concernées ont la possibilité de demander de l'aide à des services de conseil externes spécialisés, au syndicat de la branche, à l'association du personnel, à l'inspection cantonale du travail ou encore de manière anonyme sur le portail d'information et de conseil www.belaestigt.ch pour trouver de l'aide. Ce site n'existe qu'en allemand, mais le formulaire de contact pour obtenir des conseils existe également en français, en italien et en plusieurs autres langues.

Démarches juridiques en dernier recours

Si le service compétent dans l'entreprise n'entreprend rien malgré les indications ou si des personnes employées préfèrent une solution hors de l'entreprise, il existe toute une série de possibilités d'agir. Si les personnes concernées souhaitent entreprendre

des démarches juridiques, elles sont invitées à demander conseil, par exemple auprès de services spécialisés tels que les services de l'égalité et les centres de conseil, auprès du syndicat ou de l'association du personnel compétents ou auprès d'un professionnel du droit. La liste suivante indique les démarches juridiques qui sont en principe possibles :

- suspendre le travail en indiquant que les conditions ne sont pas acceptables (art. 324 CO) ;
- porter plainte contre l'employeur auprès de l'autorité de conciliation, du tribunal ou de l'autorité administrative. Les points suivants peuvent faire l'objet d'une plainte :
 - le droit de faire renoncer au comportement de harcèlement, de le faire cesser ou de faire constater de l'existence de la discrimination (art. 5, al. 1, LÉg) ;
 - la demande d'une indemnisation d'un montant maximal de six mois de salaire moyen suisse en raison du non-accomplissement du devoir de diligence (art. 5, al. 3, LÉg) ;
 - la demande de dommages et intérêts et de réparation du tort moral (art. 5, al. 5, LÉg et art. 41 ss CO) ;
- en cas de licenciement à la suite d'une plainte auprès de l'entreprise ou de la saisie de l'autorité de conciliation ou du tribunal, contester le licenciement avant la fin du préavis et, au choix, demander la réintégration provisoire ou, à la place, saisir le tribunal d'une demande d'indemnité d'un montant maximal de six mois de salaire dans les 180 jours suivant la fin des rapports de travail (art. 10 LÉg et art. 336a CO) ;
- résilier le contrat de travail en invoquant l'art. 337 CO (résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs). Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser la totalité du salaire qui aurait été dû si la résiliation était intervenue dans les délais ;

- dénoncer l'employeur à l'inspection cantonale du travail afin qu'elle effectue un contrôle ;
- engager une action civile contre la personne qui harcèle en demandant l'interdiction ou la constatation du caractère illicite du harcèlement sexuel et demander des dommages et intérêts ainsi qu'une réparation morale (art. 28 ss CC et art. 49 ss CO) ;
- dans le cadre de rapports de travail de droit public, demander une enquête administrative ou une procédure disciplinaire contre la personne qui harcèle ;
- déposer une plainte pénale contre la personne à l'origine de l'infraction.

Défis pour les personnes concernées

Il n'est pas toujours simple de réagir

Faire valoir ses droits demande du courage – et n'est pas toujours bien accueilli. Les personnes qui dénoncent un harcèlement sexuel ne reçoivent pas systématiquement le soutien attendu. Il arrive que leur parole soit minimisée, mise en doute. Dans certains cas, la victime se voit même reprocher les faits ou fait l'objet de pressions et de tentatives d'intimidation. **Ces réactions ne doivent pas être tolérées.**

On attend souvent des personnes concernées qu'elles se défendent fermement face aux comportements importuns et qu'elles ne se laissent pas faire. Cependant, les rapports de pouvoir ou de dépendance rendent une telle réaction difficile. Et lorsqu'elles se défendent, leur réaction peut être qualifiée d'inappropriée ou elles sont présentées comme dépourvues d'humour, prudes et rigides. En plus des agressions, les personnes harcelées peuvent ainsi être victimes de brimades, d'exclusion et d'hostilité.

Néanmoins, il est important de se défendre. Si les personnes concernées n'osent pas le faire seules, elles peuvent demander de l'aide. L'expérience montre que le harcèlement a plus de chances d'être stoppé si les personnes concernées osent y réagir de manière offensive. En se défendant activement, elles peuvent ainsi retrouver l'estime d'elles-mêmes et se libérer du rôle humiliant de victime.

Soutien

Comment soutenir les collègues harcelés ?



Comment les personnes employées peuvent-elles se comporter si elles sont témoins de harcèlement sexuel dans leur environnement ? Elles peuvent soutenir la personne harcelée en prenant les mesures suivantes :

- ne pas rire lorsque des propos ou des plaisanteries sexistes sont prononcés ;
- parler à la personne concernée s'il existe une suspicion qu'elle soit victime de harcèlement sexuel ;
- l'encourager à se défendre activement ;

Adresses utiles

- l'accompagner à des entretiens avec la personne de confiance de l'entreprise ou à un service de consultation externe ;
- ne rien entreprendre contre la volonté de la personne concernée ;
- si possible, attirer l'attention des supérieurs sur le climat sexualisé de l'entreprise ;
- dans la mesure du possible, se mettre à disposition en tant que témoin ;
- s'engager pour que des mesures préventives contre le harcèlement sexuel soient prises dans l'entreprise.

Protection contre le licenciement

La loi sur l'égalité protège les personnes qui portent plainte et les témoins contre le licenciement pendant toute la procédure (dans l'entreprise et devant le tribunal) et jusqu'à six mois après la fin de la procédure.

Centres d'information et de conseil

- Portail d'information et de conseil www.belaestigt.ch
- Bureau de conseil contre les violences faites aux femmes
- Centres de consultation pour migrantes
- Syndicats et associations professionnelles
- Services cantonaux et municipaux de l'égalité www.equality.ch
- Inspections cantonales du travail www.iva-ch.ch/fr
- Autorités cantonales de conciliation selon la loi sur l'égalité www.sks-coc.ch/fr

Vous trouverez sur le site www.harclementsexuel.ch des informations complémentaires et des outils éprouvés.

SECO | Direction du travail

Conditions de travail – *Protection de la santé au travail*

3003 Bern

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEF

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

info@ebg.admin.ch | www.ebg.admin.ch

Département fédéral de l'intérieur DFI