

Liste de contrôle

Harcèlement sexuel



Que pouvez-vous faire, dans votre entreprise, pour prévenir le harcèlement sexuel? 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 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 pendant le temps de travail ou lors d'activités autres organisées par l'employeur. Il peut être le fait de membres de l'entreprise (ayant une fonction hiérarchique ou non), de membres d'entreprises partenaires ou de membres 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.



Vous trouverez ci-dessous une sélection de questions ayant trait à des points importants en lien avec la thématique du harcèlement sexuel.

A chaque fois que vous répondez «non» ou «partiellement», 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, notamment:

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- remarques hostiles à un sexe ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- présentation de matériel pornographique, qu'il soit montré ou suspendu;
- invitations importunes dans un but sexuel;
- contacts physiques non désirés;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- agressions sexuelles, contrainte sexuelle, tentatives de viol et viols.

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	La direction de l'entreprise a-t-elle informé le personnel (par écrit ou par oral) de ce que l'on entend par harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
2	La direction de l'entreprise a-t-elle fait savoir au personnel qu'elle ne tolère pas le harcèlement sexuel et que ce dernier est interdit par la loi?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
3	La direction de l'entreprise répète-t-elle ces informations de manière périodique?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non

On ne se contentera pas de définir la notion mais l'on mentionnera aussi des exemples concrets des formes que le harcèlement sexuel peut prendre dans le quotidien au travail.

La base de la prévention du harcèlement sexuel est l'élaboration et la diffusion d'un document contenant au moins les quatre éléments suivants:

- **une déclaration de principe,**
- **une définition assortie d'exemples,**
- **l'assurance d'un soutien aux victimes**
- **et l'évocation des sanctions.**

Ce document doit être connu de l'ensemble du personnel, cadres inclus. On trouvera des exemples d'un tel document à l'adresse www.harcelementsexuel.ch.

4	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux nouveaux collaborateurs?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
5	La direction de l'entreprise remet-elle ces informations aux personnes en formation, aux stagiaires, et aux intérimaires?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
6	L'entreprise a-t-elle désigné une instance (ou des personnes) interne ou externe à laquelle les victimes de harcèlement peuvent s'adresser pour demander conseil, aide et soutien?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
7	Les membres du personnel savent-ils à qui ils peuvent demander de l'aide en cas de harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
8	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?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
9	La direction de l'entreprise a-t-elle fixé les sanctions qui seront prises contre toute personne ayant perpétré un harcèlement sexuel?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
10	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?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non



Cette instance/Ces personnes de confiance ont pour tâche d'écouter la personne harcelée, de l'informer de ses droits et de la conseiller sur les démarches à effectuer. Elles tentent, avec l'accord de la victime, de mettre fin au harcèlement.

Lorsqu'un ou une **cadre** constate un cas de harcèlement sexuel ou en soupçonne l'existence, il doit investiguer ou faire investiguer la situation. Cette investigation peut être confiée à des membres du personnel de l'entreprise ou à des personnes externes. On trouvera des informations sur la manière de procéder dans un tel cas à l'adresse www.harcelementsexuel.ch.

Faire preuve de vigilance et intervenir

11	Les cadres veillent-ils à empêcher la présentation de tout matériel pornographique?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
12	Les cadres demandent-ils aux membres du personnel qui font des remarques hostiles à un sexe ou des plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle ou le comportement sexuel d'un ou d'une collègue de cesser leurs agissements?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non
13	Les cadres font-ils savoir aux membres du personnel qu'ils doivent s'abstenir de toute remarque désobligeante ou équivoque sur l'apparence de leurs collègues?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> partiellem. <input type="checkbox"/> non

Les cas de harcèlement sexuel les plus épineux et les plus dommageables pour la victime se produisent généralement à l'abri des regards. Néanmoins, le personnel d'encadrement peut avoir une influence positive en faisant savoir que le matériel pornographique, les remarques équivoques et les plaisanteries sexistes ou grivoises sont à bannir de l'entreprise.

On trouvera des informations plus détaillées sur ce sujet dans la brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs** (No d'art. 301.926.f). La brochure **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés** a été conçue pour être distribuée aux collaboratrices et collaborateurs. Elle est disponible en français (301.922.f), en allemand (301.922.d) et en italien (301.922.i). 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.



