Harcèlement sexuel

Si vous constatez ou apprenez qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime de harcèlement sexuel ou qu'elle exerce un harcèlement sexuel, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir immédiatement. Cet aide-mémoire vous donne un aperçu de cette thématique. Il définit le harcèlement sexuel et indique comment vous devez vous comporter en tant que formateur/trice.



Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail désigne tout comportement, toute remarque ou toute exigence à connotation sexuelle qui dévalorise une personne en raison de son sexe et qui est indésirable pour elle. . Les avances, gestes, propos, représentations et actes indésirables, y compris sous forme électronique, que la personne ou le groupe de personnes concernés perçoivent comme offensants et inappropriés constituent des actes de harcèlement sexuel.

Exemples de harcèlement sexuel:

- Remarques scabreuses et gênantes
- Propos et «blagues» sexistes, sifflements
- Contacts corporels indésirables
- Exhibition, affichage ou envoi de matériel pornographique

Cette liste n'est pas exhaustive.

Le harcèlement diffère du flirt par son caractère indésirable. La personne harcelée peut exprimer son désaccord de différentes manières, le mieux étant de dire clairement non ou d'ignorer le comportement.

À la différence du harcèlement sexuel, le sexisme désigne une discrimination consciente ou inconsciente d'un groupe de personnes en raison de leur sexe; cette discrimination peut se produire au niveau structurel ou interpersonnel. Les personnes sont rabaissées en raison de leur apparence, de leur comportement ou de leur orientation sexuelle.

L'art. 4 de la loi sur l'égalité dispose que «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.»

© 2025 CSFO, Berne

Conséquences du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences graves tant sur le plan physique que psychique et avoir un impact négatif sur le climat de travail.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des conséquences possibles du harcèlement sexuel:

Au niveau personnel

Conséquences psychologiques:
- Anxiété et crises de panique
- Dépression
- Sentiment de culpabilité et d'insécurité

Conséquences physiques :
- Troubles du sommeil
- Maux de tête
- Troubles gastro-intestinaux
- Problèmes cardio-vasculaires

Conséquences sociales:
- Isolement
- Solitude
- Problèmes relationnels
- Perte de confiance

Au niveau professionnel

- Baisse de performance
- Augmentation de l'absentéisme
- Blocage de la carrière
- Changement de poste
- Démission

Au niveau de l'entreprise

- Augmentation des conflits
- Diminution de la qualité, en raison d'une baisse de l'engagement et de la motivation
- Perte de productivité en raison de licenciements et d'absences plus fréquents
- Dommages causés à la réputation de l'entreprise

Prévention du harcèlement sexuel

La loi sur l'égalité exige des employeurs qu'ils empêchent activement toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Créez un environnement de travail respectueux et valorisant et sensibilisez le personnel de l'entreprise à la thématique du harcèlement sexuel. Communiquez clairement que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans votre entreprise et qu'il peut avoir de graves conséquences. Communiquez également les règles de comportement en vigueur dans l'entreprise.

Abordez immédiatement les propos blessants ou dégradants ou toute autre violation des limites dans le quotidien de l'entreprise. Prenez les personnes en formation au sérieux et soutenez-les lorsqu'elles se plaignent de violations des limites.

Procédure générale en cas de harcèlement sexuel

Conformément à l'art. 4 de la loi sur l'égalité et de l'art. 328 du Code des obligations, l'employeur est légalement tenu de protéger les collaborateurs et collaboratrices du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'intervenir dans les cas concrets de harcèlement.

Intervenez rapidement
Agissez immédiatement si une personne en formation est victime de harcèlement sexuel. Cherchez le dialogue avec la personne concernée. Ecoutez attentivement, faites preuve de compréhension et offrez-lui protection et soutien. Expliquez clairement que l'entreprise prend ces incidents très au sérieux et que vous allez traiter le cas immédiatement. Si la personne concernée est mineure, informez immédiatement ses parents ou ses tuteurs. Communiquez des adresses de centres de consultation spécialisés dans l'aide aux victimes.

Faites appel à une personne de confiance ou à une aide extérieure
Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le harcèlement sexuel, renseignez-vous sur les démarches prévues. Il peut être utile de faire appel à une personne du même sexe que la personne victime de harcèlement pour mener l'entretien. Accompagnez la personne en formation chez les spécialistes dans les points de contact correspondants dans l'entreprise. Si aucune procédure n'est prévue dans votre entreprise, vous devriez demander conseil à un service spécialisé externe.

Prenez au sérieux la personne qui se plaint de harcèlement
C'est le ressenti de la personne concernée qui détermine si une action ou une parole relève du harcèlement sexuel. Par conséquent, il est important que vous preniez toujours au sérieux les personnes qui se plaignent de formes de harcèlement qui vous paraissent anodines. Lorsqu'une personne en formation rejoint l'entreprise formatrice, il se peut qu'elle ressente comme du harcèlement des comportements ou des façons de s'exprimer qui étaient admis jusque-là. Ayez le courage de remettre en question des comportements ancrés depuis longtemps dans votre entreprise.

Procédez à une clarification rapide de la situation et prenez des sanctions contre la personne accusée de harcèlement
Consignez par écrit toutes les étapes et tous les entretiens importants dans des procès-verbaux ou des notes. Cette documentation est importante pour la transparence et aide à présenter le cas de manière compréhensible si d'autres mesures s'avèrent nécessaires. Organisez des entretiens avec d'autres personnes afin de clarifier la situation de manière exhaustive. Veillez à préserver la sphère privée des personnes concernées et à ne pas tirer de conclusions hâtives. Dès que vous disposez de toutes les informations pertinentes, prenez les mesures nécessaires. Il peut s'agir d'une mutation de la personne accusée de harcèlement, d'une réduction de salaire ou, dans les cas extrêmes, d'un licenciement.

Procédure à suivre lorsqu'une personne en formation est accusée de harcèlement sexuel

Cherchez le dialogue avec la personne accusée de harcèlement sexuel et informez-la des conséquences
Cherchez le dialogue avec la personne accusée. Restez le plus neutre possible. Confrontez la personne aux reproches concrets et donnez-lui la possibilité d'exposer son point de vue. Il est important que vous précisiez que l'entreprise ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel. Informez la personne des conséquences auxquelles elle doit s'attendre (transfert dans un autre service, dans le cas extrême, résiliation du contrat d'apprentissage). Définissez avec elle dans un accord écrit les actes à proscrire dès maintenant.

Prenez des mesures
Prenez les éventuelles mesures disciplinaires qui s'imposent. Il peut s'agir par exemple d'une séparation locale avec la personne harcelée ou d'un avertissement écrit.

Protégez également la personne accusée de harcèlement sexuel
Il est possible qu'une personne soit injustement accusée de harcèlement sexuel. Il est donc important d'examiner les accusations de harcèlement sexuel de manière impartiale et précise. Tant que la situation n'est pas définitivement clarifiée, la personne accusée doit également être protégée.

Bases légales

Art. 4 LEg, loi sur l'égalité (Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1)

Art. 6, al. 1; art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr, loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

Art. 328, al. 1, CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse - Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

Art. 187 à 200, CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311.0)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse ; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: → *fedlex.admin.ch/fr*)

Liens importants

→ *non-c-non.ch*
Points de contact par canton

→ *formationprof.ch/adresses*
Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ *formationprof.ch/lexique*
Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

→ *ebg.admin.ch/fr*
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

→ *equality.ch*
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSD

→ *fachstelle-mobbing.ch*
Service de conseil en matière de mobbing et de harcèlement

→ *aide-aux-victimes.ch*
Aide aux victimes Suisse

Références bibliographiques

→ *dike.ch*
Feller Adrian, Schutz vor sexueller Belästigung im schweizerischen Arbeitsrecht, Zürich, 2024 DIKE Verlag

→ *springer.com*
Krings Thorsten, Sexuelle Grenzverletzung am Arbeitsplatz, Wiesbaden, 2019 Springer Gabler

→ *bod.de*
Künneth Karl Hermann, Sexuelle Belästigung in Beruf, Studium und Schule, Norderstedt, 2015 BoD

→ *springer.com*
Pantelmann Heike, Blackmore, Sabine, Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden, 2023, Springer Gabler

→ *orellfuessli.ch*
Saxler Franziska, Er hat dich noch nicht mal angefasst, Berlin, 2024 Ullstein Hardcover

Rédaction: lic. phil. Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH → *fachstelle-mobbing.ch*
Édition mai 2025

Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ *formationprof.ch/aidememoire*

© CSFO Berne
La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.