

## Harcèlement sexuel

Si vous remarquez qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime de harcèlement sexuel ou exerce le harcèlement sexuel, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir immédiatement. Vous devez aussi réagir si vous avez vent de telles présomptions.

Cherchez le dialogue avec la personne concernée.

Protégez la personne en formation qui est victime de harcèlement. Veillez par des mesures appropriées à ce que le harcèlement ne puisse pas se poursuivre. Veillez avant tout à ne plus laisser l'apprenti-e seul-e avec la personne sur laquelle pèse le soupçon.

Parlez ensemble de ce qu'il faut entreprendre.

N'entreprenez rien sans le consentement de la personne en formation; vous pourriez lui nuire!

Si quelqu'un accuse une personne en formation de harcèlement, ne la confrontez pas tout de suite sur ce point; le reproche pourrait n'être qu'une rumeur. Commencez par observer la personne.

Dans le cadre d'un entretien bien préparé, faites part de vos observations à la personne en formation qui exerce un harcèlement. Concluez un accord écrit avec des buts clairs, dans lequel vous définissez aussi les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord (mutation dans un autre secteur, résiliation du contrat d'apprentissage).

Protégez également la personne à qui l'on reproche d'avoir adopté un comportement relevant du harcèlement sexuel. Le reproche pourrait en effet se révéler injustifié. Si quelqu'un accuse injustement une autre personne de harcèlement, il doit s'attendre à des sanctions. N'exprimez jamais de soupçons inconsidérément ou hâtivement; vous risqueriez de nuire à une personne innocente. Tout soupçon doit en principe être traité dans le respect de la confidentialité, de façon à protéger la personnalité tant de la victime que de la personne accusée d'exercer un harcèlement.

Si aucune procédure n'est prévue dans votre entreprise, faites-vous conseiller par des centres spécialisés.

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu du thème abordé. Vous y trouverez des indications, sous une forme condensée, sur la façon dont on définit le harcèlement sexuel. L'aide-mémoire contient des mesures de prévention et vous montre comment vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formatrice/formateur. Des adresses et des liens importants sont également indiqués à la fin du document.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes très diverses, et peut concerner autant des apprenti-e-s que des adultes. Des collaboratrices/collaborateurs peuvent être harcelé-e-s sexuellement par leur cheffe/chef; il peut arriver qu'une cheffe ou qu'un chef soit harcelé-e par ses collaboratrices/collaborateurs, et une personne en formation peut être la victime de sa formatrice/son formateur, d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, ou encore d'une autre personne en formation. Par harcèlement sexuel, on entend en principe tout comportement inopportun de caractère sexuel ou toute forme de dévalorisation indésirable dans l'entreprise, surtout pour la personne concernée.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes indique à l'article 4: 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.

Le harcèlement sexuel peut se présenter sous des aspects divers allant de comportements subtils à des actes constituant des infractions au sens du code pénal, par exemple:

- des remarques scabreuses et gênantes sur l'apparence;
- des regards et des gestes visant à dénigrer;
- des contacts corporels indésirables et un comportement envahissant;
- des courriels à connotation sexuelle;
- le fait de présenter du matériel pornographique, d'en accrocher au mur ou d'en envoyer (par ex. par mail);
- des paroles et des blagues à connotation sexuelle;
- des avances;
- des invitations assorties de promesses d'avantages ou de menaces;
- un comportement harcelant dans l'entreprise et hors de celle-ci;
- le fait d'exercer du chantage ou de la contrainte pour obtenir des relations sexuelles;
- des agressions physiques;
- des abus physiques et des viols.

### **Que faire, en tant que formatrice/formateur, dans des cas concrets?**

#### *Eclaircir la situation*

Si vous remarquez qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime de harcèlement sexuel ou si vous avez vent de telles présomptions, parlez-en à la personne en question. Tirez la situation au clair. Si vous êtes sûr-e que la personne en formation est victime de harcèlement, vous devez, en tant que supérieur-e, prendre des mesures pour que le harcèlement ne puisse plus se produire. Empêchez le ou la coupable de recommencer en appliquant des sanctions.

#### *Faites appel à des personnes de confiance si nécessaire*

Soyez conscient-e du fait qu'une femme qui est harcelée par un homme ne se confiera, le plus souvent, pas à un autre homme, et réciproquement. En tant que formatrice/formateur, vous pouvez éventuellement demander à une personne de confiance du même sexe de vous relayer et de prendre contact avec la personne en formation. S'il s'agit de jeunes hommes harcelés par d'autres hommes, une femme pourrait toutefois inspirer une plus grande confiance à la victime.

#### *Toujours prendre au sérieux la personne qui se plaint de harcèlement*

C'est toujours le sentiment et la perception de la personne concernée qui sont déterminants pour savoir si une action ou une parole est ressentie comme du harcèlement sexuel. Par conséquent, il est important que vous preniez au sérieux les personnes en formation qui se plaindraient de formes de harcèlement qui vous paraissent anodines. Chaque groupe développe sa propre tonalité, ses modes relationnels, vécus au quotidien et qui ne sont donc plus remis en question. Si une nouvelle personne se joint à un groupe, comme c'est le cas 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. Ne repoussez pas la personne en formation en prétendant que les choses ont toujours été ainsi. Du moment qu'une personne perçoit un comportement comme étant indésirable, oppressant, et que ce sentiment est exprimé, il faut absolument éviter que ce comportement soit de nouveau adopté car ce serait alors une forme de harcèlement sexuel. Ayez le courage de remettre en question des schémas bien ancrés et, si nécessaire, d'y mettre un terme.

#### *Protéger la personne victime*

Vous devez en premier lieu protéger la personne en formation qui dit être victime de harcèlement sexuel. Parlez de la situation avec elle, soutenez-la et communiquez-lui des adresses de centres de consultation spécialisés dans l'aide aux victimes. Mais n'entreprenez rien qui aille à l'encontre de la volonté de la victime.

#### *Une personne en formation exerce du harcèlement sexuel sur d'autres*

Vous devez aussi intervenir si une personne en formation exerce du harcèlement sexuel sur d'autres. Cherchez le dialogue avec la personne en question et faites-lui savoir que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans votre entreprise. Si la personne continue, malgré tout, à exercer un harcèlement sur d'autres, décidez avec la personne en formation de conclure un accord par écrit, dans lequel vous définissez ce à quoi elle doit renoncer, de même que les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord (mutation dans un autre secteur, résiliation du contrat d'apprentissage). Communiquez-lui des adresses de centres spécialisés ou proposez-lui de l'accompagner lors de son premier entretien.

#### *Protéger aussi les personnes soupçonnées de harcèlement*

Il peut aussi arriver qu'on reproche injustement à quelqu'un d'avoir exercé un harcèlement sexuel. Si le soupçon d'abus sexuel est rendu public, cela nuira à la réputation de la personne mise en cause, même s'il s'avère ensuite que l'accusation est injustifiée. Cela peut aller si loin que cette personne ne pourra peut-être plus garder son emploi et aura de la peine à en trouver un autre. C'est pourquoi il est essentiel de toujours bien vérifier les suppositions ou accusations entendues, et de ne pas s'exprimer avant de savoir de quoi il s'agit. Tant que le soupçon de harcèlement n'a pas été confirmé, la personne accusée doit aussi bénéficier d'une forme de protection.

#### *Clarification rapide et sanctions pour les personnes coupables de harcèlement*

Cependant, le but est de tirer l'affaire au clair le plus vite possible. La meilleure solution consiste à confier cette enquête à un service indépendant. Si le soupçon est confirmé, des sanctions doivent être prises à l'encontre de la personne coupable. En cas de harcèlement répété, il faut aussi envisager une mutation définitive de la personne, une réduction de salaire ou un licenciement.

#### *Chercher des informations auprès de services internes compétents ou de centres externes spécialisés*

Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le harcèlement sexuel, informez-vous des mesures prévues. Accompagnez la personne en formation pour qu'elle rencontre des spécialistes formés dans ce domaine et travaillant pour les services de consultation de l'entreprise. Si aucune procédure n'est prévue dans votre entreprise, faites-vous conseiller par des spécialistes. On peut aussi s'adresser à l'office cantonal de conciliation pour des cas de harcèlement sexuel.

## **Implications pendant la formation professionnelle initiale**

### *Pour l'entreprise*

Pour l'entreprise, le harcèlement sexuel a des conséquences négatives sur l'environnement de travail. S'il n'y a pas d'intervention immédiate quand un incident, même moindre, se produit et que les limites ne sont pas respectées, le climat dans l'entreprise s'en trouvera inévitablement perturbé. Ne pas agir entraîne la plupart du temps des conséquences telles qu'une baisse des prestations et de la motivation au travail, des absences causées par la maladie, des résiliations et la perte du bon personnel. Les coûts engendrés par le harcèlement sexuel sont considérables. De plus, si des actions en justice sont intentées contre une entreprise, il faut s'attendre à une dégradation de son image. En cas d'infraction, l'autorité cantonale peut en outre retirer à l'entreprise son autorisation de former.

### *Pour les victimes*

Pour les victimes, le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences graves. Des sentiments d'insécurité, d'avilissement, de colère ou d'impuissance peuvent naître, mais aussi des problèmes



de santé, tels que des maux de tête ou d'estomac, des troubles du sommeil ou des dépressions graves. Il est évident que les performances au travail se trouvent toujours fortement diminuées, et la réussite de la formation professionnelle initiale peut même être compromise.

## Mesures de prévention

### *Information et communication*

Suivant la répartition des compétences dans votre entreprise, il incombera au formateur/à la formatrice, aux supérieurs ou au patron de faire savoir dans l'entreprise que le harcèlement sexuel n'est pas toléré, que les victimes recevront le soutien de l'entreprise et que des sanctions seront prises à l'encontre de ceux dont le comportement relève du harcèlement.

Sensibilisez vos collaboratrices et vos collaborateurs. Informez-les des différentes formes de harcèlement sexuel et des dispositions légales en la matière. Abordez aussi la question des tenues vestimentaires provocantes et établissez des règles sur ce qui est attendu dans l'entreprise.

### *Comportement respectueux*

En tant que formatrice/formateur, vous pouvez contribuer à favoriser un climat excluant le harcèlement. Sachez traiter les apprenti-e-s et les collaboratrices/collaborateurs avec respect et estime. Ne fermez pas les yeux, mais faites face au problème en interpellant les personnes à l'origine de paroles blessantes ou péjoratives, ou encore d'autres comportements irrespectueux dans le quotidien de l'entreprise. Offrez votre soutien aux apprenti-e-s; prenez au sérieux les jeunes femmes et les jeunes hommes qui se plaignent que leurs limites ne sont pas respectées.

### *Assumer ses tâches de gestion*

Peut-être redoutez-vous, en tant que formatrice/formateur, d'être considéré-e comme hypersensible. Il peut aussi arriver que les victimes elles-mêmes, poussées par la honte, réagissent négativement à votre égard quand vous abordez la question de la violation de leurs limites. Réagir et intervenir demande du courage, mais relève de la responsabilité qui vous incombe en tant que formatrice/formateur.

## Situation juridique

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit en Suisse (art. 4, LEg; art. 328, CO). Les employeurs doivent prendre des mesures pour protéger leurs collaboratrices/collaborateurs, particulièrement les personnes en formation, et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; ils doivent intervenir lorsque les circonstances le justifient. Depuis que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est entrée en vigueur, en 1996, les employeurs sont de plus tenus d'empêcher activement toute forme de harcèlement en prenant des mesures de prévention.

### *Devoir d'assistance pour les jeunes employé-e-s*

Ces dispositions s'appliquent particulièrement aux apprenti-e-s et aux jeunes employé-e-s, parce que les jeunes gens se trouvent davantage dans un rapport de dépendance et qu'ils ont besoin d'une protection particulière. Les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation de prévention peuvent être condamnés à indemniser la victime. De plus, la loi sur le travail exige des employeurs qu'ils protègent la santé et l'intégrité personnelle des employé-e-s (art. 6, al. 1, LTr). Ils doivent aussi assumer un devoir d'assistance particulier envers les jeunes gens (art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr). Le Code des obligations mentionne explicitement le fait de veiller à ce que les employé-e-s ne soient pas harcelé-e-s sexuellement (art. 328, al. 1, CO).

## Dispositions 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: [www.admin.ch/gov/fr](http://www.admin.ch/gov/fr))



## Sources d'information

[www.ofp.formationprof.ch](http://www.ofp.formationprof.ch)

Les offices/services cantonaux de la formation professionnelle constituent une première source d'information. Ils communiquent les adresses de services spécialisés.

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes. Accès aux bureaux de l'égalité cantonaux ou locaux, qui proposent des informations et parfois des consultations.

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

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

[www.2e-observatoire.com](http://www.2e-observatoire.com)

Le deuxième Observatoire est un institut romand de recherche et de formation sur les rapports entre les hommes et les femmes. Il s'adresse aux entreprises publiques et privées, aux écoles et aux associations professionnelles.

[www.aide-aux-victimes.ch](http://www.aide-aux-victimes.ch)

Site Internet de la Conférence suisse des offices de liaison de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (CSOL-LAVI)

## Liens

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

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

[www.leg.ch](http://www.leg.ch) (pour la Suisse romande et le Tessin)

[www.Gleichstellungsgesetz.ch](http://www.Gleichstellungsgesetz.ch) (pour la Suisse alémanique)

Banques de données des cas de conciliation et décisions de justice au sens de la loi sur l'égalité, dont des cas de harcèlement sexuel.

[www.2e-observatoire.com](http://www.2e-observatoire.com) (Supports > Livres > Brochures > Fichiers disponibles en ligne)

[www.pme-vital.ch](http://www.pme-vital.ch)

Programme pour la santé en entreprise

## Références bibliographiques

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et SECO. *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés*. Berne : 2008.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentation > Publications > Publications sur l'égalité dans la vie professionnelle > Harcèlement sexuel sur le lieu de travail)

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et SECO. *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs*. Berne : 2008.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentation > Publications > Publications sur l'égalité dans la vie professionnelle > Harcèlement sexuel sur le lieu de travail)

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et SECO. *Rien de plus payant qu'une bonne ambiance au travail! Informations à l'intention des employeuses et employeurs sur le harcèlement sexuel au travail*. Berne : 2008.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentation > Publications > Publications sur l'égalité dans la vie professionnelle > Harcèlement sexuel sur le lieu de travail)

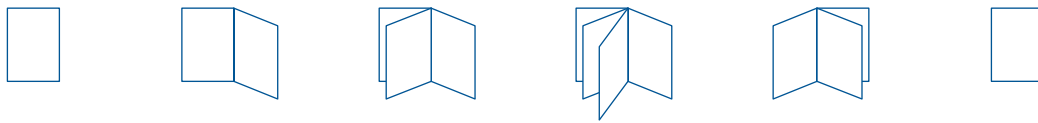
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et SECO. *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*. Berne : 2008. [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentation > Publications > Publications sur l'égalité dans la vie professionnelle > Harcèlement sexuel sur le lieu de travail)

Ducret, Véronique. *Agir pour prévenir. Harcèlement sexuel en entreprise*. Genève : 2008.

Le 2e Observatoire. Film vidéo de 32 minutes disponible gratuitement sur internet.

[www.2e-observatoire.com](http://www.2e-observatoire.com) (Supports > DVD/Vidéos)





Cet aide-mémoire fait partie de la série «Égalité des chances et traitement équitable»:

<b>Introduction</b>	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am200.pdf">www.formationprof.ch/download/am200.pdf</a>
Compensation des désavantages	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am213.pdf">www.formationprof.ch/download/am213.pdf</a>
Dépendances	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am210.pdf">www.formationprof.ch/download/am210.pdf</a>
Dépression et risque de suicide	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am211.pdf">www.formationprof.ch/download/am211.pdf</a>
Dyslexie et dyscalculie	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am204.pdf">www.formationprof.ch/download/am204.pdf</a>
Égalité entre hommes et femmes	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am202.pdf">www.formationprof.ch/download/am202.pdf</a>
Grossesse et maternité	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am208.pdf">www.formationprof.ch/download/am208.pdf</a>
<b>Harcèlement sexuel</b>	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am209.pdf">www.formationprof.ch/download/am209.pdf</a>
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am214.pdf">www.formationprof.ch/download/am214.pdf</a>
Immigration	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am205.pdf">www.formationprof.ch/download/am205.pdf</a>
Maladie et accident	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am203.pdf">www.formationprof.ch/download/am203.pdf</a>
Mobbing	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am206.pdf">www.formationprof.ch/download/am206.pdf</a>
Protection des données et de la personnalité	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am212.pdf">www.formationprof.ch/download/am212.pdf</a>
Racisme	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am207.pdf">www.formationprof.ch/download/am207.pdf</a>
Violence	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am201.pdf">www.formationprof.ch/download/am201.pdf</a>

**Aide-mémoire 209**  
**Harcèlement sexuel**  
[www.am.formationprof.ch](http://www.am.formationprof.ch)

Édition juin 2018

© **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.

**SDBB | CSFO** | Belpstrasse 37 | Case postale | CH-3001 Berne  
Téléphone 031 320 29 00 | [formationprof@csfo.ch](mailto:formationprof@csfo.ch)

[www.formationprof.ch](http://www.formationprof.ch)