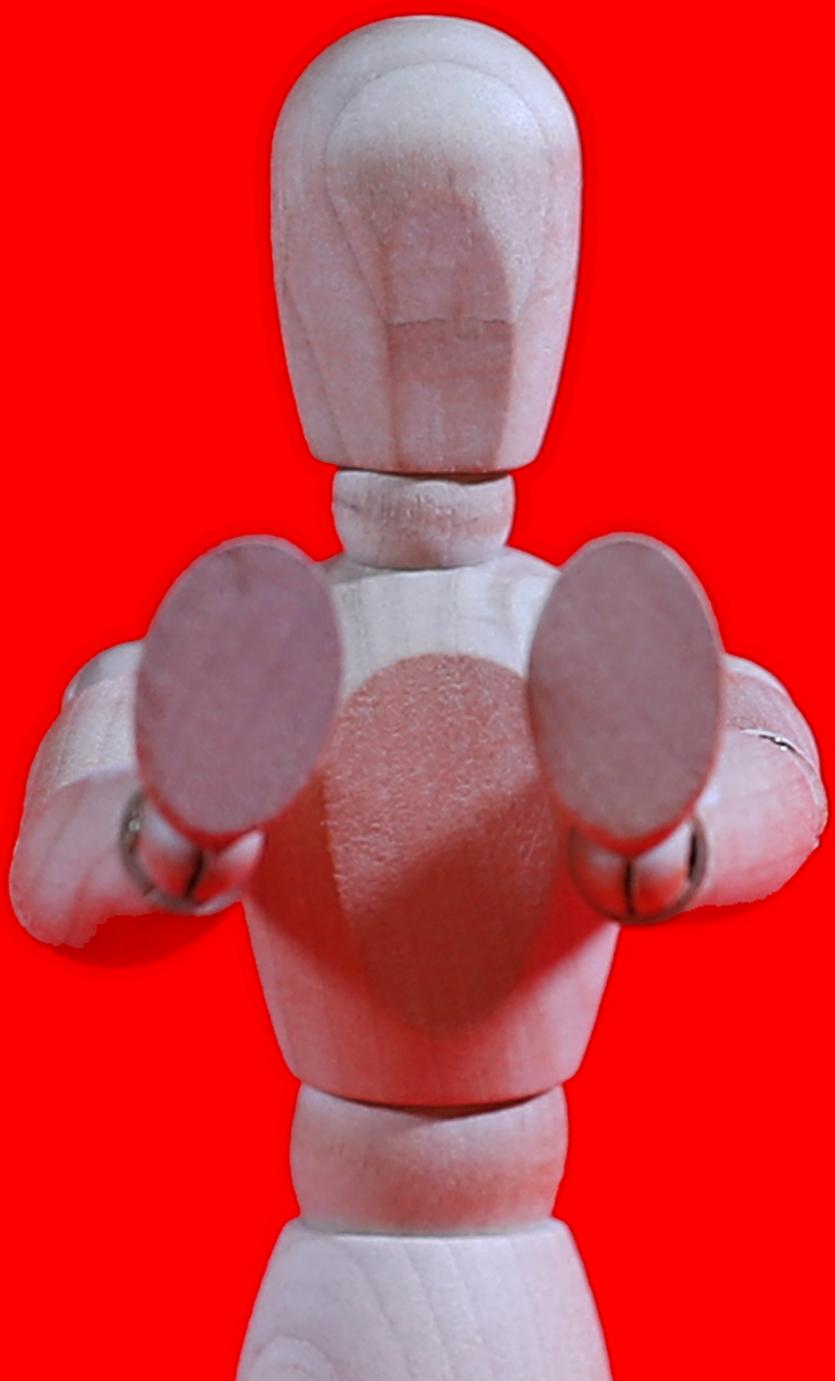


Prévention et traitement des cas de harcèlement sexuel dans l'administration fédérale

OFPER 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

Table des matières

Introduction	3
1. Définition	4
2. Objectifs et champ d'application	5
3. Prévention	6
4. Traitement	7
5. Sanctions	9
Annexes	10
1. Comment identifier une situation de harcèlement sexuel ?	11
2. Conseils aux personnes concernées	13
3. Procédures informelles	14
4. Procédures formelles	15
5. Procédures judiciaires	16
6. Déclaration de principe.....	17
Contacts et sources d'informations	18

Introduction

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

Le Conseil fédéral, en tant qu'employeur, offre à ses employées et employés un lieu de travail respectueux des droits et libertés de chaque individu.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et constitue une atteinte à la personnalité. Ses conséquences sont graves, tant pour les personnes concernées que pour l'entreprise. C'est un comportement discriminatoire au sens de l'art. 4 de la loi sur l'égalité (RS 151.1) et un acte punissable au sens des art. 187 à 200 du code pénal (RS 311.0).

En effet, l'administration fédérale agit en conformité avec les lois et règlements, notamment:

- la loi sur l'égalité (art. 4 et 5; LÉg; RS 151.1),
- la loi sur le travail (art. 6; LT; RS 822.11),
- la loi sur le personnel de la Confédération (art. 4; LPers; RS 172.220.1),
- l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (art. 6 et 9; OPers; RS 172.220.111.3),
- le code civil (CC; RS 210) et le code pénal (CP; RS 311.0).

Les responsables hiérarchiques et le personnel des ressources humaines ont le devoir d'intervenir en cas de harcèlement sexuel.

Les informations contenues dans le document « Prévention et traitement des cas de harcèlement sexuel dans l'administration fédérale » sont destinées à l'administration fédérale. Elles indiquent les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel. Le document explique brièvement les trois piliers sur lesquels la politique en la matière s'appuie. Les annexes présentent un aperçu des procédures à suivre pour résoudre les situations de harcèlement sexuel.

Ce document n'est pas exhaustif. Lors d'un cas de harcèlement sexuel, il est recommandé de faire appel à un service spécialisé.

1. Définition

Le harcèlement sexuel dépend de la situation et de la façon dont la personne concernée ressent le comportement de l'autre. Il se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes non désirés à connotation sexuelle ou sexiste.

La définition légale du harcèlement sexuel est la suivante:

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. 4 LEg).

Les formes de harcèlement sexuel sont notamment les suivantes:

- des remarques indécentes et gênantes ayant un caractère sexuel concernant l'aspect physique ou le comportement sexuel dans la vie privée,
- les regards insistants, voire envahissants,
- les propos obscènes, les paroles et plaisanteries sexistes,
- la présentation, l'affichage, la distribution ou l'envoi (également par courrier électronique) de matériel sexiste ou pornographique,
- les contacts physiques indésirables,
- les invitations pressantes non désirées,
- les tentatives d'approches appuyées par des promesses d'avantages ou des menaces de représailles,
- les démarches pressantes dans le cadre du travail et en dehors,
- les agressions sexuelles et même, dans les cas extrêmes, le viol ou la violence physique, etc.

En cas de doute, faites appel à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers), au service de médiation et à la commission de conciliation selon la LEg:

Sur [InfoPers](#) : *Consultation sociale, Service de médiation*

Sur Internet : [Commission de conciliation](#)

La CSPers est un service de conseil spécialisé à la disposition de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs. Elle accompagne toutes les procédures si les personnes concernées le souhaitent.

Ce service est également à la disposition des services des ressources humaines et des responsables hiérarchiques.

2. Objectifs et champ d'application

La politique de l'administration fédérale concernant le harcèlement sexuel se base sur trois piliers:

- la prévention (comportement, informations),
- le traitement (procédures, rôles, outils),
- les sanctions (disciplinaires, civiles, pénales).

Cette politique vise à offrir des mesures qui garantissent un milieu de travail sûr et respectueux. Ses objectifs sont énumérés ci-dessous.

2.1 Objectifs

Prévention

- favoriser la prévention par des activités d'information et de sensibilisation,
- informer le personnel sur les démarches envisageables lors de harcèlement sexuel,
- informer le personnel sur les mesures disciplinaires qui peuvent être prises,
- suivi (sondages auprès du personnel).

Traitement

- mettre en place des mécanismes de soutien aux personnes impliquées dans une situation de harcèlement sexuel,
- établir les rôles des divers intervenantes et intervenants,
- encourager les employées et employés à intervenir pour faire cesser les comportements de harcèlement,
- veiller à ce que toute personne qui dépose une plainte pour dénoncer une situation ou qui est présumée avoir été victime de tels comportements reçoive un traitement équitable et confidentiel,
- informer les personnes concernées.

Sanctions

- mettre en place des mécanismes juridiques,
- veiller à ce que les sanctions soient appliquées.

2.2 Champ d'application

Les consignes et explications pour prévenir et traiter les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'appliquent à toutes les personnes employées par les unités administratives visées à l'art. 1 OPers, à l'exception du Ministère public et de son autorité de surveillance. Le lieu de travail englobe tous les locaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise qui sont liés au travail. Ces locaux comprennent également les espaces fumeurs et les lieux de manifestations organisées par l'employeur telles que les fêtes du personnel ou les séminaires. Lorsque des actes de harcèlement sexuel sont commis pendant les loisirs, il n'existe un lien avec le lieu de travail que si les rapports dans le cadre professionnel s'en trouvent affectés.

3. Prévention

La culture d'entreprise est un facteur déterminant dans la prévention du harcèlement sexuel. La direction et les responsables hiérarchiques y jouent un rôle important. Ils ont l'obligation d'assurer un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

La direction et les responsables hiérarchiques créent un climat de travail sain:

- en se positionnant clairement contre le harcèlement sexuel au moyen d'une déclaration de principe (cf. annexe 6),
- en se comportant de façon exemplaire,
- en respectant la sphère intime de leurs collaboratrices et collaborateurs,
- en encourageant un tel respect dans leur équipe par le biais, par exemple:
 - de formations (par ex. gestion constructive des conflits, entraînement en matière de communication),
 - d'informations aux collaboratrices et collaborateurs,
 - de discussions abordant le sujet lors des entretiens d'évaluation périodique et d'embauche,
 - d'une sensibilisation lors d'une séance d'équipe par le biais d'un film (cf. chapitre « Contact et sources d'informations »)
- - en identifiant une situation de harcèlement sexuel (cf. annexe 1)

La direction et les responsables hiérarchiques ont le devoir:

- de soutenir les personnes concernées dans leurs démarches contre le harcèlement sexuel,
- d'agir de leur propre initiative contre les auteures ou auteurs de harcèlement selon les procédures prévues.

Toute collaboratrice et tout collaborateur doit dans la mesure du possible:

- faire clairement comprendre aux auteures ou auteurs de harcèlement que leur comportement est inacceptable,
- couper court aux plaisanteries ou remarques douteuses dans les groupes.

Un climat de travail sain, c'est l'affaire de tous. Il n'existe pas un harceleur ou une harceuse type ni une victime type. Le harcèlement sexuel peut toucher tout le monde quel que soit le lien hiérarchique entre l'auteure ou l'auteur et la victime.

Les ressources humaines informent toute personne nouvellement embauchée de la politique de prévention et de traitement du harcèlement sexuel en lui indiquant l'existence du document « Prévention et traitement des cas de harcèlement sexuel dans l'administration fédérale » sur l'InfoPers et en lui fournissant la brochure correspondante.

4. Traitement

4.1 Procédures pour les personnes directement concernées

Plus on attend avant de réagir, plus il devient difficile de faire comprendre son désaccord vis-à-vis d'un comportement ou d'un incident (**annexes 1 et 2**).

Il est possible d'entamer une procédure interne et/ou judiciaire. La procédure interne peut être informelle, de conciliation ou formelle. Les trois procédures ont pour but de résoudre les cas de harcèlement sexuel le plus rapidement possible.

La procédure judiciaire, qui est uniquement formelle, implique une plainte civile/administrative et/ou pénale. Cette procédure peut être entamée à tout moment.

4.1.1 Procédure informelle (annexe 3)

La procédure informelle garantit la confidentialité. Les services qui peuvent garantir cette confidentialité sont:

- la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers),
- le service de médiation pour le personnel de l'administration fédérale,
- la commission de conciliation selon la LÉg,
- les personnes de confiance,
- les services spécialisés externes.

Les collègues de travail peuvent garantir la confidentialité mais il faut le leur demander explicitement.

Lors de la procédure informelle:

- la personne concernée est conseillée, informée et assistée,
- l'employeur ne sera informé qu'avec l'accord de la personne concernée.

4.1.2 Procédure de conciliation

La personne concernée peut également saisir la commission de conciliation selon la LÉg.

La commission de conciliation informe et conseille le personnel de la Confédération sur les litiges entrant dans le champ d'application de la LÉg. Son objectif est d'amener les parties à un accord. La requête d'ouverture de la procédure de conciliation est adressée par écrit à la présidente ou au président de la commission de conciliation.

Si lors de la procédure formelle (cf. point 4.1.3) une décision de la part de l'autorité compétente a déjà été prononcée et que la personne concernée veut faire recours, elle doit présenter une requête auprès de la commission de conciliation **avant** l'introduction d'un recours dans le délai prévu (30 jours). Le dépôt de la requête préserve le délai de recours (art. 9 de l'ordonnance concernant la commission de conciliation selon la loi sur l'égalité; RS 172.327.1). Si la conciliation échoue, le délai de recours ordinaire recommence à courir à compter de la notification du procès-verbal de la commission.

4.1.3 Procédure formelle (annexe 4)

La procédure formelle ne garantit pas la confidentialité mais les responsables du traitement des plaintes doivent agir avec discrétion.

Les plaignantes ou les plaignants ont le droit de se faire représenter par une avocate, un avocat ou une organisation compétente durant toute la durée de la procédure.

La procédure formelle débute dès que les responsables hiérarchiques et les ressources humaines sont informés. Les responsables hiérarchiques et les ressources humaines sont obligés d'intervenir. La direction a le devoir d'établir les faits, si nécessaire au moyen d'une enquête disciplinaire.

Enquête

Si nécessaire, l'autorité compétente de l'unité administrative ouvre une enquête pour éclaircir les faits. L'enquête est menée par des mandataires externes. Le rapport d'enquête sert de base à la décision de la direction. La personne concernée peut en tout temps mettre en doute l'indépendance du service compétent.

Mesures provisoires

Des mesures provisoires doivent être prises dès l'ouverture de l'enquête. Elles ont pour buts de faire cesser immédiatement le harcèlement sexuel et de conduire à une amélioration de la situation. Elles ne constituent pas des mesures disciplinaires et peuvent se présenter sous de nombreuses formes y compris, mais non seulement, les suivantes:

- ne pas laisser la personne qui se sent harcelée seule avec la personne soupçonnée de harcèlement sexuel,
- changer le lieu de travail des personnes concernées,
- rédiger et faire signer par la personne soupçonnée de harcèlement un accord qui décrit, par exemple, le comportement attendu de la personne soupçonnée et les conséquences qui découleraient d'un non-respect de cet accord.

Décision

Toute personne subissant un harcèlement d'ordre sexuel peut exiger que les autorités compétentes de première instance (art. 2 OPers) rendent une décision:

- constatant l'existence ou la non-existence de la discrimination,
- ordonnant la cessation de la discrimination.

Recours

Si la décision de l'autorité de première instance ne donne pas satisfaction à la personne concernée, celle-ci peut exiger une décision de la part de l'autorité de recours mentionnée dans la décision.

4.2 Procédures pour tierces personnes

Collaboratrices et collaborateurs témoins d'un harcèlement sexuel

Les tierces personnes qui soupçonnent un harcèlement sexuel sur autrui interviennent auprès de la personne harcelée. Lors de la confirmation du soupçon, c'est la personne harcelée qui décidera si elle veut entreprendre les démarches informelles (annexe 3) ou formelles (annexe 4). Les tierces personnes lui apportent leur soutien.

Responsables hiérarchiques et personnel des ressources humaines

Les responsables hiérarchiques et le personnel des ressources humaines doivent entreprendre des démarches formelles lorsqu'ils observent ou prennent connaissance d'un cas de harcèlement sexuel, même si la personne concernée ne le souhaite pas.

Si une personne harcelée désire se confier et les personnes auxquelles elle s'est adressée sont incertaines sur la manière d'agir ou ressentent la nécessité d'un soutien plus important, elles peuvent prendre contact avec les services spécialisés tels que la CSPers, le service de médiation, la commission de conciliation ou les services spécialisés externes. Ces services garantissent l'anonymat et la confidentialité.

Les procédures qui peuvent être engagées en parallèle aux procédures internes sont mentionnées à l'annexe 5.

5 Sanctions

Il est de la compétence de la direction de prononcer notamment des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement contre les personnes qui commettent un acte de harcèlement sexuel et contre les responsables hiérarchiques qui ont manqué à leurs obligations professionnelles. Les mesures varient selon la gravité des cas.

5.1 Mesures disciplinaires

Si la personne qui harcèle a agi par négligence, les mesures disciplinaires (art. 25 LPers) suivantes peuvent être prononcées au terme d'une enquête:

- un avertissement,
- un changement du domaine d'activité.

Si la personne qui harcèle a commis une négligence grave ou a agi intentionnellement, , des mesures disciplinaires (art. 25 LPers) peuvent être prises en plus des mesures susmentionnées, par exemple:

- un changement du temps de travail,
- un changement du lieu de travail.

Si les conditions de l'art. 10 LPers sont remplies, l'employeur peut résilier les rapports de travail.

À titre préventif, la direction peut détacher ou muter les personnes dans une autre fonction (art. 103 OPers). Celles-ci peuvent également se voir réduire ou supprimer des prestations.

5.2 Fausses accusations, utilisation abusive du droit de porter plainte

Quiconque accuse sans raison et de mauvaise foi une collaboratrice ou un collaborateur d'être l'auteure ou l'auteur de harcèlement sexuel doit s'attendre à une procédure disciplinaire.

De plus, la diffamation, la calomnie ainsi que les fausses accusations sont des actes punissables au sens du CP.

5.3 Autres actes punissables et sanctions pénales

D'autres sanctions sont prévues pour les actes punissables mentionnés par le CP, à savoir le harcèlement sexuel, la pornographie, la contrainte sexuelle, le viol, l'exploitation d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail et l'exhibitionnisme (art. 187 à 200 CP).

Le cas échéant, l'employeur (par ex. la direction d'une unité administrative) se réserve le droit de porter plainte.

Annexes

1. Comment identifier une situation de harcèlement sexuel ?	11
2. Conseils aux personnes concernées	13
3. Procédures informelles	14
4. Procédures formelles	15
5. Procédures judiciaires	16
6. Déclaration de principe	17

Annexe 1

Comment identifier une situation de harcèlement sexuel ?¹

- ✓ **Connaître la définition de harcèlement sexuel** et les différentes formes qu'il peut revêtir.
- ✓ **Reconnaître et faire cesser** au plus vite les préjugés sexistes, homophobes et transphobes
- ✓ **Repérer les indices**
- ✓ **Être conscient de l'évolution possible** du harcèlement sexuel, quelques fois (mais pas toujours) en harcèlement psychologique (mobbing)

1. Connaître la définition de harcèlement sexuel et les différentes formes qu'il peut revêtir

- Il est important que tout le personnel soit conscient des formes de harcèlement sexuel qui existent sur le lieu de travail.
- Se référer aux bases légales, à la définition dans ce document (cf. Introduction et Définition) ou encore au film 1 du «Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail» indiqué à la fin de ce document sous «Contacts et sources d'informations».

2. Reconnaître et faire cesser au plus vite les préjugés sexistes, homophobes et transphobes qui contribuent à banaliser une situation et rejeter la faute sur une personne.

- Selon le Tribunal fédéral, «les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel» de même que tous les actes «contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées» ([ATF 126 III 397](#)).

Sont ainsi à proscrire les commentaires sur l'apparence, par exemple sur

- les hommes trop musclés et virils ou au contraire pas assez musclés ou virils
- les femmes trop maquillées ou avec un décolleté jugées provocatrices ou au contraire pas assez apprêtées et jugées pas assez féminines (remarques lesbophobes).

Sont à proscrire les commentaires désobligeants par exemple à l'encontre des

- femmes enceintes ou des jeunes mères, leur faisant sentir qu'elles n'ont plus leur place au travail ou qu'elles seront moins motivées ou investies à cause de leur nouvelle maternité
- hommes occupant des fonctions dans des domaines dits traditionnellement féminins comme les éducateurs de la petite enfance qui sont associés à des pédophiles ou les esthéticiens (blagues homophobes).

Il est important de se rappeler et de rappeler à ses collaboratrices et collaborateurs que si certaines remarques ou certains comportements sont considérés comme normaux ou sont acceptés dans certains contextes en dehors du travail, ils ne le sont pas dans le contexte du travail et particulièrement au sein de votre unité administrative où la tolérance zéro est la norme.

3. Repérer les indices

Face à une atteinte à sa personnalité, la personne concernée peut présenter

- une perte de confiance en soi,
- une baisse de la motivation,
- un taux d'absence plus élevé,
- des souffrances d'ordre physique et psychique qui peuvent affecter ses prestations et la qualité de son travail.

¹ Cette fiche de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) a été adaptée par l'OPFER.

Le harcèlement sexuel n'a pas que des effets négatifs sur les personnes qui en sont directement la cible, mais aussi sur

- la qualité du travail,
- la productivité,
- la motivation,
- le taux d'absentéisme des autres collaborateurs et collaboratrices qui en sont témoin.

Il a de grave conséquence tant pour les personnes concernées dans leur vie tant professionnelle que privée (santé, relations sociales, etc.) que pour le climat de travail de l'entreprise ou de l'institution.

4. Être conscient de l'évolution possible du harcèlement sexuel, quelques fois (mais pas toujours) en harcèlement psychologique (mobbing)

Par exemple:

- vengeance de la personne auteure de harcèlement sexuel, qui rend la vie impossible à la victime, suite au refus de cette dernière,
- représailles de la hiérarchie qui sanctionne la victime suite à la plainte déposée par cette dernière,
- un flirt peut se transformer en harcèlement sexuel lorsqu'une partie ne veut plus de contact intime,
- les femmes, les apprenties et apprentis, les nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs, le personnel à temps partiel, les personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres sont particulièrement exposés au risque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Annexe 2 Conseils aux personnes concernées

1.1 Cherchez à

- réagir immédiatement et avec détermination,
- ne pas vous faire de reproches,
- signifier clairement à la personne qui vous harcèle que vous ne tolérez pas son comportement; votre silence ou votre passivité pourrait être interprété comme un accord tacite de votre part,
- prendre note de tous les incidents survenus et des détails les concernant (auteure ou auteur du harcèlement, date, heure, lieu, paroles prononcées, gestes, type de comportement, témoins) (cf. point 1.3),
- recueillir des preuves; ceci vous facilitera la tâche au moment de dénoncer les faits
- parler de ces incidents à d'autres collègues en exigeant explicitement de garantir la confidentialité; il se peut que d'autres personnes aient rencontré des problèmes similaires,
- parler des incidents à votre responsable hiérarchique mais sachez que cette personne sera obligée d'engager une procédure formelle, même sans votre accord.

1.2 Cherchez de l'aide auprès

- de la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers),
- des responsables hiérarchiques²,
- des responsables du personnel³,
- des services de consultation internes du département,
- du service de médiation,
- de la commission de conciliation selon la LÉg,
- de services spécialisés externes (cf. chapitre « Contacts et informations »).

1.3 Rédigez un journal détaillé relatant les faits dans l'ordre chronologique

- avec des précisions relatives au contexte (lieu, heure),
- termes exacts utilisés par l'auteure ou l'auteur du harcèlement,
- description des gestes de l'auteure ou l'auteur du harcèlement,
- description de ses menaces ou de ses promesses, également de celles qu'il ou elle a déjà mises à exécution ou tenues,
- ne jeter aucune pièce à conviction et les réunir toutes, même celles qui paraissent insignifiantes telles que billets, lettres, «cadeaux» de l'auteure ou l'auteur du harcèlement, annotations dans l'agenda, représentations sexistes, messages électroniques, enregistrements de la situation de harcèlement.

1.4 Recherchez des témoins du harcèlement ou du climat de travail

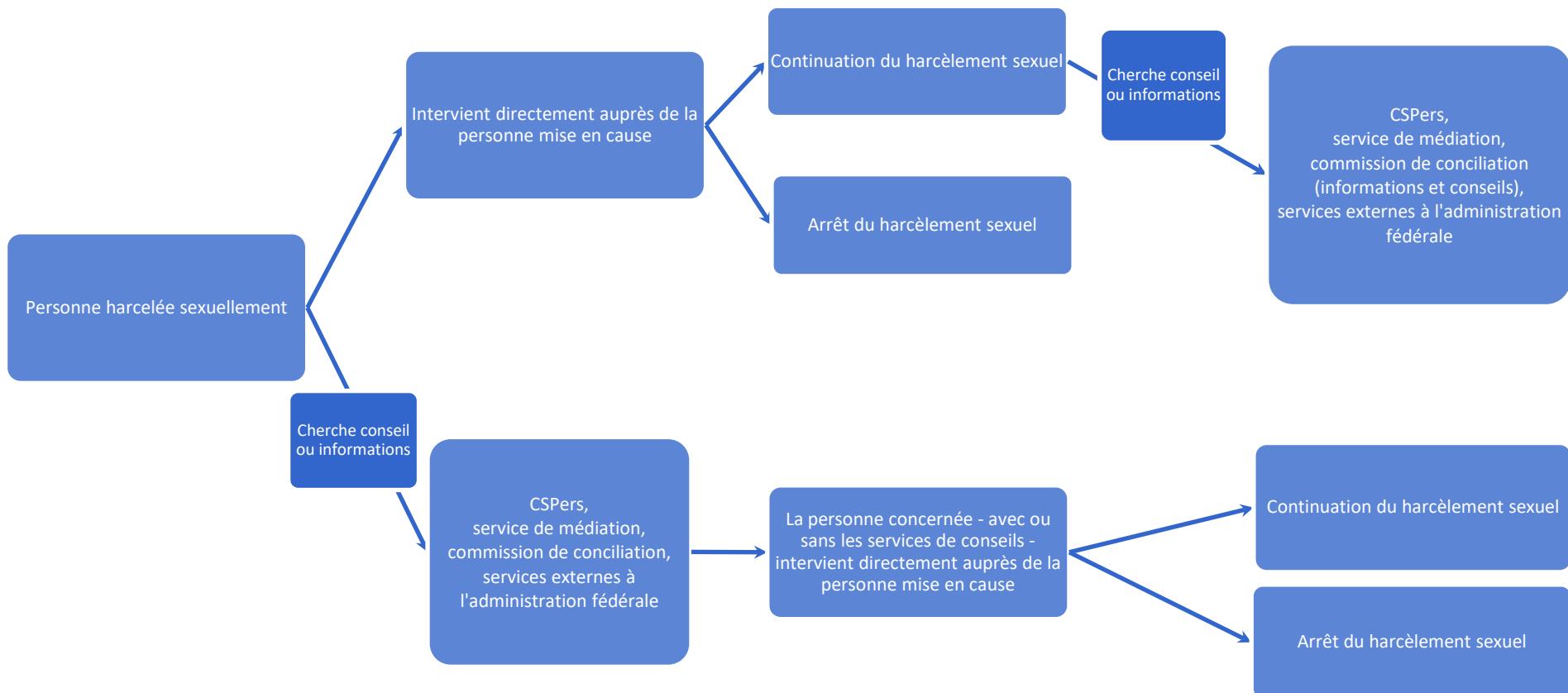
- indiquer leur nom et leur position au sein de l'entreprise,
- tenter d'obtenir des témoignages (sur feuille officielle avec copie de la carte de légitimation),
- se renseigner pour savoir si les témoins seraient d'accord que leur nom soit mentionné.

² Les membres de la direction et les responsables hiérarchiques doivent entreprendre des démarches formelles lorsqu'elles prennent connaissance d'un cas de harcèlement sexuel.

³ Le personnel des ressources humaines doit entreprendre des démarches formelles lors de la prise de connaissance d'un cas de harcèlement sexuel.

Annexe 3 Procédures informelles

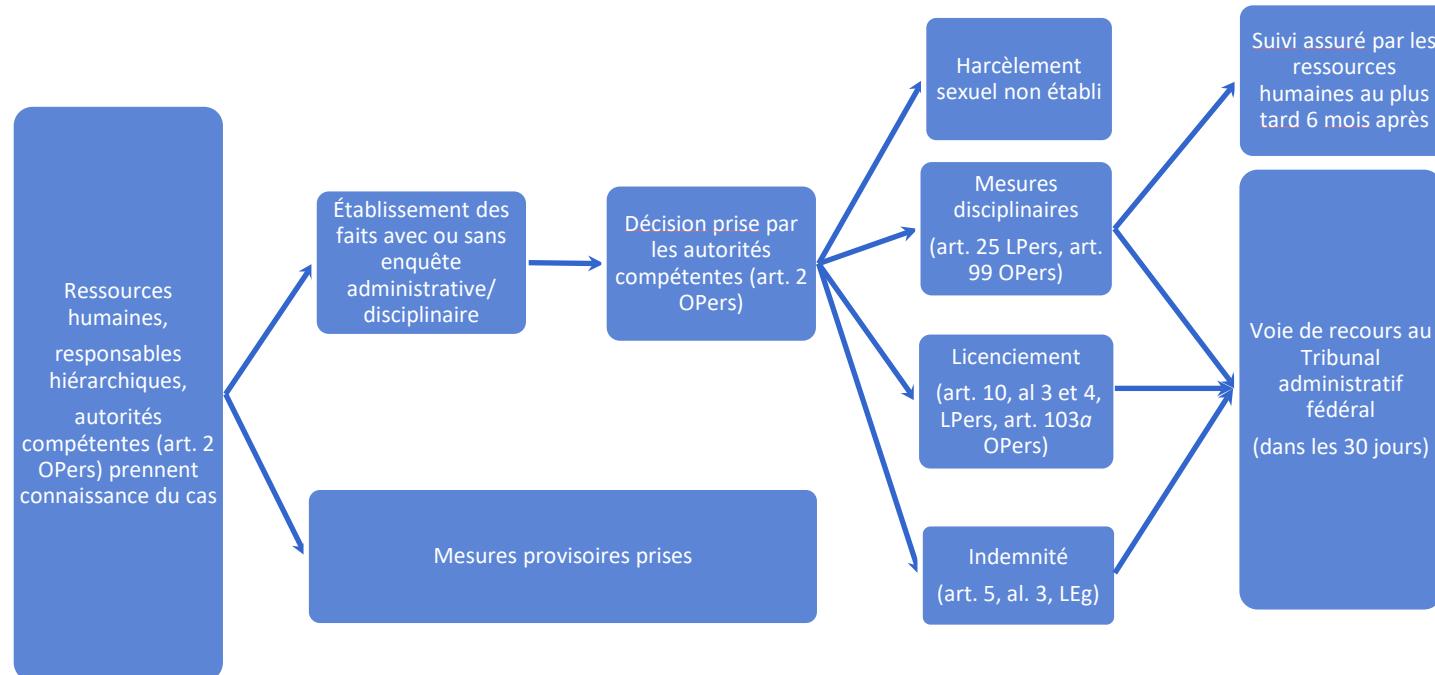
Les procédures informelles permettent à la personne harcelée sexuellement sur son lieu de travail de s'informer, de se faire conseiller et de se faire assister. Ces démarches garantissent l'anonymat et la confidentialité⁴. L'anonymat n'est plus garanti dès qu'une procédure formelle et/ou judiciaire est engagée.



⁴Selon la définition de l'Organisation internationale de normalisation (norme ISO), la confidentialité est « le fait de s'assurer que l'information n'est accessible qu'à ceux dont l'accès est autorisé ».

Annexe 4 Procédures formelles

La personne harcelée sexuellement entreprend des démarches formelles en faisant appel aux responsables hiérarchiques et/ou aux ressources humaines de son office ou département. L'anonymat n'est plus garanti mais il va de soi que les instances agissent discrètement et équitablement.



Les personnes qui se défendent contre le harcèlement sexuel ne doivent subir aucun préjudice, sauf en cas de fausses accusations ou d'une utilisation abusive du droit de porter plainte.

Annexe 5 Procédures judiciaires

La procédure disciplinaire interne est indépendante de la procédure pénale et civile. Elle est suspendue pendant la durée de la procédure pénale. Elle cesse automatiquement si les rapports de travail avec la personne contre laquelle elle est dirigée prennent fin.

Action fondée sur la L^Eg

Une action fondée sur la L^Eg permet de demander au tribunal qu'il ordonne à l'employeur de prévenir un harcèlement sexuel, de le faire cesser ou de le constater (art. 5, al. 1, let. a à c, L^Eg). En outre, en 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 raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin ».

Action de droit civil (art. 28 CC)

Dépôt d'une plainte contre l'auteure ou l'auteur du délit auprès du tribunal civil (dans le canton de Berne auprès du tribunal d'arrondissement), par exemple pour atteinte à l'intégrité personnelle.

Procédure pénale (art. 187 à 200 CP, en particulier art. 193 et 198 CP)

Dépôt d'une plainte contre l'auteure ou l'auteur du harcèlement auprès de la police dans un délai de trois mois. Celle-ci mène une enquête et, le cas échéant, une plainte peut être déposée auprès des autorités de poursuite pénale.

Annexe 6 Déclaration de principe⁵

Déclaration de principe

IMPORTANT:

Le harcèlement sexuel est interdit au sein de *Nom de l'unité administrative* et n'y est toléré en aucun cas.

Tous les employé·e·s de *Nom de l'unité administrative* ont le droit de travailler dans un environnement respectueux, sans harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur le sexe et constitue une atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne.

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

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

Les mesures prises n'entraîneront aucun inconvénient pour la personne concernée. La personne qui harcèle fera l'objet d'une sanction allant, selon la gravité de l'acte, d'un avertissement au licenciement et pourra en parallèle faire l'objet d'une plainte pénale.

Si vous êtes cible ou témoin de harcèlement sexuel ou si vous avez des questions sur le sujet, vous pouvez vous adresser à votre responsable hiérarchique ou responsable des ressources humaines. Ces personnes ont le devoir d'agir immédiatement et d'établir les faits.

Si cette option ne vous convient pas, et vous souhaitez recevoir des conseils confidentiels, vous pouvez vous adresser pour toutes questions sur le sujet à *la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers)*, *au service de médiation pour le personnel de l'administration fédérale*, à *la commission de conciliation selon la loi sur l'égalité* ou à un autre service spécialisé externe. Ces personnes de confiance sont liées par la confidentialité et ne prendront aucune mesure sans votre consentement.

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

La Direction

⁵ Cette fiche de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) a été adaptée par l'OPFER

Contacts et sources d'informations

Contacts sur InfoPers

Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers)

Service de médiation pour le personnel de l'administration

Commission de conciliation pour le personnel de l'administration fédérale selon la loi sur l'égalité

Commission de conciliation (lien internet)

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

www.ebg.admin.ch (lien internet)

Thèmes> Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail> Intervention en cas de problèmes concrets

Informations

InfoPers

Harcèlement sexuel

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

http://www.ebg.admin.ch

Thèmes> Travail> Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Films

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE)

Film1 : **Harcèlement sexuel au travail**

Film 2: **Harcèlement sexuel - Obligations de l'employeur**

2^e observatoire – Agir pour prévenir

https://www.2e-observatoire.com/agir-pour-prevenir/

Littérature

Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, CSDE (2020)) (disponible dès décembre 2020)

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

Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften ,

Hrsg. vom EBG, uniquement en allemand

http://www.ebg.admin.ch

Documentation> Publications Travail> Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés (2007), éditions BFEG & SECO, F/A/I, 17 p.

http://www.ebg.admin.ch

Documentation> Publications Travail> Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employées et employeurs

(2007), éditions BFEG & SECO, F/A/I, 25 p.

http://www.ebg.admin.ch

Documentation> Publications Travail> Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Liens

www.harcelementsexuel.ch

<http://www.non-c-non.ch/>

www.ladraqueautravail.ch

<https://belaestigt.ch/>

<https://www.fachstelle-mobbing.ch/home.html>

[Aide-aux-victimes](#)

Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe

<http://www.2e-observatoire.com/>

Bases légales

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

[Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes \(Loi sur l'égalité, LEg\)
\(art. 4 et 5\)](#)

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

[LPers - art. 4 Politique du personnel](#)

Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

[OPers - art. 6 Egalité des sexes](#)

[OPers - art. 9 Protection de la personnalité](#)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER