

6.2. Conséquences juridiques (art. 5 LEg)

- Coûts élevés : en cas de procédure judiciaire, l'employeur risque, en plus du paiement de salaire, de devoir payer une indemnité représentant jusqu'à six mois de salaire, à moins qu'il ne puisse prouver 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 le harcèlement sexuel ou y mettre fin (cf. chiffre 3.2.).
Par ailleurs, il court le risque de devoir payer des dommages-intérêts et des réparations du tort moral.
- Réengagement : en cas de licenciement non justifié dû à une discrimination, l'établissement doit s'attendre à ce que le tribunal ordonne le réengagement (art. 10 LEg).

7. Adresses pour obtenir des informations et des conseils

7.1. Informations et documents

- www.equality-office.ch/f/erwerbsleben-belaestigung.htm et www.harcelementsexuel.ch

Sur le site Internet du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, vous trouverez des informations complémentaires et des outils pratiques concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

- www.gleichstellungsgesetz.ch (Suisse alémanique), www.leg.ch (Suisse romande et Tessin)

Banques de données des cas de conciliations et de décisions prises par les tribunaux en vertu de la loi sur l'égalité, donc également tous les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

7.2. Offices de conciliation selon la loi sur l'égalité

- www.equality-office.ch/f/recht-schlichtung.htm

Dans tous les cantons, il existe un office de conciliation qui peut être saisi par les parties en conflit lorsqu'une violation de la loi sur l'égalité est vraisemblable, donc aussi en cas de soupçon de harcèlement sexuel. La procédure de conciliation est gratuite.

7.3. Centres de conseil

- www.frauennottelefon.ch/link/linkframe.htm

Les numéros de téléphone d'urgence conseillent les femmes victimes de harcèlement sexuel, du moins gratuitement pour une première consultation. Un numéro de téléphone d'urgence pour femmes existe dans plusieurs cantons.

- www.opferberatungsstelle.ch

Ce centre de conseil conseille les hommes victimes de harcèlement sexuel, du moins gratuitement pour une première consultation. Uniquement à Zurich.

- www.mannebuero.ch

Le «mannebuero Zurich» conseille les hommes auteurs de harcèlement sexuel.

Pour de plus amples informations au sujet du harcèlement sexuel, 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 377 111, fax 0848 377 112 ou e-mail info@gastrosuisse.ch

Cette notice est une publication commune du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et GastroSuisse. Elle a été établie avec le plus grand soin. Les indications sont tout de même assez générales et ne remplacent nullement une consultation individuelle.

Notice sur le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est répandu et concerne aussi bien les femmes que les hommes. Cette notice définit le harcèlement sexuel au travail, vous informe sur la manière de répondre à vos obligations légales en tant qu'employeur et vous indique où recevoir des informations supplémentaires et du soutien.

1. Qu'est-ce que l'on entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

L'article 4 de la loi sur l'égalité dit expressément que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une discrimination interdite par la loi.

1.1. Définition

«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.» (Loi sur l'égalité, LEg, art. 4)

1.2. Les différentes formes

Sont désignés comme harcèlement sexuel les tentatives de rapprochement non désirées d'une part, et de l'autre les rabaissements de tout genre manifestés par des gestes, des remarques, des propos et des actes perçus par l'autre personne ou groupe de personnes comme vexants, désagréables ou importuns. Le harcèlement sexuel est imposé à une personne contre sa volonté, dépasse les limites désirées et fait souvent naître chez les victimes un sentiment d'humiliation, de peur et d'exploitation. Une situation non équilibrée (disparité de pouvoir) peut être à l'origine mais aussi la conséquence d'un harcèlement sexuel.

Les actes suivants peuvent être considérés comme harcèlement sexuel (énumération non exhaustive) :

- remarques indécentes, ambiguës et gênantes concernant par exemple l'aspect physique ou le comportement sexuel dans la vie privée,
- paroles ou plaisanteries sexistes,
- contacts physiques «involontaires», regards importuns et insistants,
- images rabaisantes de femmes ou d'hommes, surtout à connotation sexuelle,
- invitations non désirées dont les intentions sont évidentes,
- téléphones, lettres, e-mails ou SMS ayant un caractère sexuel,
- tentatives d'approches appuyées par des promesses d'avantages ou des menaces de représailles,
- contrainte sexuelle ou viol.

1.3. Le sentiment de la victime est décisif

Pour déterminer s'il s'agit d'un cas de harcèlement sexuel, seul l'impact d'un acte ou d'une remarque est jugé. Par conséquent, il s'agit de harcèlement sexuel lorsque la personne touchée ressent comme importun un acte à connotation sexuelle, manifesté ou non avec l'intention d'humilier ou de rabaisser.

1.4. Comment reconnaître le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

On ne reconnaît en général pas facilement un cas de harcèlement sexuel. Les questions ci-après peuvent être utiles :

- Est-ce que la personne A se comporterait de la même manière si sa mère/partenaire, son père/partenaire ou ses supérieurs pouvaient la voir ?
- La personne A aimerait-elle retrouver ses remarques ou la description de ses agissements à la une des journaux du lendemain ?
- Son comportement et ses propos sont-ils dans l'intérêt du service, et sont-ils profitables à la situation professionnelle ?
- Est-ce que la personne A adopterait le même comportement envers un supérieur hiérarchique ?
- Si les deux sexes sont impliqués : est-ce que la personne A ferait cette remarque également à une personne du même sexe ?

2. Bases légales

- Code des obligations (CO), surtout l'art. 328 al. 1 (protection de la personnalité)
- Loi sur l'égalité (LEg), surtout les articles 4 et 5 (harcèlement sexuel et droit des travailleurs)
- Loi sur le travail (LTr), surtout l'art. 6 al. 1 et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), surtout l'art. 2 (protection de la santé)
- Code pénal (CP), articles 187 à 200 (infraction contre l'intégrité sexuelle), surtout l'art. 193 (abus de la détresse) et l'art. 198 (harcèlement sexuel)
- Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI), surtout consultation et aide financière

3. Obligations des employeurs

3.1. Principe

Les employeurs sont tenus par la loi

- de prendre les mesures, qui, par l'expérience, sont nécessaires et adéquates pour prévenir et empêcher tout harcèlement sexuel, et que l'on peut équitablement exiger d'eux (cf. chiffre 3.2.) ;
- 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 ;
- de prendre des mesures dans un cas concret.

3.2. 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 :
 - Lors de l'embauche : par une déclaration de principe qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui indique qu'un tel comportement n'est pas toléré dans l'établissement, qui garantit un soutien à la victime et qui inflige des sanctions aux auteurs pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.
 - Par la remise d'une notice ou d'un règlement d'entreprise déterminant la position de la direction, les responsabilités des supérieurs et des collaborateurs, les aides et les services de contact ainsi que les démarches à suivre en cas d'accusation et de harcèlement sexuel (pour des exemples, voir www.equality-office.ch/ff/erwerbsleben-belaestigung.htm).
 - En abordant le sujet au cours de réunions d'informations et de séances d'équipe afin de sensibiliser les collaborateurs et les supérieurs.
 - Par des formations périodiques et formations continues pour les supérieurs et les personnes de confiance internes.
- **Obligation de documenter** : les mesures préventives prises doivent être documentées par écrit. 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.
- **Service d'assistance externe ou interne / personne de confiance** : les employeurs désignent, si possible, un service d'assistance externe ou interne ou une personne de confiance que les collaborateurs qui se sentent harcelés peuvent consulter pour recevoir des renseignements. Cette consultation est informelle et doit aider la personne en question 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 touchée. Elle est autorisée à accompagner ou à représenter la personne touchée, à sa demande, lors d'entretiens et d'explications. En accord avec la personne touchée, la personne de confiance peut également conduire un entretien, avec l'accusé, resp. avec

ce dernier et la personne touchée, afin de clarifier la situation et rechercher des solutions. Elle peut soumettre aux parties, mais surtout aux supérieurs, des propositions relatives aux démarches à entreprendre. Les supérieurs et les responsables du personnel ne conviennent pas comme personne de confiance étant donné qu'ils sont tenus, dans un cas concret, de réagir et qu'ils ne peuvent par conséquent pas prendre partie et donner des conseils confidentiels.

- **Obligation d'agir** : en cas de soupçons ou d'une plainte concrète, les employeurs sont tenus de prendre au sérieux les accusations et de les clarifier rapidement, discrètement et correctement. Ils doivent entre autres effectuer les démarches suivantes :
 - informer et écouter toutes les parties impliquées et témoins éventuels ;
 - mettre fin au harcèlement et, en cas de soupçon confirmé, prendre des sanctions contre l'auteur pouvant aller, selon la gravité du harcèlement, d'excuses écrites à l'attention de la victime, ou d'une mention portée au dossier jusqu'à un licenciement ordinaire, voire à effet immédiat.

4. Obligations des collaborateurs

- Tous les collaborateurs doivent participer aux mesures préventives.
- Tous les collaborateurs sont invités à faire en sorte que règne dans l'établissement un climat de respect et de confiance, contribuant ainsi à empêcher des cas de harcèlement sexuel.
- Les collaborateurs doivent se comporter de sorte à respecter les différences individuelles et la personnalité des autres, et à traiter ceux-ci avec égard.
- Dans la mesure du possible, les personnes touchées expriment clairement à l'auteur du harcèlement qu'elles se sentent harcelées par certains de ses actes et qu'il doit immédiatement cesser ce comportement.
- Les collaborateurs, témoins de harcèlement vis-à-vis de tiers, ne ferment pas les yeux sur un tel incident.

5. Objectifs de l'interdiction de discrimination

- Tous les collaborateurs ont le droit à un traitement correct et respectueux, à la protection contre la discrimination et au maintien de leur intégrité physique et psychique par les supérieurs, les collègues de travail et les clients.
- Ils ont le droit de se plaindre de harcèlement sexuel auprès du service désigné par l'employeur.
- Par ailleurs, ils ont le droit de chercher conseil auprès des autorités de conseil ou des offices cantonaux de conciliation selon la loi sur l'égalité. L'employeur doit leur accorder la possibilité, selon le type de rapport de travail, de consulter un tel service également pendant les heures de travail.
- S'ils subissent une discrimination sous forme de harcèlement sexuel, ils peuvent en fin de compte requérir le tribunal
 - a. d'interdire la discrimination ou, de l'empêcher, si elle est imminente ;
 - b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste ;
 - c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste ;
 - d. d'ordonner le paiement du salaire dû.
- S'ils portent plainte pour harcèlement sexuel, ils sont protégés contre le congé durant toute la durée de la procédure interne ou externe et pendant les six mois qui suivent la clôture de ces démarches (art. 10 LEg).

6. Répercussions sur l'entreprise en cas d'omission de mesures

6.1. Conséquences économiques

- Performance réduite : le harcèlement sexuel se répercute sur la santé physique et psychique des collaborateurs, ainsi que, directement, sur la performance en raison d'absences répétées ou d'un quota d'erreurs élevé.
- Mauvais climat de travail : le harcèlement sexuel engendre souvent un climat de méfiance, de reproches mutuels et de conflits qui dégénèrent.
- Frais de recrutement élevés : si l'une des parties concernées quitte l'établissement, cela entraîne des frais pour la publication du poste et l'initiation du nouveau collaborateur. L'établissement perd par ailleurs du savoir-faire précieux.
- Mauvaise réputation : si des cas sont rendus publics via les médias, cela nuit en général de manière difficilement réversible à l'image de l'établissement.