



Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Que doit contenir un règlement contre le harcèlement sexuel?

Le règlement sert à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il doit contribuer à empêcher ce genre d'incident. Toutes les personnes concernées sont ainsi informées des moyens d'action dont elles disposent en cas de problème: les victimes savent à qui s'adresser pour obtenir un soutien et porter plainte; les auteurs sont au courant des sanctions auxquelles ils s'exposent. Les mesures préventives, par exemple l'information et la formation périodiques des responsables hiérarchiques et des collaboratrices et collaborateurs, peuvent également faire partie d'un règlement.

Un règlement efficace se présente comme suit:

1. *Déclaration de principe*

Dans la déclaration de principe, la direction stipule que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans l'entreprise et qu'en cas d'incident un soutien sera apporté aux victimes et des sanctions seront infligées aux auteurs.

2. *Définition*

Le harcèlement sexuel n'est pas un délit mineur. Il s'agit d'une atteinte à l'intégrité d'un individu, qui a de très graves conséquences pour les victimes et pour l'entreprise. Il importe donc d'en donner une définition. Des exemples figurent dans la loi sur l'égalité, dans des ouvrages spécialisés et dans les modèles de règlement.

3. *Champ d'application du règlement*

Un règlement s'applique en principe à l'ensemble du personnel d'une entreprise.

Selon la loi sur l'égalité, l'entreprise est tenue de protéger ses collaboratrices et collaborateurs également contre le harcèlement sexuel que pourraient exercer des personnes externes (clients, fournisseurs, patients, etc. des deux sexes). Ces personnes doivent savoir que l'entreprise ne tolère pas le harcèlement sexuel et que ce genre d'acte met en péril la poursuite de la collaboration. On prévoira dans le règlement des dispositions à des fins de protection sur ce point.

Dans certains cas, même si la loi sur l'égalité ne l'exige pas, il y a lieu d'étendre le champ d'application du règlement à d'autres groupes de personnes. Un établissement de formation peut donc préciser qu'il s'applique également aux responsables de la formation et aux élèves, et une institution sociale peut y inclure des dispositions applicables aux relations de ses collaboratrices et collaborateurs avec les client·e·s et/ou les patient·e·s.

4. *Dispositions légales*

Le règlement se réfère aux dispositions en vigueur du droit suisse. Il signale les instances externes compétentes ([offices de conciliation selon la loi sur l'égalité](#), [inspectorats du travail](#), tribunaux) auxquelles les victimes peuvent directement s'adresser, donc sans d'abord porter plainte au sein de l'entreprise même.

5. Droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs

Dans le cadre du contrat de travail, les collaboratrices et collaborateurs ont des droits et des devoirs également en matière de harcèlement sexuel. Le règlement devrait par exemple stipuler qu'ils ont toutes et tous le droit d'être traités sur un pied d'égalité et protégés contre les discriminations – notamment contre le harcèlement sexuel –, mais aussi le devoir de se comporter face à leurs collègues, à des personnes dépendantes (personnes en formation, patient·e·s, client·e·s, etc.), externes (client·e·s, etc.), de façon à respecter les différences entre individus et l'intégrité de chacune et chacun.

Il importe que les collaboratrices et collaborateurs soient conscients que celle ou celui qui profite de rapports de dépendance (par ex. d'élèves et d'apprenti·e·s, de patient·e·s, etc.) ou d'une situation de détresse fera l'objet d'une poursuite pénale (art. 188, art. 192, art. 193 CP). L'entreprise doit elle aussi prévoir des sanctions dans de tels cas.

6. Procédure de plainte interne

Le règlement indique à qui la victime peut s'adresser, au sein de l'entreprise, pour qu'il soit mis fin au harcèlement sexuel. Il doit prévoir une procédure informelle et une procédure formelle.

6.1. Procédure informelle

La victime peut s'adresser dans un premier temps à la personne de référence désignée qui l'informe, la conseille et décide avec elle de la procédure appropriée, dans le cas particulier, pour mettre un terme au harcèlement.

Les entretiens ont un caractère confidentiel. Sans l'accord préalable de la victime, la personne de référence s'abstient d'entreprendre d'autres démarches et d'informer la direction de l'entreprise de l'incident. On recourt à la procédure informelle dans le but d'essayer de résoudre le conflit à l'amiable.

6.2. Procédure formelle

Dans la plupart des cas de harcèlement sexuel, le conflit ne peut pas être résolu à l'amiable. Il s'agit par conséquent de prévoir dans le règlement une procédure d'instruction formelle qui permettra d'établir les faits ainsi que les responsabilités et de déterminer les sanctions.

Première étape: la victime porte plainte. Sur ce, la direction de l'entreprise met en place un soutien officiel. Durant la phase d'instruction, les parties et les témoins éventuels sont entendus dans le délai le plus court. Un rapport est ensuite rédigé à l'intention de la direction et des recommandations sont formulées quant à la résolution du conflit.

La procédure informelle n'est pas une condition préalable à l'ouverture d'une procédure formelle. La victime peut aussi directement porter plainte.

7. Mention des instances chargées des plaintes et de leurs compétences

Le règlement indique les instances chargées des plaintes informelles ou formelles et définit leurs compétences.

Ces personnes ou groupes de personnes peuvent être des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise même, à condition qu'ils disposent des qualifications nécessaires et des moyens appropriés. Les entreprises ont toutefois aussi la possibilité de s'adresser à des organes externes (offices de conciliation selon la loi sur l'égalité, inspectorats du travail) ou de mandater des conseillères et conseillers externes ayant les connaissances professionnelles requises.

8. Droits des parties

Les deux parties – la victime et la personne incriminée – doivent jouir des mêmes droits dans la procédure formelle. Le règlement leur octroie le droit d'accéder au dossier, de se faire assister par une

personne de leur choix ainsi que de recourir contre la décision.

Le règlement doit stipuler que la direction de l'entreprise se soucie, pendant et après la procédure, de protéger contre les préjudices et les représailles toutes les personnes impliquées.

9. Sanctions et mesures de réparation

La direction de l'entreprise prend une décision en se basant sur le rapport d'enquête.

Si la plainte s'avère fondée, l'auteur-e du harcèlement doit être puni-e selon la gravité de sa faute. Le règlement peut mentionner les sanctions possibles (excuses, blâme, amende, mutation, rétrogradation, congédiement, licenciement immédiat, etc.).

La victime est en droit d'obtenir réparation selon la gravité de l'acte et des dommages subis. Ce droit sera stipulé dans le règlement. Il peut s'agir: d'excuses présentées par l'auteur du délit et par l'entreprise, d'une compensation du salaire perdu, d'une indemnité pour dommages et intérêts, d'une indemnisation pour tort moral, etc.

On précisera dans le règlement que les plaintes non fondées, c'est-à-dire dans les cas où la preuve fournie n'a pas suffi à démontrer qu'il y a eu harcèlement sexuel, n'ont pas de conséquences pour la personne plaignante, pour autant qu'elles aient été déposées de bonne foi.

Les fausses accusations sont rares. Il importe toutefois de signaler dans le règlement qu'elles entraînent des sanctions. Une personne injustement accusée est elle aussi en droit d'obtenir réparation.

10. Information et contrôle des sanctions

La manière dont la direction de l'entreprise communique le contenu de sa décision aux parties concernées ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs doit être exposée dans le règlement.

La direction répond de l'application des sanctions prévues. Celles-ci n'ont un effet préventif que si elles sont appliquées; il en va de la crédibilité de la politique de l'entreprise.

La direction s'engage, dans le règlement, à vérifier que le harcèlement sexuel a bel et bien pris fin conséquemment à sa décision.

11. Possibilités de recours

La possibilité, pour les personnes faisant l'objet d'une plainte, de faire appel d'une décision doit figurer dans le règlement. L'autorité de recours ne peut pas être la même que celle qui a rendu la décision.

12. Application du règlement

L'entreprise devrait mettre sur pied une commission chargée de surveiller l'application du règlement

(On peut prévoir dans le règlement la mise sur pied d'une commission chargée d'en surveiller

l'application) et de procéder si nécessaire à des réajustements. Le premier contrôle devrait s'effectuer six mois après l'entrée en vigueur du règlement, ensuite une fois par an.