



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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


Informations pour
les personnes employées

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 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 poursuivies 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.



Pour déterminer si un comportement particulier 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. Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec une ambiance de travail détendue, l'érotisme ou le flirt. Un comportement harcelant est toujours indésirable et enfreint les limites personnelles de la personne concernée.

Interdit par la loi

Le harcèlement sexuel est pros crit par la loi. Tous les employeurs ont à cet égard à la fois des obligations de protection et d'intervention et des obligations de prévention qui découlent de différents actes législatifs :

- art. 4 et 5, al. 3, de la loi sur l'égalité
- art. 6 de la loi sur le travail et art. 2 OLT 3
- art. 328 du code des obligations

Le droit de se défendre

Les personnes employées 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.

Mettre directement fin aux agissements et établir un journal des incidents :

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.

Faire un signalement dans l'entreprise

Il est également possible de s'adresser directement aux supérieurs hiérarchiques ou aux responsables des ressources humaines pour leur faire part d'un signalement ou d'une plainte. Il convient de noter que ces derniers ont une obligation d'agir, de clarifier l'incident et de prendre des mesures de protection. Les plaignants et les témoins sont protégés 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.

Demander de l'aide

Si les personnes employées souhaitent d'abord discuter de l'affaire dans un cadre confidentiel, il convient de clarifier s'il existe dans l'entreprise des personnes de confiance pour les victimes de harcèlement sexuel qui peuvent apporter leur soutien et indiquer des possibilités d'action. Sinon, il est également possible de demander de l'aide auprès de services de consultation externes spécialisés ou sur le portail de consultation **www.belaestigt.ch**

Les adresses de ces services sont disponibles sur :

www.harcelementsexuel.ch. Ces entités peuvent également apporter leur soutien lorsque rien n'est fait – ou trop peu – dans une entreprise pour protéger contre le harcèlement sexuel et que les personnes concernées décident d'envisager des démarches juridiques.

Les personnes employées peuvent également s'adresser à l'inspection cantonale du travail pour recevoir des conseils, mais aussi pour dénoncer les conditions de travail.

Comment soutenir les collègues harcelés ?

- 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 ;
- 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.

Éditeur :

SECO | Direction du travail

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

3003 Berne

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

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

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

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

Département fédéral de l'intérieur DFI

Photos : Adobe Stock

Mise en page : Yellow | yellow.agency

Année de parutio : 2026

Distribution :

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N° 301.927.f

À télécharger : www.seco.admin.ch