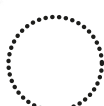
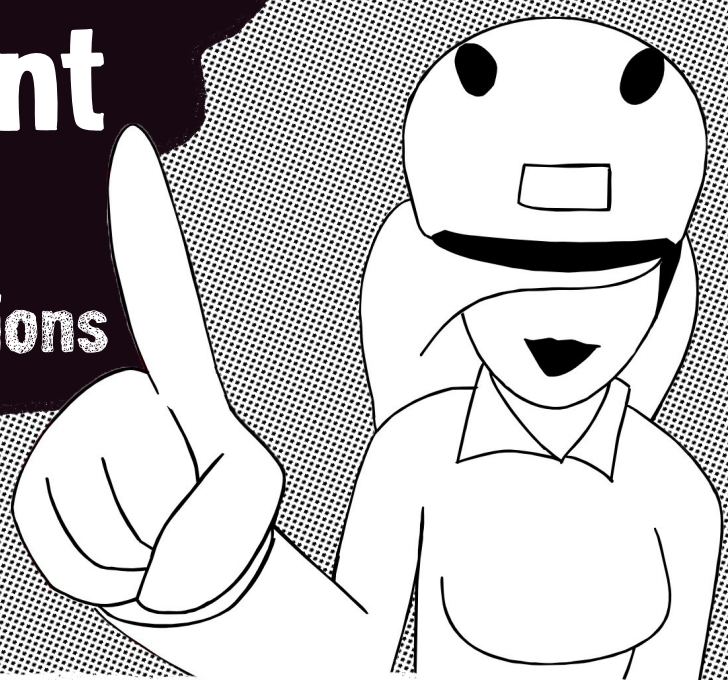


Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail

Fiche ②

Responsables des ressources humaines et personnel d'encadrement

Devoirs, fonctions et
recommandations d'actions



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégués à l'égalité CSDE
Confederazione svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP



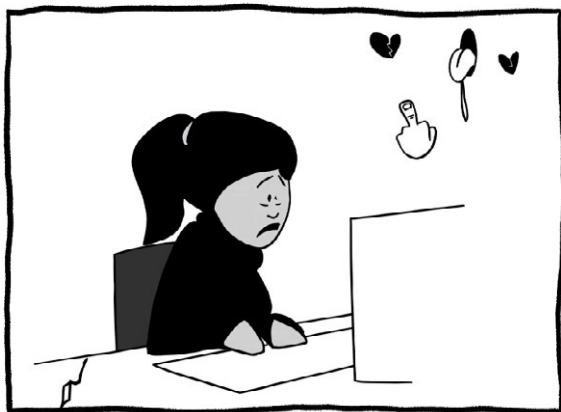
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

ne.ch

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

Quel est mon rôle en tant que responsable RH ou hiérarchique en matière de harcèlement sexuel ?



En tant que responsable, vous avez l'obligation légale de protéger la personnalité et l'intégrité personnelle de vos collaborateurs et collaboratrices. Votre comportement doit être exemplaire.

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie de votre devoir de diligence vis-à-vis de vos collaborateurs et collaboratrices.

Aussi, parmi les tâches qui incombent à votre fonction :

- prévenir le harcèlement sexuel ;
- détecter les premiers signaux de harcèlement sexuel ;
- intervenir immédiatement, rapidement et prudemment en cas de soupçons ou de connaissance d'une situation ;
- faire cesser immédiatement tout comportement importun ;
- clarifier et établir soigneusement les faits ;
- prendre des mesures et, si nécessaire, sanctionner l'auteur-e ;
- communiquer de manière appropriée et avec toute la diligence nécessaire sur les mesures prises, ainsi que, en cas d'enquête, sur la manière dont elle se déroule et le résultat de celle-ci. La personne auteure a en effet également droit à la protection de son intégrité personnelle.

Ces tâches peuvent s'avérer difficiles. N'hésitez pas à demander de l'aide à tout moment, par exemple à votre hiérarchie ou aux services listés à la fin de cette fiche.



Pour prévenir le harcèlement sexuel, il est important de veiller à une organisation du travail et une culture d'entreprise ou d'organisation constructive, respectueuse et bienveillante, ouverte à l'égalité et à la diversité.

Il est également essentiel de réagir rapidement en cas de rumeur ou de doute sur une situation de harcèlement sexuel. Les études montrent que les entreprises et organisations tendent à réagir trop tardivement. Or, une réaction rapide et systématique permet de prévenir des futurs cas ou du moins diminuer les risques d'escalade ou encore de clarifier la situation après quelques discussions.

Comment prévenir le harcèlement sexuel ?

- Prenez clairement position contre le harcèlement sexuel et rappelez que la tolérance zéro règne au sein de votre entreprise ou organisation. Des sanctions seront prises. Invitez le personnel à se défendre activement contre le harcèlement sexuel et à réagir quand il en est le témoin. Positionnez-vous également clairement comme l'autorité responsable qui protège les employé·e·s concerné·e·s et prend au sérieux les messages concernant le harcèlement sexuel au travail. Vous renforcez ainsi la base de la confiance.
- Diffusez régulièrement à l'ensemble du personnel, y compris aux stagiaires, apprenti·e·s ou auxiliaires, les directives ou autres documents contenant toutes les informations utiles en matière de harcèlement sexuel.
- Par exemple, diffusez la fiche 3 d'information du kit *Déclaration de principe et informations générales sur le harcèlement sexuel au travail* à l'attention du personnel ou encore le e-learning mis à disposition par l'État de Genève *Moi ? Harceler ?! Si on ne peut plus rigoler...*

Tout le monde doit savoir à qui s'adresser pour chercher des informations et de l'aide et savoir ce que recouvre la notion de harcèlement sexuel.

- Organisez régulièrement des séances de sensibilisation sur le sujet.
- Par exemple, diffusez la fiche d'information 3 et le film 1 du présent kit.
- Les personnes nouvellement recrutées devraient être systématiquement informées, par exemple en montrant la fiche d'information 3 et le film 1 ou en invitant à suivre le e-learning. Les entretiens d'évaluation périodiques peuvent être l'occasion de rappeler les principales informations relatives au harcèlement sexuel.



Comment identifier une situation de harcèlement sexuel ?

① Connaître la définition

du harcèlement sexuel et les différentes formes qu'il peut revêtir. Il est important que tout le personnel soit également conscient des formes de harcèlement sexuel qui existent sur le lieu de travail. Vous pouvez vous référer aux bases légales, à la fiche d'information 3 ou au film 1 du kit.

② Reconnaître et faire cesser au plus vite les préjugés sexistes, homophobes et transphobes

qui contribuent à banaliser une situation et rejeter la faute sur une personne.

Selon le Tribunal fédéral, « les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel », de même que tous les actes « contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées » (ATF 126 III 397).

- Sont ainsi à proscrire les commentaires sur l'apparence, avec par exemple des remarques en lien avec le physique (corpulence, taille), la tenue vestimentaire (décolleté), les caractéristiques sexuelles ou l'orientation sexuelle.
- Sont également à proscrire les remarques désobligeantes à l'encontre des femmes en lien avec leur statut de mère (moins légitimes et investies ou peu motivées) ou à l'encontre des hommes travaillant dans des domaines dits traditionnellement féminins (les éducateurs de la petite enfance, associés parfois à des pédophiles ou des esthéticiens faisant l'objet de blagues homophobes).

Il est important de se rappeler et de rappeler à ses collaborateur·trice·s que si certaines remarques ou certains comportements sont tolérés dans certains contextes en dehors du travail, ils ne le sont pas dans le contexte du travail et particulièrement au sein de votre entreprise ou organisation où la tolérance zéro est la norme.

③ Repérez les indices

Face à une atteinte à sa personnalité, l'employé·e peut présenter :

- une perte de confiance en soi ;
- une baisse de motivation ;
- un taux d'absence plus élevé ;
- des souffrances d'ordre physique, et/ou psychique qui peuvent affecter ses prestations et la qualité de son travail.

Le harcèlement sexuel a non seulement des conséquences négatives sur les vies professionnelle et privée des personnes directement concernées, mais il affecte également la qualité du travail, la productivité et la motivation des témoins ou autres employé·e·s et donc impacte l'entreprise ou l'organisation dans son ensemble.

④ Être conscient·e de l'évolution possible du harcèlement sexuel en harcèlement psychologique (mobbing)

Par exemple :

- Vengeance de la personne auteure de harcèlement sexuel, qui rend la vie impossible à la victime, suite à la manifestation du refus de cette dernière.
- Représailles de la hiérarchie qui sanctionne la victime suite à la plainte de cette dernière.
- Un flirt peut se transformer en harcèlement sexuel lorsqu'une partie n'est plus consentante.

⑤ Être conscient·e des personnes plus à risque

Les femmes, les apprenti·e·s, les nouveaux membres du personnel, les employé·e·s à temps partiel, les personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, les personnes ayant un contrat de travail précaire, ainsi que celles ayant une autorisation de séjour soumise à renouvellement, sont particulièrement exposées au risque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En plus des groupes énumérés, les jeunes semblent être particulièrement vulnérables.

Que faire en cas de rumeurs, d'indices ou de plaintes? Comment faire cesser une situation de harcèlement sexuel?

Sachez que parfois une personne harcèle plusieurs autres personnes. Et qu'il arrive que plusieurs personnes harcèlent une même personne.

① Prendre au sérieux les témoignages de la personne harcelée et/ou des témoins et intervenir immédiatement

Il est essentiel d'écouter sans jugement les personnes qui viennent vous parler d'une situation présumée de harcèlement sexuel et de ne pas minimiser leur témoignage ou les comportements mis en cause. Il ne convient pas à ce stade de se prononcer sur l'existence ou non du harcèlement afin notamment de protéger la personnalité de l'auteur-e.

La personne concernée (victime) ne doit à aucun moment subir un quelconque désavantage du fait de l'intervention ou des mesures prises, sauf s'il s'agit d'un cas de fausses accusations intentionnelles. Toutefois, celles-ci sont extrêmement rares.

② Clarifier dès la prise de contact le degré de confidentialité possible

En tant que responsable RH ou personnel d'encadrement vous avez le devoir d'agir face à une situation présumée de harcèlement sexuel. Aussi, la confidentialité ne peut être assurée selon la situation et les mesures à prendre. Il s'agit alors de rappeler l'existence de la personne de confiance qui garantit, elle, la confidentialité et qui n'entreprendra aucune démarche sans le consentement de la personne qui la sollicite.

Si la situation de harcèlement sexuel vous est relayée par la personne de confiance, il peut être alors supposé que la personne concernée l'a expressément libérée du devoir de confidentialité.

③ Demander conseil

Si vous ne savez pas comment procéder ou si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à contacter un bureau de l'égalité ou un autre bureau de conseil interne ou externe qui pourra vous conseiller.

④ Établir les faits

- Avoir rapidement un entretien avec la personne concernée, lui rappeler son soutien et l'encourager à parler. Respectez son individualité, ses possibilités et ses limites.
- Avoir rapidement un entretien avec la ou les personnes mises en cause. Elles ont le droit de savoir que des accusations sont portées contre elles et d'avoir la possibilité de commenter les incidents. Il ne faut pas oublier dans ce cas l'obligation de respecter également sa personnalité dans le cadre de l'établissement des faits.
- Rechercher et entendre ensuite les éventuels témoins.

⑤ Définir s'il s'agit de harcèlement sexuel ou non

- S'il s'agit clairement de harcèlement sexuel, vous devez enjoindre à la personne auteure de cesser son comportement.
- Si la situation n'est pas claire, vous pouvez mandater une enquête auprès d'un organe externe spécialisé. En attendant les résultats de l'enquête, vous pouvez prendre des mesures provisoires pour protéger la personne concernée et informer les collaborateurs et les collaboratrices de l'enquête en cours. Dans le cas d'un transfert (temporaire), la personne concernée ne peut être transférée contre sa volonté.
- L'ensemble de la procédure d'enquête doit être consignée par écrit.
- Les deux parties ont le droit de consulter le dossier.



6 **Prendre les sanctions appropriées** selon la gravité du comportement importun et les conséquences pour la personne harcelée, par exemple :

- demander à la personne coupable de présenter des excuses, de préférence par écrit, à la personne concernée ;
- donner un avertissement ou un blâme ;
- assigner la personne coupable à un autre poste ;
- la licencier à la fin du délai de congé, voire avec effet immédiat selon la gravité du cas. Il est également possible de la licencier et la libérer de l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé.

En cas de fausse accusation délibérée, prendre les mesures appropriées à l'encontre de la personne qui a causé le dommage.

7 **Prendre des mesures de réparation** envers la victime, par exemple :

- la promotion ou l'emploi qui avait été refusé ;
- l'annulation, le cas échéant, d'une mutation ;
- la compensation du salaire perdu ;
- le retrait du dossier de la personne harcelée des évaluations de performance ou des observations défavorables déposées à la suite du harcèlement ;
- des compensations facilitant l'accès à des mesures de formation ou de perfectionnement professionnel ;
- une indemnisation.

8 **Informé sous une forme appropriée les collaborateurs et les collaboratrices**

Les informations doivent être transmises de manière brève et factuelle. Les résultats de l'enquête interne ou externe et les décisions qui en découlent doivent également faire l'objet d'une information claire.

9 **Prendre des mesures préventives ou les renforcer**

Le site Internet www.harcelementsexuel.ch du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) fournit des informations sur la prévention du harcèlement sexuel au travail et sur la manière d'intervenir face à de tels comportements.

Des questions ? Quelles ressources ?

Services spécialisés

Office de la politique familiale et de l'égalité

Escaliers du Château 6, 2000 Neuchâtel
+41 32 889 61 20
opfe@ne.ch
www.ne.ch/opfe

Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration

Secrétariat du DJSC
À l'attention du groupe de confiance par
l'intermédiaire de Madame Jacqueline Durand
Château

Rue de la collégiale 12, 2000 Neuchâtel
+41 32 889 66 66

GroupeDeConfiance@ne.ch

Site

Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)

Groupe de confiance Enseignement
Case postale 2363, 2001 Neuchâtel
+41 32 889 67 77

GroupeConfianceEnseignement@ne.ch

Site

Université de Neuchâtel, prévention et gestion des conflits

confiance@unine.ch
www.unine.ch/harcelement

MédiaNE – Maison neuchâteloise de la médiation

Hôtel des associations
Rue Louis-Favre 1
2000 Neuchâtel
+41 32 725 18 18
mediane@medialogue.ch
www.medialogue.ch

Service de l'emploi, santé et sécurité au travail Office des relations et des conditions de travail

Rue du Tombet 24a, 2034 Peseux
+41 32 889 58 71
orct.sst@ne.ch
www.ne.ch/sem

Illustration Ridlet

Mise en page Mathilde Veuthey

SAVI

Centre LAVI et Solidarité femmes
(service d'aide aux victimes)
Rue J.-L. Pourtalès 1, 2000 Neuchâtel
+41 32 889 66 49
savi.ne@ne.ch

Rue Daniel-Jeanrichard 43
2300 La Chaux-de-Fonds
+41 32 889 66 52
savi.cdf@ne.ch
savi-ne.ch – www.sfne.ch

CAP: Conseil et accompagnement professionnel. Association à but non lucratif et reconnue d'intérêt public

Hôtel des associations
rue Louis-Favre 1, 2000 Neuchâtel
+41 32 724 21 36
www.cap-pro.ch

Permanence juridique (La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel) – Ordre des avocats neuchâtelois

www.oan.ch/accueil

Centre social protestant

– permanence juridique
Parcs 111, 2000 Neuchâtel
csp.neuchatel@ne.ch

Temple-Allemand 23
2300 La Chaux-de-Fonds
csp.neuchatel@ne.ch
+41 32 886 91 00
www.csp.ch/ne

Pouvoir judiciaire

Website

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 tra- vail - 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.