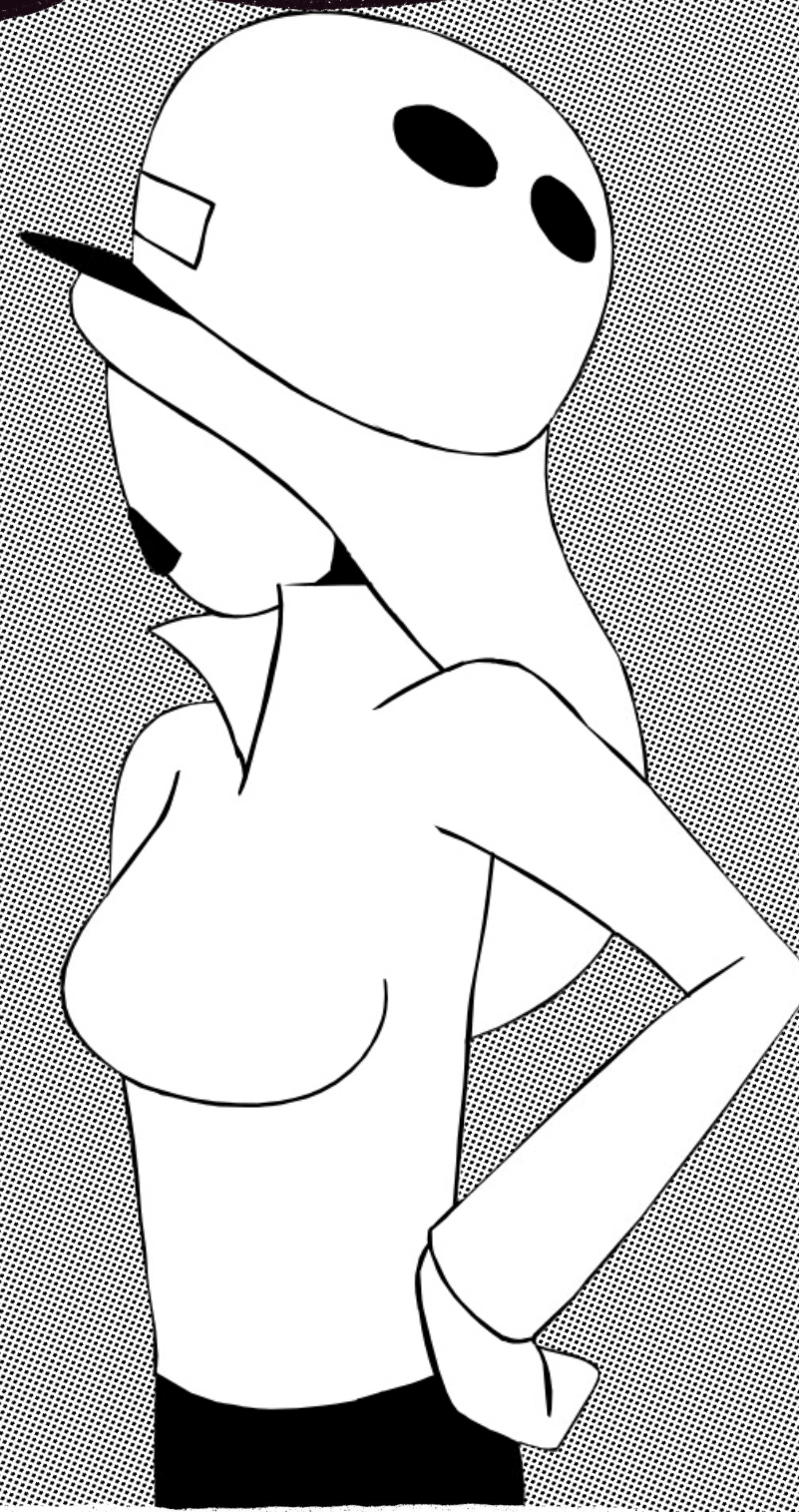


Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail

Fiche 1

Direction

Dispositif, mesures
& recommandations



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégués à l'égalité OSDE
Confederazione Svizzera della parità CSP



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

Une position claire de la direction est la meilleure prévention. Et une bonne prévention est profitable à tous et toutes. Les employé·e·s apprécieront votre engagement.

Préalablement à l'utilisation et la diffusion du kit, il est nécessaire que votre entreprise ou organisation fixe les grandes lignes du dispositif de prévention du harcèlement sexuel qu'elle souhaite mettre en place.

C'est en effet à la direction que revient la responsabilité de mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel et de définir la procédure à suivre.

Quels devoirs & quelles obligations ?

Outre l'intérêt économique que représente le fait de garantir un bon climat de travail (motivation, performance, moins de rotation du personnel et d'absentéisme, absence de coûts juridiques et de déficit d'image), il est de votre responsabilité de protéger votre personnel contre les discriminations et, de manière générale, contre les atteintes à l'intégrité personnelle au travail.

Votre responsabilité est engagée si le harcèlement provient de votre personnel, de votre clientèle, de vos bénéficiaires, ou de prestataires, même intérimaires, et que vous n'avez pas pris les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel qu'on pouvait attendre de vous.



Code des obligations ART. 328

«L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.»



Loi sur le travail ART. 6, AL. 1

«Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.»

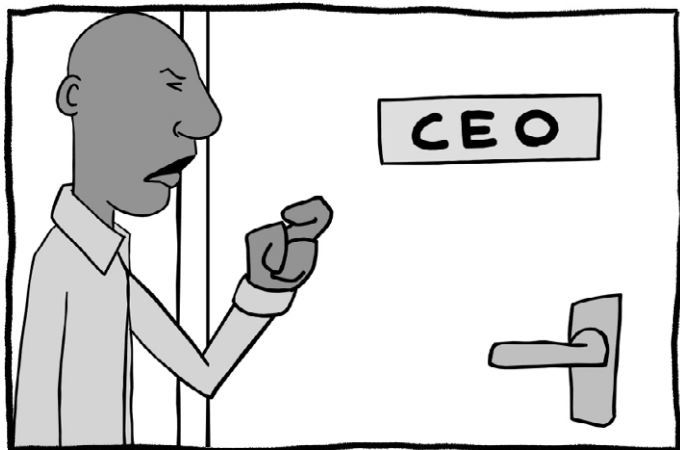


Loi sur l'égalité ART. 5, AL. 3

«Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve 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 ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.»

Il est donc dans votre intérêt de respecter ces obligations légales, en recourant à des mesures préventives, car le recours à ces dernières vous protège tout en protégeant votre personnel.

Quel dispositif mettre en place avant toute communication ?



Parmi les actions de prévention que nous vous recommandons figurent notamment :

- ① **Établir un règlement interne ou une directive interne**
décrivant la position de votre entreprise ou organisation, les mesures de prévention et la marche à suivre en cas de harcèlement sexuel.

Vous pouvez vous inspirer des fiches d'informations du présent kit ou encore des modèles de règlements mis à disposition sous www.harcelementsexuel.ch.

Vous pouvez vous référer au document du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) : [Éléments de texte pour rédiger une directive sur la protection de l'intégrité personnelle au travail](#)

- ② **Réaliser une déclaration de principe**
sous forme d'une circulaire d'information, où vous prenez clairement position, et à laquelle il est fait référence à intervalles réguliers, par exemple une fois par an.

Cette déclaration de principe doit inclure les points suivants :

- l'interdiction explicite du harcèlement sexuel au travail ;
- une définition du harcèlement sexuel, si possible assortie d'exemples concrets ;
- l'assurance de votre soutien aux personnes harcelées ;
- l'absence de représailles à l'encontre des personnes harcelées qui entament des démarches ;
- les sanctions prises à l'encontre des personnes auteurs de harcèlement.

Vous pouvez personnaliser la Fiche d'information 3 *Déclaration de principe et informations générales sur le harcèlement sexuel au travail* qu'il s'agira de diffuser régulièrement à tout le personnel, en particulier à toute personne nouvellement employée, une fois votre dispositif de prévention du harcèlement sexuel mis en place.

3 Désigner une ou des personnes de confiance

ou une instance externe à qui les membres du personnel concerné·e·s peuvent s'adresser pour obtenir des informations, des conseils et un soutien en toute confidentialité.

Le rôle d'une personne de confiance

Une personne de confiance a pour tâche de conseiller, de soutenir et d'accompagner les personnes concernées. Elle est tenue à une entière confidentialité et ne fait rien sans la volonté de la personne concernée.

Assurez-vous que la personne de confiance dispose de la formation nécessaire et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui lui demandent conseil. Il doit être possible de tenir les consultations dans un lieu discret, non observé et neutre.

La personne de confiance doit avoir une position autonome et ne pas avoir de charge d'encadrement car cela entraînerait un conflit d'intérêts (devoir d'agir contre devoir de confidentialité).

En règle générale et dans la mesure du possible, au moins deux personnes de confiance sont requises, une femme et un homme.

- Désignez si possible une femme et un homme à cette fonction. Si cela n'est pas possible, faites appel à une personne de confiance ou à une instance externe.

Les personnes de confiance peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou à l'organisation.

- Ce choix mérite réflexion et dépend de la structure de votre entreprise ou organisation, notamment de sa taille, sa culture organisationnelle, la structure du personnel (répartition des sexes, fonctions typiquement féminines, degré de diversité de la main-d'œuvre, etc.).

N'hésitez pas à demander de l'aide et des conseils aux organismes spécialisés.

Si vous désignez une ou des personnes de confiance internes à l'entreprise ou à l'institution :

- Évitez cette option si la taille de votre entreprise ou institution ne le permet pas pour des questions de conflit d'intérêts. Préférez alors recourir à une personne ou une entité externe. Les personnes de confiance peuvent par exemple être affiliées à la même entreprise ou organisation qui est par ailleurs responsable du conseil social de votre organisme. Il y a également des services spécifiquement spécialisés dans ce rôle (voir adresses utiles)

- Si vous optez pour la solution interne à l'entreprise, désignez une personne de confiance n'occupant pas de fonction RH et hors hiérarchie afin d'éviter les conflits d'intérêts et de garantir la confidentialité des échanges.

- La personne de confiance doit être estimée par les autres collaborateur·trice·s et jugée comme digne de confiance et impartiale.

Exemples de possibilités : un·e commis·e ; un·e spécialiste en soins infirmiers ; un·e responsable de projets ; un·e assistant·e de recherche ; un·e membre du personnel qui vient de partir à la retraite ; une personne de confiance désignée par une entreprise ou organisation partenaire.

- Assurez-vous que les personnes désignées à cette fonction aient reçu une formation spécifique.

Cette formation est à votre charge et peut être délivrée par exemple par le service du personnel, par des expert·e·s internes ou externes, par d'autres institutions de formation ou par des associations spécialisées.

Si vous désignez une personne ou une entité externe à l'entreprise ou à l'organisation :

- Les personnes engagées sont spécialisées et indépendantes, ce qui représente un gain d'impartialité.

Vous trouverez les coordonnées de spécialistes de cette question sous www.harcelementsexuel.ch ou en contactant le bureau de l'égalité de votre région, canton ou ville.

- Vous pouvez aussi associer votre démarche à celle d'autres entreprises ou organisations de votre région pour désigner une ou plusieurs personnes de confiance communes.

- De nombreuses entreprises et organisations proposent également des services sociaux à l'intention des entreprises et organisations, dont la mise à disposition de personnes de confiance.

Note: Les personnes de confiance ne remplacent pas les cadres ou la direction, qui sont tenus d'agir immédiatement si elles ou ils ont connaissance d'un cas ou en ont le soupçon. Les personnes de confiance n'ont pas le rôle de conseiller les directions, les responsables des ressources humaines ou le personnel d'encadrement, sauf si ces derniers sont eux-mêmes «victimes» de harcèlement sexuel ou que le contrat le stipule.

④ Former les responsables RH et le personnel d'encadrement

Il faut garder en tête que ce n'est pas le dispositif en tant que tel qui prévient le harcèlement sexuel, mais la façon dont il est mis en œuvre. Aussi, si les responsables RH ou le personnel d'encadrement ne réagissent pas lorsqu'elles et ils entendent parler de comportements importuns, votre entreprise pourra se voir reprocher de ne pas avoir respecté son devoir de protection du personnel. Elle pourrait alors également être tenue de verser des indemnités.

- Organisez une sensibilisation sur les préjugés notamment sexistes, homophobes et transphobes et leurs conséquences.
- Organisez une formation ou une sensibilisation à l'intention de vos RH et personnel d'encadrement portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel au travail, incluant la définition du harcèlement sexuel et ses différentes manifestations, l'identification des signaux, les conséquences économiques et les impacts sur la santé, les manières de traiter et faire cesser la situation et plus particulièrement sur les procédures et sanctions ainsi que les recommandations en matière de communication.
- Vous pouvez notamment diffuser les fiches d'informations 2 et 3, les deux films ou le e-learning comme base de sensibilisation, sous réserve d'autres mesures d'accompagnement ou de soutien.

⑤ Informer régulièrement tout le personnel sur le dispositif et les mesures mises en place

Une fois le dispositif mis en place et les fiches d'information personnalisées, il faut informer tout le personnel sur les mesures de prévention existantes.

- Combinez la communication écrite et la communication orale pour plus d'efficacité.
- Organisez une présentation du dispositif devant tout le personnel, en tenant compte des impératifs liés au temps partiel.
- Présentez, distribuez ou rappelez la déclaration de principe lors de tout nouvel engagement ou par exemple lors des entretiens d'évaluation périodiques. Concernant les responsables RH et le personnel d'encadrement, rappelez-leur régulièrement leurs devoirs et obligations en la matière.
- Vous pouvez également intégrer la lecture des fiches et le visionnage des films du kit dans les objectifs d'évaluation périodique de manière à les rendre obligatoires.
- Vous pouvez diffuser les deux films et les différentes fiches d'information (2 et 3) ou encore le e-learning développé par l'État de Genève mis à disposition dans le présent kit.



Des questions ? Quelles ressources ?

Les bureaux cantonaux et communaux de l'égalité et les unités spécialisées disposent de solides connaissances et d'une grande expérience en matière de conseil sur le harcèlement sexuel et sexiste au travail. Ils pourront vous orienter.

Services spécialisés

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)
egalite@etat.ge.ch
www.ge.ch/egalite

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)
Service de l'inspection du travail - Secteur Santé et sécurité au Travail
ocirt-sst@etat.ge.ch
www.ge.ch

LAVI Centre genevois de consultation pour victimes d'infractions
info@centrelavi-ge.ch
www.centrelavi-ge.ch

Toutes les infractions n'étant pas du ressort de la Loi d'Aide aux Victimes d'Infraction (LAVI), le Centre doit évaluer si la situation relève bien de sa compétence.

Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER-Genève)
www.fer-ge.ch

Le deuxième Observatoire
www.2e-observatoire.com

Le Centre travaille sur mandat et n'a pas de consultation tout public

Association suisse des personnes de confiance en entreprise
www.aspce.ch

Sites internet

www.harcelementsexuel.ch
www.non-c-non.ch
www.leg.ch
www.ladragueautravail.ch

Publications

Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail

2016, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent.

Ducret, V., 2010, Georg éditeur.

Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

2008, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

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

2008, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Informations à l'intention des employeuses et employeurs

2008, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés

2008, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande

2008, Bureau Bass, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Pour une entreprise sans harcèlement sexuel : un guide pratique.

Ducret, V., 2008, 2^e édition. Georg éditeur.



Illustration Ridlet
Mise en page Mathilde Veuthey