

## Notice sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail concerne aussi bien les femmes que les hommes. Cette notice a pour but d'aider l'employeur à savoir comment il doit se comporter en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et ce qu'il peut faire pour éviter ce type d'incidents dans sa propre entreprise.

### I. Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement sexuel?

#### 1. Définition

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, *qui est importun pour l'une des parties* et qui porte atteinte à la dignité de la personne. Le harcèlement peut se produire sur le lieu de travail ou lors de manifestations organisées par l'entreprise. Il peut être exercé non seulement par des collaborateurs internes ou externes, mais aussi par les clients de l'établissement.

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des actes ou des gestes. A titre d'exemple, mentionnons les comportements suivants:

- remarques indécentes et ambiguës concernant l'aspect physique des collaborateurs
- paroles ou plaisanteries sexistes sur des caractéristiques sexuelles, sur le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle
- présentation, affichage ou tirage de supports à caractère pornographique sur le lieu de travail
- invitations non désirées dont les intentions sont évidentes, adressées aux collaborateurs
- contacts physiques importuns
- persécution de collaborateurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise
- tentatives d'approches appuyées par des promesses d'avantages ou des menaces de représailles

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est toujours une discrimination interdite par la loi. Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité des femmes et des hommes sur leur lieu de travail.<sup>1</sup> C'est pourquoi cette thématique est également réglementée dans la Loi sur l'égalité qui va bien au-delà du harcèlement sexuel.

#### 2. Sentiment de la victime

Il faut évaluer au cas par cas s'il s'agit d'un acte de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut comporter deux éléments différents. Il peut prendre la forme d'un comportement importun à connotation sexuelle ou porter à la dignité de la personne en raison de son appartenance sexuelle.

Notamment dans le cas d'un comportement importun, il peut parfois s'avérer difficile de savoir si cette attitude comporte un aspect sexuel. Dans ce cadre, il convient toujours de considérer le contexte et la nature des paroles ou des actes.

«Fondé sur l'appartenance sexuelle» est le second critère permettant de déterminer un cas de harcèlement sexuel. Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice est rabaisé en raison du sexe, cet acte constitue aussi une infraction à l'interdiction du harcèlement sexuel. Si par exemple l'employeur désigne les femmes comme étant généralement des salopes, il enfreint donc l'interdiction de discriminer (Tribunal fédéral, 6 avril 2001, 4C.187/2000).

Que l'auteur du harcèlement ait eu ou pas l'intention d'importuner sexuellement la victime ne joue *aucun rôle*. Selon le droit civil, l'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Ce qui est décisif c'est

---

<sup>1</sup> STREIFF ULLIN/VON KÄNEL ADRIAN/RUDOLPH ROGER: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich, Basel, Genf 2012 (contrat de travail, commentaire pratique concernant les art. 319-362 CO, 7<sup>e</sup> édition, Zurich, Bâle, Genève 2012).

*l'impact de son comportement sur la personne concernée.* Outre le ressenti moyen d'une «personne raisonnable», il convient dans ce cadre de se baser aussi sur le ressenti subjectif de la victime.

## **II. Où trouver les bases légales portant sur le harcèlement sexuel?**

### **1. Généralités**

Le harcèlement sexuel comporte deux aspects. D'une part l'aspect relevant du droit civil, d'autre part celui relevant du droit pénal. L'article du droit pénal relatif au harcèlement sexuel va néanmoins moins loin que celui du droit civil. Les notes ci-après traitent uniquement l'aspect qui relève du droit civil, car celui-ci est important notamment pour l'employeur. La norme du droit pénal a été ajoutée ici à titre purement indicatif.

### **2. Bases légales**

#### **Art. 198 CP**

5. Contraventions contre l'intégrité sexuelle.

Désagrément causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel

Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée,

celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières, sera, sur plainte, puni d'une amende.

#### **Art. 328 CO**

VII. Protection de la personnalité du travailleur

##### **1. En général**

1 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.

2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

#### **Art. 6 al. 1 LT**

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. 4 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 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.

### **3. Conclusion**

Les normes du droit de l'égalité sont ancrées en plusieurs endroits. L'employeur est tenu de protéger ses collaborateurs de tout harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Alors que le Code des obligations et la Loi sur le Travail n'énumèrent que les obligations de l'employeur, ce dernier risque en cas d'infraction à la *Loi sur l'égalité de devoir verser une indemnité représentant jusqu'à six mois de salaire, à moins qu'il puisse prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin.* Il est par conséquent capital pour l'employeur de prévenir tout acte de harcèlement sexuel dans son établissement et - pour autant qu'un tel acte soit quand même commis - de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour y mettre un terme et pour protéger la victime.

### **III. En tant qu'employeur, comment peut-on répondre à ses obligations en matière de harcèlement sexuel?**

#### **1. Obligations de l'employeur**

L'employeur est tenu par la loi de protéger ses collaborateurs du harcèlement sexuel. Il doit à cet effet prendre toutes les mesures qui s'imposent. Ainsi, les employeurs sont tenus par la loi:

- de prendre les mesures dont l'expérience démontre qu'elles sont nécessaires et adéquates pour prévenir et empêcher tout harcèlement sexuel et que l'on peut équitablement exiger d'eux;
- de créer un climat de travail exempt de harcèlement sexuel et ne tolérant aucun comportement importun;
- d'empêcher que les victimes de harcèlement sexuel soient ultérieurement désavantagées;
- d'intervenir dans un cas concret.

#### **2. Quelles dispositions concrètes l'établissement doit-il prendre?**

**Obligation d'informer:** les employeurs sont tenus d'informer leurs collaborateurs au sujet de la problématique du harcèlement sexuel. Le mieux est d'organiser, en tant qu'employeur, une formation annuelle permettant d'informer tous les collaborateurs sur cette thématique ou de remettre à tout nouvel employé lors de son embauche une notice sur le harcèlement sexuel laquelle, dans l'idéal, sera ensuite signée par le collaborateur.

Pour toute question à ce sujet, l'employeur peut télécharger gratuitement des présentations et des notices auprès du centre de compétences, du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, et les adapter à sa propre entreprise.

**Obligation de documenter:** il est recommandé de documenter par écrit les mesures préventives prises. En cas de procédure judiciaire, l'établissement aura ainsi la possibilité de fournir la preuve qu'il a pris les mesures requises par la loi contre le harcèlement sexuel. Par exemple en portant une mention au dossier personnel en cas d'avertissement.

**Service d'assistance externe ou interne/personne de confiance:** les employeurs désignent une personne de confiance que les collaborateurs qui se sentent harcelés peuvent consulter. Dans l'idéal, cette personne de confiance est une personne extérieure à l'entreprise afin d'éviter les conflits conformément à V.1. Cette consultation est informelle et doit aider la personne en question notamment dans sa prise de décision quant aux démarches ultérieures qu'elle souhaite entreprendre. La personne de confiance ne peut agir qu'avec le consentement de la personne concernée. Elle est autorisée à accompagner ou à représenter la personne touchée à sa demande lors d'entretiens et d'explications. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes renvoie ici à une liste d'experts indépendants auxquels il est possible de recourir dans les cas concrets:

### **IV. Comment doit procéder l'employeur en cas de harcèlement sexuel?**

#### **1. Personne de confiance interne**

Comme cela a déjà été mentionné, il doit y avoir dans l'établissement une personne de confiance à laquelle les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de harcèlement sexuel. L'important étant que cette personne de confiance s'en tienne aux indications de la personne harcelée. Si cette dernière oblige la personne de confiance à garder le silence, ceci doit être accepté. Dans une petite entreprise cependant, cela peut s'avérer plus compliqué car souvent, la personne de confiance est aussi l'employeur. En pareil cas, l'employeur est tenu d'intervenir dès lors qu'il apprend l'existence d'un cas

de harcèlement. Comme il existe une antinomie en ce qui concerne la personne de confiance et l'employeur, il est dans ce cas recommandé de recourir à une personne extérieure.

Dans le cas où la personne harcelée et la personne de confiance décident de la nécessité d'agir dans un cas concret, le service interne compétent doit en être informé.

## 2. Clarification interne (généralement par le service du personnel)

La liste de contrôle ci-après permet d'illustrer la manière dont l'employeur (en tant que service interne) doit se comporter au mieux dans une telle situation, à savoir étape par étape.

- Est-ce qu'il existe des indices ou des rumeurs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail?

Dans un premier temps, il y a lieu d'avoir un *entretien avec la personne harcelée*. Celui-ci doit se dérouler dans un cadre agréable. Il convient d'indiquer à la personne en question que l'entretien est confidentiel et que les autres collaborateurs ne savent pas de quoi il retourne lors de cette entrevue.

- La personne harcelée doit être informée que le service interne est tenu d'agir dès lors qu'il apprend l'existence d'un cas de harcèlement sexuel.
- La personne harcelée peut exposer son problème.
- Que s'est-il passé exactement?
- Lieu, heure et circonstances de l'incident.
- Quelle est la nature exacte de la demande et des problèmes?
- Dans quel laps de temps et à quelle fréquence le cas de harcèlement s'est-il produit?
- Qui est la personne à l'origine du harcèlement?
- D'autres personnes sont-elles victimes de ce harcèlement?
- Y a-t-il des témoins, des e-mails ou d'autres preuves?
- D'autres personnes ont-elles été mises au courant du harcèlement? Si oui, lesquelles?
- D'après la personne concernée, quels changements doivent être entrepris par l'établissement une fois que celui-ci a pris connaissance de ce cas de harcèlement sexuel?
- Une explication a-t-elle déjà eu lieu avec l'auteur du harcèlement?
- Y a-t-il d'autres remarques?
- L'entretien a-t-il été documenté, daté et signé par la personne harcelée?

En outre, un *entretien* doit avoir lieu avec *l'auteur présumé du harcèlement*. Là aussi, l'entrevue doit être confidentielle et se dérouler dans un cadre agréable. L'important étant que la personne apparemment à l'origine du harcèlement ne soit pas condamnée d'avance. Elle aussi doit avoir la possibilité de décrire son point de vue. Lors de l'audition, il existe en principe deux possibilités: soit on divulgue l'identité de la personne harcelée lors de l'interrogation, soit on pose des questions plus générales. Comme il est particulièrement important de ménager la personne harcelée, il faudrait si possible éviter de divulguer son identité. Ce ne sera pas toujours possible. Les questions à poser à l'auteur présumé du harcèlement ne sont pas toujours faciles à formuler. Selon ce qu'aura apporté l'entretien avec la personne harcelée, il faut insister sur d'autres points. Les points mentionnés ci-dessous doivent servir de *catalogue d'exemples*.

- L'auteur présumé peut exposer son point de vue
- Pour quelles raisons une personne pourrait-elle se sentir harcelée par la personne à l'origine du harcèlement?
- Que peut faire la personne importune pour que la personne harcelée ne se sente plus victime de harcèlement?
- Pour autant qu'il existe des documents écrits envoyés par la personne à l'origine du harcèlement: quelle est sa position à ce sujet?
- Si le cas de harcèlement est indéniable: l'auteur des faits se déclare-t-il prêt, à l'avenir, à ne plus importuner la personne harcelée?

- Si le cas de harcèlement est indéniable: l'auteur des faits est-il prêt à s'excuser auprès de la personne qu'il a importunée?
- Si le cas de harcèlement est indéniable et si l'on renonce à un licenciement ordinaire à effet immédiat: l'auteur des faits a-t-il conscience qu'en cas de récidive, il risque une plainte et un licenciement immédiat?
- Y a-t-il d'autres remarques?
- L'entretien a-t-il été documenté (y compris mesures d'amélioration conclues), daté et signé par l'auteur du harcèlement?

Si les entretiens révèlent que le harcèlement sexuel est de toute évidence sans fondement, et dans le cas où préalablement à ces entretiens d'autres personnes auraient été mises également au courant du soi-disant cas de harcèlement sexuel, il convient d'expliquer à ce groupe de personnes qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel. Le cas échéant, il serait opportun de présenter des excuses au soi-disant auteur du harcèlement.

Si les entretiens avec la victime et l'accusé ne permettent pas de savoir comment la situation s'est passée, il convient d'examiner précisément les faits. Il faudrait éventuellement faire appel à un *service externe*. Mentionnons ici une nouvelle fois la liste des experts évoquée en III. Selon ce que va préconiser ce service, il faut procéder de façon différenciée. S'il ne s'agit pas d'un cas de harcèlement sexuel, les collaborateurs doivent être informés sous forme appropriée. Si les soupçons se confirment à l'encontre de l'auteur du harcèlement, des sanctions doivent être prises. La personne harcelée a droit à réparation.

Si les entretiens avec la personne harcelée et l'auteur font de toute évidence ressortir un cas de harcèlement sexuel, il faut enjoindre la personne coupable de cesser ses agissements. Des sanctions doivent être alors prises. L'auteur des faits doit être au moins averti par écrit, voire même licencié si cela se justifie. La victime et l'auteur présumé ne doivent plus avoir à travailler ensemble pendant la période de clarification. Si cela s'avère impossible, il faudrait qu'une tierce personne au moins soit présente dans la pièce afin d'empêcher tout harcèlement supplémentaire.

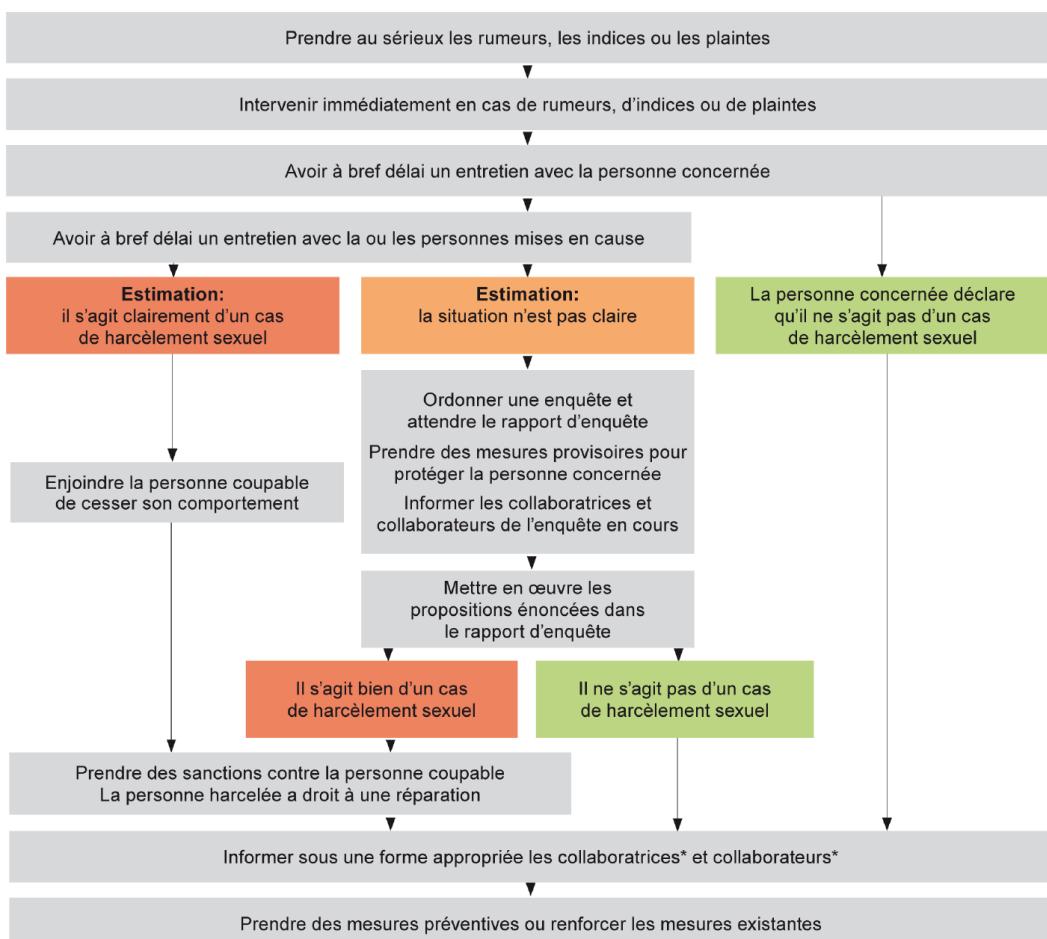
#### V. En tant qu'employeur, à qui puis-je m'adresser en cas de harcèlement sexuel?

Mentionnons en premier lieu le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Celui-ci recommande notamment la procédure selon l'illustration susmentionnée.

Les spécialistes peuvent être joints via [Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail \(admin.ch\)](#) ou même par téléphone au 031 322 68 43. Sur le site Internet, nombreux sont les liens utiles et les listes de contrôle que l'on peut télécharger.

# Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

## Procédure



\* Il convient de définir le cercle des personnes à informer et d'adapter le contenu de l'information en fonction de leur implication.

Source: Bureau fédéral de l'égalité

## Autres informations

Pour de plus amples informations concernant le droit du travail, les **membres de GastroSuisse** obtiennent des renseignements juridiques gratuits, et ce du lundi au jeudi de 09 h 30 à 11 h 30 et de 14 h 00 à 16 h 00: **par téléphone 0848 377 777 ou e-mail [rechtsdienst@gastrosuisse.ch](mailto:rechtsdienst@gastrosuisse.ch)**

Cette notice a été établie avec le plus grand soin. Les indications sont tout de même assez générales et ne remplacent nullement une consultation individuelle.