

Mobilisez-vous pour assurer un lieu de travail sans harcèlement. Intervenez si vous constatez, par exemple, que du matériel sexiste circule dans votre entreprise ou que du personnel est la cible de commentaires et de plaisanteries dégradants.

Des mesures préventives vous permettent d'éviter que des incidents de harcèlement sexuel se produisent chez vous.

- Prenez clairement position contre le harcèlement sexuel et expliquez que votre entreprise a une tolérance zéro.
- Définissez ce qu'il faut entendre par harcèlement sexuel. Utilisez de préférence quelques exemples qui sont en rapport avec le quotidien dans votre entreprise.
- Invitez votre personnel à se défendre activement contre le harcèlement sexuel et à s'interposer quand il en est le témoin.
- Faites savoir à qui peuvent s'adresser les personnes concernées quand elles cherchent des informations, des conseils et de l'aide.
- Mettez l'accent sur l'interdiction du harcèlement sexuel en soulignant que les personnes qui harcèlent doivent compter sur des sanctions.

POUR EN SAVOIR PLUS

La **liste de contrôle Harcèlement sexuel** vous permet de tester où en est votre entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel et où subsistent d'éventuelles lacunes. (Numéro de commande: 301.928.f)

Dans la brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs**, vous trouverez notamment des informations sur la façon de procéder en présence d'un cas de harcèlement dans votre entreprise ou quand son existence est soupçonnée. (Numéro de commande: 301.926.f)


La brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés** est conçue pour être distribuée au personnel. (Numéro de commande: 301.922.f)

Ces documents sont disponibles gratuitement en allemand, français et italien.

Diffusion: OFCL, Diffusion publications fédérales, CH-3003 Berne, www.publicationsfederales.admin.ch

Pour d'autres **informations et documents**, consultez le site **www.harcelementsexuel.ch**

Editeurs: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Graphisme: www.rapgraphics.ch, Berne
Photos: FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne
Diffusion: OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne, www.publicationsfederales.admin.ch/
Numéro de commande: 301.927.f



Rien de plus payant
qu'une bonne
ambiance au travail!

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

On entend par **harcèlement sexuel sur le lieu de travail** tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut se produire au cours du travail ou lors de manifestations d'entreprise.

Le harcèlement sexuel s'exerce au travers de paroles, de gestes ou de faits. En font par exemple partie

- > des remarques désobligeantes et équivoques sur l'apparence de collègues;
- > des remarques sexistes ou des plaisanteries sur des caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel et l'orientation sexuelle des femmes et des hommes;
- > la présentation de matériel pornographique;
- > des invitations indésirables à connotation sexuelle;
- > des contacts corporels non souhaités;
- > des pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- > des tentatives d'approche accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles;
- > les abus sexuels, la contrainte sexuelle ou le viol.

Comment reconnaissez-vous si le comportement observé constitue un simple flirt ou un cas de harcèlement sexuel? La règle est simple: ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont son comportement est vécu, s'il est ressenti comme souhaité ou indésirable.

LA LOI INTERDIT

La protection contre le harcèlement sexuel relève du **devoir de diligence** qui vous incombe vis-à-vis de votre personnel en tant qu'employeuse ou employeur. Votre responsabilité est engagée si le harcèlement vient de votre personnel ou de votre clientèle. Cette obligation découle de diverses prescriptions légales:

- > article 4 et article 5, alinéa 3, loi sur l'égalité
- > article 6, alinéa 1, loi sur le travail
- > article 328, code des obligations

CHIFFRES ET FAITS

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel au travail – peu importe l'âge, l'état civil, l'apparence, la formation ou la position professionnelle. Une enquête réalisée en Suisse en 2007 montre que 28 pour-cent des femmes et 10 pour-cent des hommes interrogés se sont sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou importunés par un comportement de ce type.

Les situations harcelantes connues par les femmes ont pour auteurs dans les trois quarts des cas des hommes, en majorité des individus, mais aussi des groupes d'hommes. Les femmes parlent aussi de comportements importuns de la part de groupes mixtes (hommes et femmes) alors qu'ils sont rares de la part de femmes.

Les hommes indiquent que les situations harcelantes sont engendrées par des hommes dans près de la moitié des cas (individus ou groupes), par des femmes dans un quart environ et par des groupes mixtes dans un autre quart.

Les collègues de travail sont les premiers à avoir un comportement harcelant, mais il n'est pas rare que la clientèle soit en cause. Les supérieur(e)s hiérarchiques occupent la troisième place. Les femmes rapportent bien plus fréquemment que les hommes un comportement importun venant de supérieurs hiérarchiques. En revanche, les hommes font plus souvent que les femmes état d'un comportement harcelant de la part de subalternes.