Liste de contrôle
Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Un bon climat de travail repose sur le respect mutuel

Que pouvez-vous faire, en tant qu'employeur ou employeuse, pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? Toute démarche de prévention commence par une prise de position claire de la direction de l'entreprise sur la question.

Le harcèlement sexuel revêt différentes formes. On entend par là tout comportement à caractère sexuel ou sexiste qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail, lors de voyages d'affaires ou d'autres activités en lien avec le rapport de travail. Il peut être le fait de collaborateurs, de supérieurs hiérarchiques, de personnes issues d'entreprises partenaires ou encore de la clientèle.

Ce type de conduites peut entraîner :

- une atteinte à l'intégrité psychique et physique de la personne harcelée et des répercussions négatives sur sa santé,
- une détérioration du climat de travail ainsi qu'une baisse de productivité.

La présente liste de contrôle vous montre ce que vous pouvez faire pour prévenir le harcèlement sexuel ou pour y répondre.

Editeur :
Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)
SECO | Direction du travail | Conditions de travail | 058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch | Année de parution 2026

Commandes : OFCL Office fédéral des constructions et de la logistique, 3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch | N° de commande : 301.928.f

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Vous trouverez ci-dessous une sélection de questions ayant trait à des points importants en lien avec la thématique du harcèlement sexuel. À chaque fois que vous répondrez ☐ « non », cela signifiera que vous avez des mesures à prendre. Notez-les sur la dernière page du présent document.

Reconnaître le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut revêtir différentes formes. Concrètement, il s'agit le plus souvent des actes suivants :

- une personne fait des remarques désobligeantes et ambiguës sur le physique de personnes employées ;
- quelqu'un formule des remarques ou plaisanteries sexistes sur les caractéristiques sexuelles et le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de personnes employées ;
- du matériel pornographique ou sexiste est montré ou affiché sur le lieu de travail ;
- des personnes employées 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 personnes employées subissent des contacts physiques non désirés ;
- des personnes employées sont harcelées 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.

Prendre des mesures préventives et définir la procédure à suivre

1	Les mesures visant à éviter le harcèlement sexuel font-elles partie d'un plan plus vaste de prévention des risques psychosociaux au travail ?	☐ oui ☐ non
2	La direction de l'entreprise a-t-elle informé les personnes employées (par écrit ou par oral) de ce que l'on entend par harcèlement sexuel ?	☐ oui ☐ non
3	La direction de l'entreprise a-t-elle fait savoir aux personnes employées qu'elle ne tolère pas le harcèlement sexuel et que ce dernier est interdit par la loi ?	☐ oui ☐ non
4	La direction de l'entreprise répète-t-elle ces informations de manière périodique ?	☐ oui ☐ non

5	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux nouvelles personnes employées ?	☐ oui ☐ non
6	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux personnes en formation, aux stagiaires, et aux intérimaires ?	☐ oui ☐ non
7	L'entreprise a-t-elle désigné une instance ou des personnes internes ou externes à laquelle/auxquelles les victimes ou les témoins de harcèlement peuvent s'adresser pour demander conseil, aide et soutien dans un cadre confidentiel ?	☐ oui ☐ non
8	Les personnes employées savent-elles à qui elles peuvent demander de l'aide en cas de harcèlement sexuel ?	☐ oui ☐ non
9	Les cadres savent-ils ce qu'ils doivent faire face à un cas avéré de harcèlement sexuel ou en cas de suspicion de harcèlement sexuel ?	☐ oui ☐ non
10	La direction de l'entreprise a-t-elle fixé les sanctions qui seront prises contre toute personne ayant perpétré un harcèlement sexuel ?	☐ oui ☐ non
11	La direction de l'entreprise a-t-elle fait savoir au personnel que les personnes coupables de harcèlement s'exposaient à des sanctions de la part de l'entreprise ?	☐ oui ☐ non

Faire preuve de vigilance et intervenir

12	Les cadres veillent-ils à empêcher la présentation ou l'affichage de tout matériel pornographique ?	☐ oui ☐ non
13	Les cadres demandent-ils aux personnes employées qui font des remarques ou des blagues sur les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de collègues de cesser leurs agissements ?	☐ oui ☐ non
14	Les cadres font-ils savoir aux personnes employées qu'elles doivent s'abstenir de toute remarque désobligeante ou ambiguë sur l'apparence de leurs collègues ?	☐ oui ☐ non
15	Les cadres attirent-ils l'attention des personnes employées sur le fait que l'envoi de courriels, de SMS, de messages sur les réseaux sociaux ou d'appels incluant des plaisanteries, propos, photos, vidéos ou autres à contenu sexuel ou sexiste n'est pas souhaité ?	☐ oui ☐ non

Une stratégie de prévention efficace requiert de vérifier régulièrement si les principes et les mesures sont mis en œuvre dans la pratique. Cela inclut par exemple d'évaluer chaque année si toutes les personnes employées sont informées des procédures existantes et des instances à disposition. Il est en outre possible de proposer des formations et des ateliers afin d'approfondir la compréhension du sujet ainsi que de former le personnel à détecter précocement quand une limite est franchie et à réagir de manière adéquate. Offrir la possibilité de communiquer des informations et des incidents de manière anonyme peut être un complément précieux pour permettre d'identifier et de traiter des cas potentiels.

On trouvera des informations plus détaillées sur ce sujet dans la brochure « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Guide pour les employeurs » (N° d'art. 301.926.f). La brochure « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Guide pour les personnes employées » a été conçue pour être distribuée aux collaboratrices et collaborateurs. Elle est disponible en français (301.922.f), en allemand (301.922.d), en italien (301.922.i) et en anglais (301.922.e). Les deux brochures peuvent être obtenues gratuitement auprès de l'OFCL, Vente des publications fédérales, CH-3003 Berne, **www.bundespublikationen.admin.ch**. Vous trouverez des informations supplémentaires sur le site **www.harcelementsexuel.ch**.

Personne ayant rempli la liste de contrôle : _____ Date : _____ Signature : _____

Plan de mesures : harcèlement sexuel

N°	Mesure à prendre	Échéance	Personne responsable	Mesure exécutée		Remarques	Contrôle	
				Date	Visa		Date	Visa

Date du prochain contrôle : _____ (Il est recommandé de faire un bilan de la situation une fois tous les 6 mois)