



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DÉFR  
**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 employeurs



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, Gettyimages, 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](http://www.publicationsfederales.admin.ch)

N° 301.926.f

À télécharger:

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

# Contenu

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?</b>	<b>6</b>
<b>Le mandat légal</b>	<b>10</b>
<b>Faits et chiffres</b>	<b>13</b>
<b>Conséquences du harcèlement sexuel</b>	<b>15</b>
<b>La prévention empêche le harcèlement sexuel</b>	<b>17</b>
<b>Préjugés</b>	<b>21</b>
<b>Points de contact pour les personnes concernées</b>	<b>22</b>
<b>Un cas de harcèlement sexuel se produit</b>	<b>26</b>
<b>Adresses utiles</b>	<b>31</b>

# Introduction

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut empoisonner le climat d'une entreprise, porter atteinte à sa productivité, démotiver son personnel et même rendre malades les personnes harcelées. Cette brochure donne aux employeurs des recommandations d'action concrètes pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel dans l'entreprise et créer un environnement de travail exempt de harcèlement. La présente brochure montre :

- ce qu'est le harcèlement sexuel et les formes qu'il peut prendre,
- comment se présente la situation juridique et quelle est la responsabilité des employeurs vis-à-vis de leurs collaborateurs,
- ce qu'il faut faire pour que le harcèlement sexuel ne se produise pas dans une entreprise,
- comment procéder si un tel cas se présente néanmoins ou qu'il y a lieu d'en soupçonner l'existence.

À la fin de la brochure se trouve un code QR qui conduit à une liste de contrôle. Celle-ci permet de vérifier l'état de la prévention sur le thème du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le site [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch) propose des outils éprouvés qui aident les entreprises à faire le nécessaire pour protéger leurs collaborateurs du harcèlement sexuel.

## 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 restituer tous les détails de la législation. En cas de doute, le texte légal est déterminant.

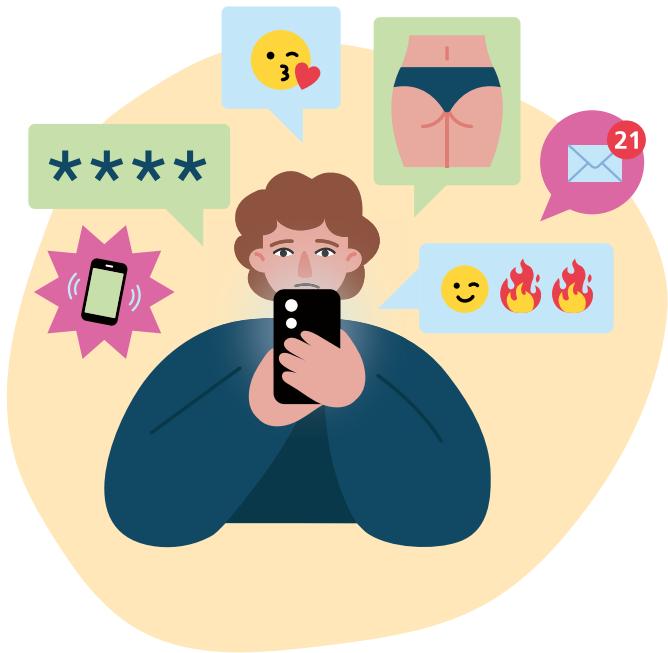


# Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

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 collaborateurs, 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 membres du personnel ;
- quelqu'un formule des remarques ou plaisanteries sexistes sur les caractéristiques sexuelles et le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de membres du personnel ;
- du matériel pornographique ou sexiste est montré ou affiché sur le lieu de travail ;

- des membres du personnel reçoivent des invitations importunes 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 dégradantes ou obscènes à contenu sexuel ou sexiste ;
- des membres du personnel subissent des contacts physiques non désirés ;
- des membres du personnel sont harcelés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- des tentatives d'approche sont faites, 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.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel : ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

#### **Qu'est-ce que le sexisme ?**

On entend par sexismes 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.

# Le mandat légal

Les employeurs devraient toujours veiller à ce que les personnes employées puissent accomplir leurs tâches dans un bon climat de travail. Ils ont également la responsabilité de veiller à ce que leur dignité soit préservée et à ce qu'ils soient protégés contre la discrimination sur le lieu de travail.

Selon le code des obligations<sup>1</sup> et la loi sur le travail, les employeurs sont tenus de protéger la personnalité des travailleurs. La loi sur l'égalité met l'accent sur l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité humaine, mais aussi de comportement discriminatoire.

<sup>1</sup> Dans le cas de contrats de travail de droit public, ce sont les lois et ordonnances respectives sur le personnel qui sont déterminantes.



### **Art. 328 du code des obligations**

« 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. »

### **Art. 6, al. 1 de la loi sur le travail (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. »

Le commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail aborde explicitement la question du harcèlement sexuel. Il se réfère à l'art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail.

### **Art. 4 de la loi sur l'égalité**

« 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 de la loi sur l'égalité**

« 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. »

La protection contre ce type d'agissements entre dans le cadre du devoir de diligence de l'employeur et des cadres envers leurs collaborateurs. Ils peuvent également être tenus responsables si le harcèlement provient d'un employé temporaire ou d'une personne extérieure à l'entreprise (p. ex. hôte, client, patient, fournisseur, partenaire commercial).

## 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 une enquête représentative<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 : bureau BASS.

## **Quelle est la cause du harcèlement sexuel ?**

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. Le harcèlement sexuel n'est donc pas seulement une question de traits de personnalité individuels, mais aussi l'expression d'un climat d'entreprise qui tolère les abus de pouvoir ou ne les sanctionne pas assez clairement. Des éléments comme l'érotisme, l'attrance ou l'amour ne jouent soit aucun rôle, soit un rôle purement secondaire en la matière. La sexualité est une sphère dans laquelle tout un chacun est sensible et vulnérable, ce qui est exploité par une ou des personnes pour maintenir ou asseoir leur pouvoir.

## **Quelles sont les formes de comportement importun les plus répandues ?**

Les personnes concernées sont surtout confrontées à des propos, des plaisanteries et des allusions suggestives et dévalorisantes. Les femmes sont en outre souvent confrontées à des situations telles que des sifflements, des regards insistants ainsi que des contacts physiques indésirables. Les hommes mentionnent un peu plus souvent l'envoi de photos de nus et de matériel pornographique en général.

# Conséquences du harcèlement sexuel

## Conséquences pour l'entreprise

Le harcèlement sexuel a des répercussions négatives sur l'entreprise, il perturbe la collaboration et entraîne une baisse de productivité. On ne peut pas bien travailler dans un climat d'inquiétude et de méfiance et le harcèlement se solde souvent par des absences et des arrêts-maladie.



Les démissions et les licenciements sont fréquents dans le contexte du harcèlement sexuel. Les changements de personnel entraînent des coûts et une perte d'expérience. Cela peut avoir des conséquences importantes pour les entreprises, en particulier en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Lorsqu'un tribunal constate un cas de harcèlement sexuel, il en résulte des coûts supplémentaires pour l'employeur : honoraires d'avocat, frais de tribunaux, indemnités de salaire (pouvant aller jusqu'à six mois de salaire) auxquelles s'ajoutent éventuellement une indemnité de réparation du tort moral ainsi que des dommages et intérêts. Les affaires judiciaires relatives au harcèlement sexuel sont volontiers reprises par les médias. Cela peut entraîner une dégradation de l'image de l'entreprise.

### **Conséquences pour les victimes**

Les personnes victimes de harcèlement sexuel se sentent souvent profondément déstabilisées et se remettent en question. Cela se répercute sur leur motivation au travail. Leurs performances diminuent. Souvent, elles mettent fin à la relation de travail sans en indiquer le motif. Elles se sentent démunies, ne sont pas concentrées, craignent que les agissements se reproduisent et perdent de leur assurance.

S'il n'est pas mis fin au harcèlement, les victimes vont souvent présenter des atteintes à la santé qui peuvent par exemple prendre la forme de troubles du sommeil, d'états d'épuisement, de maux de tête ou d'estomac. Elles voient en outre leur sécurité professionnelle compromise. La situation a aussi des répercussions sur les relations sociales et familiales de la personne harcelée.

# La prévention empêche le harcèlement sexuel

Les employeurs ont la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de remplir ainsi leur obligation légale. Cette tâche s'inscrit dans une approche globale de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

Les employeurs devraient donc s'efforcer de créer un climat exempt de harcèlement. Ils devraient notamment se porter garants de la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel dans leur entreprise et intervenir s'ils constatent, par exemple, que du matériel sexiste circule dans l'entreprise ou que des personnes employées sont la cible de propos et de plaisanteries dévalorisants et bles-sants. La position de l'entreprise est ainsi claire et précise.

Tant la loi sur l'égalité que la loi sur le travail exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures préventives contre le harcèlement sexuel. Il est dans leur intérêt d'assumer ce mandat légal pour plusieurs raisons :

- cela permet de réduire les risques d'incidents dans l'entreprise ;
- en prenant des mesures préventives, les employeurs protègent à la fois les personnes employées et leur entreprise ;
- si un cas de harcèlement sexuel se présente néanmoins et que l'employeur peut prouver en justice qu'il a pris des mesures préventives appropriées, cet élément pourra être retenu à sa décharge.

## Un document de principe

La base de la prévention du harcèlement sexuel dans une entreprise est un document de principe, ou un ensemble de règles, qui devrait contenir (au moins) les éléments suivants et dont il est prouvé que le contenu est connu de l'ensemble des personnes employées.

- **Déclaration de principe**

Les employeurs ou les cadres devraient prendre clairement position contre le harcèlement sexuel et faire savoir que celui-ci n'est pas toléré dans l'entreprise (tolérance zéro).

- **Définition**

Le document doit contenir une définition du harcèlement sexuel au travail. Il est toutefois nécessaire de concrétiser cette notion abstraite. Le mieux est de donner quelques exemples qui ont un rapport avec le travail quotidien de l'entreprise ou de la branche et qui sont compréhensibles pour les personnes employées.

- **Offrir protection et soutien aux personnes concernées**

Les employeurs devraient inviter les personnes à se défendre activement contre le harcèlement sexuel et à intervenir lorsqu'elles en sont témoins. Ils indiquent quel soutien l'entreprise apporte aux victimes de harcèlement sexuel. Concrètement, ils font savoir que les personnes concernées n'ont à craindre ni de subir des représailles ni de perdre leur emploi. Ils mentionnent également à qui les personnes employées peuvent s'adresser pour solliciter des informations, de l'aide et des conseils.

- **Sanctions**

Les employeurs mentionnent explicitement l'interdiction du harcèlement sexuel en précisant que les personnes qui contreviennent à cette interdiction s'exposent à des sanctions.

Le document de principe, composé des 4 points centraux mentionnés ci-dessus, devrait être disponible sous forme écrite. Il peut s'agir par exemple d'une fiche d'information, d'un dépliant ou d'un document dans un manuel accessible à tous

(sous forme électronique ou sur papier). Selon les besoins, on peut intégrer à ce document par exemple des adresses utiles, les références de personnes de confiance internes ou d'instances externes auxquelles s'adresser, des informations sur la question.

### **Informer**

Le contenu du document de principe doit être connu de l'ensemble du personnel. Les employeurs peuvent l'expliquer oralement, le transmettre par écrit ou combiner les deux selon la culture d'entreprise. Le meilleur effet est obtenu en faisant les deux. En présentant le document par oral, les employeurs peuvent manifester personnellement leur position. Un document écrit présente l'avantage de pouvoir être distribué à l'ensemble du personnel, y compris aux nouveaux arrivants dans l'entreprise, et être réutilisé.

#### **Par oral...**

Les employeurs peuvent informer les personnes employées oralement dans le cadre d'un événement destiné à l'ensemble du personnel. Comme il s'agit d'un thème délicat, une telle présentation doit être soigneusement préparée. Ils peuvent solliciter un consultant externe pour le faire. Il existe un grand nombre de spécialistes qui travaillent autour de cette question depuis des années et qui peuvent aider les entreprises à organiser, à effectuer et à animer une telle présentation.

Une réunion plénière présente l'avantage que toutes les personnes employées reçoivent l'information au même moment. S'il y a beaucoup de personnes à temps partiel dans une entreprise, les employeurs devraient choisir soigneusement le moment de l'information ou organiser plusieurs fois l'événement afin de toucher toutes les personnes employées.

Les entretiens réguliers avec les personnes employées sur la fixation d'objectifs ou la qualification peuvent également donner l'occasion d'informer le personnel sur le harcèlement sexuel au travail. Le document de principe peut être distribué à ce moment-là.

### **... ou par écrit**

Si le document est disponible sous forme écrite, les employeurs doivent veiller à ce qu'il soit distribué à l'ensemble du personnel. La brochure « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Guide pour les personnes employées » fournit des informations complémentaires. Il est possible de la remettre en complément du document propre à l'entreprise. Les grandes entreprises peuvent élaborer leur propre brochure sur le harcèlement sexuel au travail ou adopter un règlement qui définit la politique de l'entreprise sur cette question et la marche à suivre par les personnes concernées. Le site [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch) propose des exemples de documents écrits.

La forme choisie par un employeur pour diffuser l'information est secondaire, l'important est de prendre clairement position et d'indiquer à toutes et à tous que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans cette entreprise.

### **Ancrer la sensibilisation dans la durée**

Évoquer la question lors d'une unique séance ou distribuer une fois le document de principe ne suffit pas. Il faut diffuser l'information de manière répétée. Cela peut se faire de plusieurs manières : par exemple, le document de principe peut être joint au décompte annuel de salaire ou être mentionné dans le cadre des communications au personnel. Par exemple, une fiche d'information peut être affichée de manière bien visible sur le panneau d'affichage. L'entreprise dispose peut-être aussi de manuels ou d'un intranet propre à l'entreprise, accessible à toutes les personnes employées. L'information doit en tout cas arriver aisément jusqu'au personnel sans qu'il ait à la chercher. Une bonne occasion est d'informer les nouveaux collaborateurs des règles et des attentes au début de leur engagement, en leur remettant le document de principe en matière de comportements respectueux.

# Préjugés

Les préjugés sur le harcèlement sexuel au travail sont encore très répandus, y compris sur le lieu de travail lui-même. Les préjugés contribuent à minimiser la situation et à rejeter systématiquement la faute sur une personne, par exemple en raison de son sexe ou de son origine. Voici quelques exemples de préjugés courants accompagnés d'explications.

**Préjugé numéro 1**  
**Le harcèlement sexuel est provoqué par le comportement ou la tenue de la personne concernée.**

La réalité est à l'opposé : les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel sont souvent des femmes qui s'habillent de manière discrète et qui sont réservées. Une telle déclaration tente de faire retomber la responsabilité des comportements déplacés sur la personne qui en est victime.

Dans le cadre professionnel, il peut être utile d'indiquer clairement les attentes en matière de tenue vestimentaire — par exemple pour des raisons de sécurité, d'image ou de relations avec la clientèle. Un code vestimentaire ou un guide correspondant, formulé de manière objective et respectueuse, peut aider à éviter les malentendus.

**Préjugé numéro 2**  
**Un compliment sur l'apparence ou l'aspect physique est toujours le bienvenu.**

C'est possible, mais lorsqu'une personne fait comprendre explicitement ou implicitement que de telles remarques sont indésirables, il convient de ne pas en émettre.

**Préjugé numéro 3**  
**Autres pays, autres mœurs**

Il est vrai que les limites communément admises dans les relations entre hommes et femmes ne sont pas les mêmes dans toutes les cultures. Ce qui reste identique dans toutes les cultures et qui compte, c'est de savoir si la personne concernée perçoit le comportement comme du harcèlement, si elle se sent atteinte dans son intégrité sexuelle ou non. Ces limites personnelles doivent être respectées.

# Points de contact pour les personnes concernées

Une partie des mesures préventives consiste en ce que les personnes harcelées sachent exactement où elles peuvent obtenir des informations, des conseils ou de l'aide. Les employeurs doivent veiller à ce que les personnes employées sachent à qui elles peuvent s'adresser en cas d'urgence. Il est recommandé de définir et d'annoncer une ou plusieurs personnes de confiance internes ou externes qui peuvent soutenir et conseiller les personnes en quête de conseils dans un cadre confidentiel.

## Que fait la personne de confiance ?

Cette personne doit pouvoir assurer au minimum les tâches suivantes :

- elle écoute la personne en quête de conseil, le témoin ou la victime de harcèlement, prête crédit à son témoignage et lui assure que ses déclarations resteront confidentielles et qu'aucune démarche ne sera tentée sans son accord ;
- elle montre ce qu'il est possible de faire et quelles sont les options disponibles ; elle encourage la personne à se défendre, à poser des limites claires à la personne qui la harcèle et, si les agissements ne cessent pas, à noter les détails de l'évolution de la situation par écrit et à signaler le cas officiellement ;
- elle connaît les autres possibilités d'action et leurs conséquences ; elle détermine, avec la personne qui s'adresse à elle, quelle est la démarche indiquée dans le cas en question ;
- si la personne qui subit le harcèlement n'est pas en mesure de faire cesser le harcèlement elle-même ou qu'elle échoue dans sa démarche, la personne de confiance peut organiser un entretien avec la personne à l'origine du harcèlement ou avec son supérieur hiérarchique ; elle ne doit toutefois procéder de cette manière qu'avec l'accord de la personne harcelée.

## Profil de la personne de confiance

Une personne de confiance doit être une personne intègre, ouverte et discrète. Elle dispose idéalement d'une pièce calme où elle peut prendre les appels ou recevoir les personnes employées et les conseiller sans être dérangée. Elle devrait impérativement acquérir les connaissances juridiques et spécifiques relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle doit pouvoir se porter garante auprès de la personne qui s'adresse à elle du traitement confidentiel de sa démarche. Les personnes de confiance internes peuvent être exclusivement des collaborateurs en dehors du domaine des RH et sans fonction de direction. Des professionnels externes peuvent toutefois être mandatés à la place pour remplir la fonction de personne de confiance.



**La personne désignée comme personne de confiance pour les cas de harcèlement sexuel devrait donc remplir les conditions suivantes :**

- acquérir des connaissances par le biais d'une formation (p. ex. formation continue) sur mesure appropriée sur des thèmes tels que la protection de l'intégrité personnelle sur le lieu de travail et l'égalité ;
- être perçue comme digne de confiance par les collaborateurs ;
- elle est tenue au secret professionnel et traite les informations sensibles de manière responsable ;
- il n'y a pas de lien hiérarchique direct avec la personne concernée, afin d'éviter tout conflit d'intérêts ; elle ne travaille pas non plus dans le service RH et ne s'occupe pas des dossiers du personnel.

## **Trouver une personne de confiance interne**

Si les employeurs ont opté pour une personne de confiance interne, ils devraient chercher une personne appropriée dans leur entreprise. Les employeurs ou les cadres connaissent leur personnel et savent mieux que quiconque qui correspond au profil d'une personne de confiance et qui — avec une formation continue appropriée — est en mesure d'assumer ces tâches. Comme les femmes sont plus touchées que la moyenne par le harcèlement sexuel, il peut être avantageux d'avoir au moins une personne de confiance de sexe féminin. Il est encore mieux d'avoir à la fois une femme et un homme comme personnes de confiance.

Dans les grandes entreprises, les personnes de confiance sont souvent membres d'une commission du personnel. Dans les petites entreprises, le choix des personnes pouvant assumer la fonction de personne de confiance est limité par la taille de l'entreprise et n'est en principe pas recommandé pour des questions d'impartialité et de confidentialité. Dans ce cas, il est préférable de faire appel à une personne de confiance externe.

### **Les personnes de confiance doivent avoir été préparées à leur tâche**

La tâche n'est pas facile. Elle demande dans tous les cas une préparation et une formation spécifique. Cela implique des coûts de formation continue pour les employeurs. Reste que cela constitue un investissement dans un climat d'entreprise empreint de certaines valeurs et dans des rapports respectueux entre les membres du personnel. C'est une politique payante à long terme.

### **Formation continue de personnes de confiance internes**

Dans les grandes entreprises, soit le service du personnel propose une telle formation, soit on recourt à des spécialistes externes pour ce faire. Cette solution est trop lourde ou coûteuse pour les moyennes entreprises. On trouvera ci-dessous quelques conseils :

- Les employeurs peuvent se renseigner pour savoir s'il existe dans leur région une offre publique de formation continue pour les personnes de confiance pour les cas de harcèlement sexuel en entreprise (grandes institutions de formation, syndicats, services spécialisés dans l'égalité, services d'aide aux victimes).
- S'il existe de grandes entreprises dans la région, demander si elles proposent en interne de telles formations continues auxquelles leurs personnes de confiance pourraient participer.
- Il peut être possible de trouver des entreprises intéressées dans les environs proches avec lesquelles il sera possible d'organiser et de financer une offre commune.
- Chercher une solution dans le cadre des organisations d'employeurs. Si les employeurs sont par exemple membres d'une association locale ou régionale des arts et métiers ou d'une organisation professionnelle ou de branche, ils peuvent éventuellement bénéficier de son offre de formation.

### **Personnes et services de confiance externes**

Les employeurs peuvent également recourir à des solutions externes à l'entreprise :

- Il existe des spécialistes externes qui peuvent assumer la tâche de service de confiance. Ils bénéficient d'une expérience dans ce domaine. Le recours à des spécialistes externes a toutefois un coût. Des adresses de spécialistes externes sont disponibles sur le site web [www.harclementsexuel.ch](http://www.harclementsexuel.ch).
- Dans les régions urbaines, il existe des centres qui conseillent et accompagnent les victimes de harcèlement sexuel. Ils sont le plus souvent publics et accessibles à tous. Les employeurs peuvent se renseigner auprès des services sociaux locaux ou régionaux, des bureaux cantonaux et urbains de l'égalité, des centres d'aide aux victimes, des plates-formes d'information sur les questions liées au travail destinées aux femmes ou des services cantonaux de conciliation.

# Un cas de harcèlement sexuel se produit

Si un signalement ou une plainte pour harcèlement sexuel est déposé dans l'entreprise, les employeurs ont plusieurs possibilités. Il est hautement probable que ces derniers essaient tout d'abord de résoudre le problème par voie interne, de manière formelle ou informelle. On ne saurait néanmoins exclure qu'un cas de comportement discriminatoire aboutisse devant un tribunal.

## Recours internes à l'entreprise :

### Solutions informelles

La désignation de personnes de confiance est une étape importante pour éviter les procédures d'enquête formelles. Dans de nombreux cas, la personne de confiance peut aider les personnes concernées à se défendre par leurs propres moyens contre un comportement harcelant. Il s'agit donc d'une procédure informelle dont le dirigeant ou le chef direct n'aura peut-être jamais connaissance. Tous les dysfonctionnements de l'entreprise ne peuvent toutefois pas être résolus de cette manière. Les employeurs devraient donc réfléchir à la manière de procéder lorsqu'il n'est pas possible de mettre fin au comportement harcelant par des moyens informels.

### Procédure formelle interne à l'entreprise

En cas de plainte orale ou écrite de la personne concernée ou de signalement par des témoins, les cadres sont tenus, en collaboration avec les responsables du personnel, de mettre un terme au comportement importun, de clarifier l'incident et de prendre ensuite les mesures appropriées (sanctions éventuelles, suivi, renforcement de la prévention, etc.)

### Enquête

Il peut arriver que la situation ne soit pas claire et nécessite une investigation. Cette dernière doit être effectuée rapidement. Cela fait partie du devoir de diligence d'une employeuse ou d'un employeur. Un spécialiste interne ou externe peut être mandaté pour l'enquête. L'ensemble de la procédure se déroule par écrit. Il con-

vient de noter que les enquêtes internes sont des investigations relevant du droit du travail qui ne suivent pas les principes d'une procédure pénale. Du point de vue du droit du travail, il est essentiel que les reproches soient examinés de manière à ce qu'une éventuelle sanction de la personne ayant commis l'infraction ne soit pas prise à la légère ou sans raison valable.

#### **Une enquête interne devrait comporter 4 étapes :**

- l'audition de la personne concernée, auteure de la plainte ;
- l'audition de la personne incriminée ;
- l'audition d'éventuels témoins ;
- la rédaction d'un rapport d'enquête.

#### **Éviter de condamner quelqu'un d'avance et éviter les rumeurs**

Dès qu'une enquête commence, plusieurs personnes sont en général impliquées et la situation devient un sujet de conversation parmi le personnel. Cela est particulièrement vrai pour les petites entreprises, où tout se sait très vite. Il est donc recommandé d'informer brièvement et objectivement sur la procédure, d'indiquer qu'une procédure de clarification est en cours et qu'une nouvelle information sera donnée par la suite. Les employeurs évitent ainsi les condamnations hâtives qui peuvent toucher aussi bien le plaignant, les témoins que la personne incriminée.

Il s'agit toujours d'évaluer l'ampleur de la diffusion de cette information. Dans les grandes entreprises ou unités administratives, il peut être suffisant et plus approprié de n'informer que le service ou l'unité organisationnelle directement concernés.

## Une fois l'enquête achevée

Si l'enquête, une fois achevée, a établi qu'il y a bien harcèlement sexuel, vous devez en tirer les conséquences qui s'imposent :

- introduire dans l'entreprise des mesures de prévention renforcées ;
- communiquer toutes les mesures au personnel sous une forme appropriée.

## Le règlement, un outil précieux

Un employeur peut bien sûr partir du principe que le harcèlement sexuel n'existe pas dans son entreprise. En diffusant une déclaration de principe sur la question, l'entreprise envoie déjà un signal important à son personnel. Fixer la façon dont l'entreprise traite les signalements de harcèlement sexuel dans un règlement est source de sécurité pour l'employeur ainsi que pour son personnel. En cas d'incident, cela présente l'avantage que les processus et procédures sont déjà établis. Il existe aujourd'hui toute une série de règlements de ce type, de sorte que l'effort requis pour aboutir à une version propre à l'entreprise est limité.

Des instructions et des exemples se trouvent sur [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch).

## Procédures externes à l'entreprise :

### La procédure de conciliation

Si aucune solution ne parvient à émerger au niveau interne à l'entreprise, il est possible de faire appel à l'office cantonal de conciliation prévu par la loi sur l'égalité. De tels organes existent dans tous les cantons. Les autorités de conciliation peuvent être saisies par la partie salariée lorsqu'il existe un soupçon de violation de la loi sur l'égalité. Cela s'applique à la question du harcèlement sexuel.



Les autorités de conciliation tentent de trouver un accord entre les parties. Leur tâche se limite à ce rôle de conciliation. Si aucun accord ne se dégage au terme de la procédure de conciliation, la partie plaignante a trois mois pour entamer une action en justice. La procédure de conciliation est gratuite.

### **Une procédure judiciaire (procès)**

Les victimes de harcèlement peuvent, en vertu de l'art. 5 de la loi sur l'égalité, demander à un tribunal de constater une discrimination — telle que le harcèlement sexuel en constitue — et de la faire cesser. Les employeurs peuvent être tenus de verser des indemnités, des dommages-intérêts et des réparations morales. La loi sur l'égalité contient à l'art. 10 une disposition de protection contre le licenciement. Cette protection est valable pour la durée d'une procédure interne à l'entreprise ainsi que d'une procédure en cours auprès de l'autorité de conciliation ou d'un tribunal. Elle prend fin six mois après la clôture de la procédure. Le conflit peut également aboutir à une procédure judiciaire une fois que la personne plaignante ne travaille plus dans l'entreprise.

# Adresses utiles

## Informations à l'attention des travailleurs

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) mettent gratuitement à disposition la brochure « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Guide pour les personnes employées ». Il est possible de la commander, à l'unité ou en nombre, auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL). Cette brochure est disponible en allemand (numéro de commande : 301.922.d), en français (301.922.f), en italien (301.922.i) et en anglais (301.922.e). Adresse où la commander : [www.publicationsfederales.admin.ch](http://www.publicationsfederales.admin.ch).

## Aide-mémoire et règlements

Des informations complémentaires et des exemples d'aide-mémoire et de règlements sont disponibles sur [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch). Ce site est proposé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

## Adresses utiles

Le site [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch) fournit également les adresses d'autorités de conciliation, de services de consultation et de professionnels.

Les adresses des inspections cantonales du travail figurent sur [www.iva-ch.ch/fr](http://www.iva-ch.ch/fr)

## La prévention commence par une prise de position.

La direction de l'entreprise donne le ton : cette liste de contrôle vous fournit un outil pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel dans votre entreprise.



Consultez dès maintenant la liste de contrôle – via le code QR !

**SECO | Direction du travail**

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

3003 Bern

[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

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

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

[info@ebg.admin.ch](mailto:info@ebg.admin.ch) | [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Département fédéral de l'intérieur DFI