

Politique de prévention, sensibilisation et traitement des cas d'abus de comportement

1. Cadre de référence

Enfants du Monde (EdM) promeut une éthique de travail irréprochable, et de nature à favoriser le bien-être physique, psychologique, spirituel et moral de ses collaborateur/trices. EdM met dans ce cadre en place un environnement de travail sûr et sain pour toutes les personnes concernées, depuis les employé-es jusqu'aux bénéficiaires. Pour ce faire, EdM a adopté une série de normes et règlements qui définissent les comportements attendus par les collaborateur/trices agissant en son nom. EdM n'ayant pas de programmes sur le terrain agissant directement et avec son propre personnel, c'est en nouant un dialogue approfondi avec ses partenaires opérationnels que l'association promeut les comportements adéquats, prévient les abus et contribue à la protection des bénéficiaires et du personnel de ces organisations.

La prévention et le traitement de toute forme d'abus et de conduite inappropriée sont abordés pour le moment dans les documents suivants :

- La Politique du personnel en Suisse et à l'étranger, en place depuis 2006 et actualisée en 2015, qui précise dans son préambule les principes en lien avec les formes d'abus, notamment dans les points « qualité des rapports de travail » et « respect de la personnalité ». Cette politique du personnel sera complétée par des mentions plus explicites sur les cas d'abus de comportement, en lien avec la présente politique. Ce document est remis à l'ensemble des collaborateur/trices lors de l'engagement, en pièce jointe du contrat de travail.
- La Politique de Protection de l'Enfant, en place depuis 2010, qui définit nos valeurs, principes et convictions en la matière, ainsi qu'un code de conduite visant à éliminer toute forme de maltraitance à l'égard des enfants, des abus de leurs droits, tout en instaurant un droit à la protection contre les abus et l'exploitation. Elle est signée par l'ensemble du personnel ainsi que par les partenaires.

Un règlement du personnel permettra ultérieurement de promouvoir et mettre en œuvre plus largement les valeurs et principes de travail de nature à assurer un environnement sûr, sain et propice au bien-être professionnel et personnel de chacun-e.

2. Définition

EdM entend par abus de comportement ou 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 avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par EdM. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de collègues employé-es par nos partenaires ou de bénéficiaires du travail d'EdM. Il est également important de mentionner que ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante mais comment l'autre personne « reçoit » ce comportement. Le caractère répétitif des comportements considérés inadéquats est clairement un critère et un facteur aggravant pour certains d'entre eux.

Le harcèlement sexuel peut s'exercer au travers de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes. Concrètement, il s'agit par exemple :

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

3. Position de l'organisation en matière d'abus de comportement

EdM condamne toute forme d'abus de comportement et/ou d'harcèlement sexuel. EdM applique une tolérance zéro face à toute forme d'abus et/ou d'exploitation sexuels perpétrés par un membre de son personnel ou tout mandataire agissant en son nom.

EdM considère aussi qu'il est strictement interdit de solliciter des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance.

EdM considère que de tels abus constituent des fautes intolérables, menant à une dénonciation aux autorités compétentes ainsi qu'à la résiliation immédiate de la relation contractuelle, lorsqu'une telle relation existe. La victime de ces comportements peut décider de ne pas aller de l'avant dans des démarches légales. EdM apportera un soutien à la victime dans tous les cas de figure.

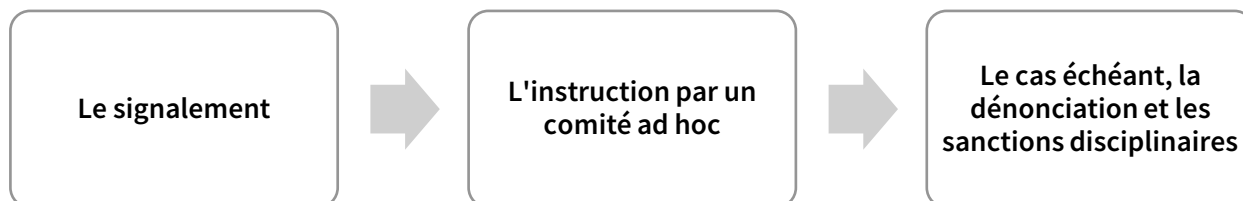
EdM veut instaurer et maintenir un environnement de travail propre à prévenir les abus de comportement et notamment les abus et exploitations sexuels. EdM s'engage à maintenir un effort constant de communication et de sensibilisation afin de prévenir le développement d'une culture de complaisance et d'impunité sur de tels agissements.

4. Une approche préventive dès l'engagement

La prévention de toute forme de conduite inappropriée débute au moment du recrutement des collaborateur/trices. Un extrait de casier judiciaire est demandé, des références sont prises auprès des précédents employeurs et tout-e nouveau/elle collaborateur/trice est tenu de signer les documents relatifs à la politique de protection de l'enfant ainsi que la présente politique. Enfin, chaque coordinateur/trice d'équipe est sensibilisé-e à ces questions et le document « Conseils destinés aux employées et employés sur le lieu de travail » du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) est remis à chaque employé-e (en Annexe 1).

5. Un système de détection et de traitement des cas

Notre système de détection et de traitement des cas comporte trois étapes :



Tout-e employé-e ayant des préoccupations ou des suspicions dispose de trois voies pour les signaler ; il/elle peut ainsi :

1. s'adresser à sa hiérarchie ;
2. s'adresser personnellement au/à la Responsable administration et finances (RAF) d'EdM, ou au/à la Secrétaire général-e (SG) ;
3. signaler le cas directement à une adresse e-mail générique (abus@edm.ch) gérée par le/la RAF.

La confidentialité est garantie pour toutes les parties prenantes pendant l'entièreté de la procédure.

Pendant la mise en place de l'enquête, un arrêt de travail provisoire (sans répercussion salariale) peut être prononcé afin que la victime présumée n'ait pas à côtoyer son/sa harceleur/se présumé-e. La présomption d'innocence est la règle.

Une enquête interne peut être diligentée sous la responsabilité d'un comité composé du SG, des deux Secrétaires généraux-les adjoint-es (SGA), du/de la RAF. Si un membre de la direction est impliqué, il sera exclu du processus d'analyse. La mise en place de l'enquête est proposée par le/la RAF et décidée par le/la SG. Si le/la SG est impliqué-e/accusé-e, les SGA assument le pouvoir de décider du lancement de l'enquête. Si l/-la RAF est impliqué-e, le/la SG assume seul-e le pouvoir de décider du lancement de l'enquête. Pour chaque signalement suivi d'enquête, un cas est ouvert et un rapport d'incident enregistré dans la base de données en lien avec le personnel. Ce rapport est effacé/éliminé si l'enquête conclut que les accusations sont sans fondement.

L'ensemble des éléments recueillis au cours de l'enquête ainsi qu'un rapport de synthèse régulièrement mis à jour sont enregistrés dans notre base de données sécurisée. L'enquête implique une confrontation avec les personnes concernées, voire avec d'autres personnes/témoins, etc.

Les personnes concernées sont confrontées aux résultats de l'enquête et ont accès au dossier.

Le Comité d'Enfants du Monde est informé du lancement de l'enquête et de ses résultats, au plus tard lors de la séance suivante du Comité.

Si les soupçons sont confirmés, des sanctions sont prononcées, en lien avec la gravité du cas. Des procédures disciplinaires sont appliquées pouvant conduire à l'interruption immédiate du contrat de travail pour faute grave, comme prévu dans la politique du personnel.

Lorsque l'affaire est de nature criminelle, le cas est transmis aux autorités judiciaires locales.

Enfin, dans les cas d'abus à la personne, des mesures de soutien à la victime, respectivement à sa famille, sont systématiquement mises en œuvre.

Genève, le 23 avril 2018

**ANNEXE 1 : « Conseils destinés aux employées et employés sur le lieu de travail » du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)**



Conseils destinés aux employées et employés

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Titre

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

Editeurs

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

Direction du projet

Marianne Ochsenbein, BFEG
Margot Vanis, SECO

Consultante

Barbara Schmidiger, Zurich

Texte et rédaction

Elisabeth Ryter, Berne

Traduction

Brigitte Said-Crettol, Crans-Montana

Graphisme

www.rapgraphics.ch, Berne

Photos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne

Les personnes photographiées n'ont pas de lien
avec le texte.

Diffusion

OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch
Numéro de commande: 301.922.f

02 INTRODUCTION

**03 QU'EST-CE QUE LE
HARCÈLEMENT SEXUEL?**

**05 CONSÉQUENCES POUR
LES VICTIMES**

07 FAITS ET CHIFFRES

08 BASES LÉGALES

**11 VOUS DÉFENDRE –
C'EST VOTRE DROIT!**

14 OBSTACLES

15 AIDER VOS COLLÈGUES

16 ADRESSES UTILES

Madame, Monsieur,

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail témoigne d'un manque de respect, porte atteinte à la dignité, peut être démotivant, voire rendre malade. Différentes normes légales obligent l'employeuse ou l'employeur à veiller à ce que l'on n'en arrive pas là dans leur entreprise. Des harcèlements sexuels peuvent néanmoins se produire dans votre environnement. Cette brochure vous montre comment agir dans ce cas.

Dans les pages qui suivent, vous apprendrez

- > ce qu'est le harcèlement sexuel et quelles formes il peut prendre,
- > les conséquences que peuvent avoir le harcèlement sexuel,
- > ce que pouvez faire contre le harcèlement sexuel si vous-même ou vos collègues en sont les victimes,
- > les bases juridiques qui existent.

02

03

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 avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut s'exercer au travers de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit par exemple:

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

Qu'est-ce que le sexisme?

On entend par sexisme tout type de discrimination fondée sur le sexe. Un comportement sexiste consiste par exemple à se moquer des femmes ou des hommes en raison de leur apparence physique, de leur comportement ou de leur orientation sexuelle ou encore à leur adresser des remarques dégradantes.

QUAND PEUT-ON PARLER DE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Une règle simple permet de juger si un comportement observé constitue un flirt inoffensif, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou, au contraire, un cas de harcèlement sexuel. Ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont son comportement est vécu par la personne concernée, s'il est ressenti comme souhaité ou indésirable.

QU'EST-CE QUI MOTIVE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Le harcèlement sexuel obéit à une motivation principale, celle d'exercer le pouvoir et la domination. Il n'a rien en commun avec l'érotisme ou l'attirance sexuelle. La piste sexuelle s'offre parce que les victimes sont particulièrement vulnérables sur ce point. Les atteintes servent notamment à maintenir les personnes concernées dans des positions subordonnées ou à faire obstacle à une promotion et à une carrière professionnelle.

FLIRT OU HARCELEMENT SEXUEL – QUELLES DIFFÉRENCES?

LE FLIRT

- > est une évolution réciproque
- > est constructif, stimulant
- > est souhaité par les deux personnes
- > renforce le sentiment de sa propre valeur
- > est source de joie
- > embellit le quotidien au travail
- > respecte les limites personnelles

LE HARCELEMENT SEXUEL

- > est un rapprochement unilatéral
- > est dégradant, blessant
- > n'est pas souhaité par une personne
- > mine le sentiment de sa propre valeur
- > est source d'agacement
- > empoisonne l'ambiance de travail
- > viole les limites personnelles

CONSÉQUENCES POUR LES VICTIMES

Le harcèlement sexuel nuit à la personne concernée de multiples façons et a les conséquences suivantes:

- > perte du plaisir de travailler;
- > méfiance vis-à-vis de ses collègues de travail;
- > baisse de la concentration et des performances;
- > impossibilité d'utiliser ses aptitudes et ses chances professionnelles;
- > sentiments de honte et de culpabilité;
- > effets sur la santé physique et psychique comme maux de tête, insomnie, douleurs dorsales, maux d'estomac, dépression, sentiments de dégoût et d'impuissance, peur, colère impuissante, etc.;
- > risque de perdre sa place de travail;
- > vie privée compromise.

Préjugés

«Elle aime ça.» «C'est pas un homme, il supporte pas la plaisanterie.» «Elle s' imagine des choses.» «Elle provoque.» «Elle couche de toute façon avec n'importe qui.» On ne cesse d'entendre des paroles ou des phrases de ce genre dans les discussions sur le harcèlement sexuel au travail. Ces affirmations permettent de rejeter la responsabilité sur la victime – alors que la personne qui harcèle en sort blanchie. De nombreuses personnes concernées croient aussi en leur propre culpabilité. Elles se font des reproches au lieu de se défendre. Elles n'ont souvent pas conscience qu'elles peuvent dire Non et que leur Non sera accepté.

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent en principe être des personnes des deux sexes et se situer à tous les échelons hiérarchiques. Une enquête¹ réalisée en Suisse en 2007 révèle que 28 % des femmes et 10 % des hommes interrogés se sont sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou se sont sentis dérangés par un comportement harcelant durant cette période.

L'enquête montre que les situations harcelantes pour les femmes sont, dans trois quart des cas, créées par des hommes. Les femmes signalent aussi des comportements harcelants provenant de groupes mixtes (hommes et femmes) et, dans de très rares cas, de femmes.

Les hommes indiquent que les situations harcelantes sont dues à des hommes (seuls ou en groupe) dans environ la moitié des cas, à des femmes dans à peu près un quart des cas et à des groupes mixtes dans un autre quart des cas.

Les collègues de travail sont les personnes qui adoptent le plus fréquemment des comportements harcelants. La clientèle se comporte toutefois aussi souvent de façon harcelante. Les supérieur(e)s hiérarchiques sont au troisième rang. Les hommes font état plus souvent que les femmes d'un comportement harcelant de la part d'une personne subordonnée.

¹ Silvia Strub et Marianne Schär Moser (2008): *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse allemande et en Suisse romande, Berne. L'étude a été commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie.*

BASES LÉGALES

Différentes lois – la loi sur l'égalité (LEg), la loi sur le travail (LTr), le code des obligations (CO), le code pénal (CP) – régissent la protection des employées et employés contre le harcèlement sexuel au travail soit explicitement, soit dans le cadre de la protection générale de l'intégrité psychique et physique.

> Art. 4 LEg:

«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 particu-

lier 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.»

> Art. 5, al. 3, LEg:

«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.»

> Art. 6, al. 1, LTr:

«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.»

> Art. 328, al. 1, CO:

«(...) En particulier, il (l'employeur) 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.»

ATTENTION AUX DÉLAIS

Certaines normes protectrices peuvent être invoquées pendant ou après l'écoulement de la période contractuelle. Il existe toutefois des délais qu'il faut respecter. Renseignez-vous auprès de l'office de conciliation de votre canton. Vous trouverez l'adresse sur le site Internet www.harcelementsexuel.ch.

> Art. 198 CP:

«Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende.»

Etablir un rapport des événements

Il se peut que plusieurs mesures soient nécessaires pour faire cesser le harcèlement. Mettez donc toujours par écrit ce qui s'est passé (identité de la (des) personne(s) qui harcèle(nt), date, heure, lieu, type de harcèlement). Notez aussi ce que vous avez fait pour lutter contre le harcèlement. Relevez aussi si des personnes ont été témoins de l'incident ou des incidents.

Adressez-vous à elles et demandez-leur si elles seraient disposées à déposer.

VOUS DÉFENDRE – C'EST VOTRE DROIT!

Votre employeuse ou votre employeur est légalement tenu de créer une ambiance de travail dénuée de harcèlement. Si vous vous sentez harcelé(e) dans le cadre de vos rapports de travail, vous avez le droit de vous défendre. La position que vous occupez dans l'entreprise n'entre pas en ligne de compte. Ayez conscience que vous ne constituez pas le facteur déclenchant du harcèlement et que vous n'êtes en rien coupable. Ne vous contentez pas de chasser vos sentiments de malaise, mais prenez-les au sérieux.

COMMENT PROCÉDER?

Il y a différentes manières de vous défendre. Choisissez celles qui vous conviennent le mieux et sont le plus adaptées à la situation.

METTRE TOUT DE SUITE LE HOLÀ

Essayez d'arrêter directement la personne qui vous harcèle. Dites-lui clairement que son comportement n'est ni désiré, ni toléré. Si cela ne suffit pas, menacez cette personne d'aller vous plaindre si le comportement importun ne cesse pas.

ECRIRE UNE LETTRE

Si vous avez peur de vous confronter directement à la personne qui harcèle ou de n'avoir ainsi aucun succès, essayez d'écrire une lettre. Vous noterez par écrit ce qui vous gêne et inviterez le (la) destinataire à s'abstenir à l'avenir de tout comportement importun. N'oubliez pas de garder une copie de cette lettre!

ASSOCIER SES COLLÈGUES

Parlez avec d'autres collègues au travail. Vous n'êtes peut-être pas la seule personne à être harcelée. Vous pouvez alors réagir ensemble.

CHERCHER DE L'AIDE

N'hésitez pas à chercher du soutien et tirez au clair qui est compétent dans votre entreprise pour les questions de harcèlement sexuel. De nombreuses sociétés ont désigné des personnes de référence pour les victimes de harcèlement sexuel. Ce sont des personnes de confiance avec lesquelles vous pouvez dans un premier temps discuter de votre situation et de la suite à donner. Elles peuvent aussi vous assister sur le plan psychologique. Les informations fournies sont traitées de façon confidentielle. En d'autres termes, aucune autre mesure ne sera prise sans votre accord. Attention: si votre personne de confiance occupe en même temps une position de supérieur hiérarchique, elle doit automatiquement relayer l'incident et agir. Dans ces conditions, vos informations ne peuvent plus être traitées de façon confidentielle. Dans ce cas-là ou si vous constatez que votre employeuse ou employeur n'a pas désigné de personne de confiance, vous pouvez chercher de l'aide auprès de services spécialisés à l'extérieur de votre entreprise, auprès du syndicat de la branche, de l'association du personnel ou de l'inspectorat cantonal du travail.

MESURES JURIDIQUES, LA DERNIÈRE ALTERNATIVE

Si le service compétent au sein de votre entreprise n'entreprend rien en dépit de vos indications ou si vous préférez une solution externe à l'entreprise, plusieurs voies s'offrent à vous. Envisagez des mesures juridiques, faites-vous de préférence conseiller, par exemple par des services spécialisés comme les bureaux de l'égalité et les centres de consultation, par votre syndicat ou votre association du personnel ou encore par un(e) avocat(e).

La liste qui suit vous montre quelles mesures juridiques sont en principe possibles:

- > Interrompre le travail en se référant au caractère inexigible de sa poursuite (art. 324 CO).
- > Introduire une action contre l'entreprise auprès de l'office de conciliation, du tribunal ou de l'autorité administrative; les points suivants peuvent faire l'objet de la plainte:
 - > le droit de faire cesser le comportement importun et/ou de constater son existence (art. 5, al. 1, LEg);
 - > la demande d'une indemnité équivalant au maximum à six mois de salaire moyen suisse du fait que l'entreprise a négligé son devoir de diligence (art. 5, al. 3, LEg);
 - > la demande de dommages-intérêts et de réparation du tort moral (art. 5, al. 5, LEg et art. 41 ss CO).
- > Dans le cas d'un licenciement motivé par une réclamation au sein de l'entreprise ou par l'ouverture d'une procédure de conciliation ou l'introduction d'une action en justice, contester la résiliation avant la fin du délai de congé et demander le réengagement provisoire ou faire valoir en justice, dans un délai de 180 jours à partir de la fin du rapport de travail, une indemnité correspondant au maximum à six mois de salaire (art. 10 LEg et art. 336a CO).
- > Donner son congé en invoquant l'art. 337 CO (résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs). Dans ce cas, l'employeuse ou l'employeur est tenu(e) de vous verser la totalité du salaire que vous auriez reçu lors d'un congé donné dans le délai convenu.
- > Dénoncer l'employeuse ou l'employeur auprès de l'inspectorat cantonal du travail afin qu'il procède à une enquête dans l'entreprise en question.
- > Poursuivre la personne qui harcèle auprès d'un tribunal civil par une action en cessation de l'acte ou en constatation de l'illicéité du harcèlement sexuel et demander des dommages-intérêts et la réparation du tort moral (art. 28 ss CC et art. 49 ss CO).
- > Lors d'un contrat de droit public, suggérer une procédure disciplinaire contre la personne qui harcèle.
- > Porter plainte pénale contre l'auteur(e).

FAIRE VALOIR SES DROITS N'EST PAS TOUJOURS SIMPLE

Les personnes qui se défendent contre le harcèlement sexuel ne trouvent pas toujours une oreille attentive et ne peuvent pas toujours espérer un soutien. Les réactions rencontrées vont de la minimisation des événements jusqu'à une solidarité avec la personne qui harcèle. La faute est souvent rejetée sur la victime. On tente parfois aussi de l'intimider ou de la menacer.

En même temps, on exige de la personne harcelée qu'elle se défende avec force contre les comportements importuns et qu'elle ne se laisse pas faire. Mais qu'elle agisse ainsi, et sa réaction est jugée d'inadéquade ou elle est considérée comme sans humour, prude et coincée. Outre les abus, la personne harcelée peut faire face à des brimades, à l'exclusion et à l'hostilité.

Quoi qu'il en soit, il est important de se défendre. Si vous n'osez pas agir toute seule, cherchez de l'aide ! L'expérience le montre : les harcèlements tendent à s'arrêter quand la personne concernée ose réagir de manière offensive. En vous défendant activement, vous regagnez le sentiment de votre propre valeur et vous vous libérez du rôle démoraisant de victime.

COMMENT AIDER DES COLLÈGUES HARCELÉ(E)S ?

Comment vous comportez-vous quand vous observez du harcèlement sexuel dans votre environnement ? Vous pouvez aider la personne harcelée grâce aux mesures suivantes :

- > Ne riez pas avec les autres quand des commentaires ou des plaisanteries sexistes sont faits.
- > Parlez avec elle si vous pensez ou remarquez qu'elle est harcelée sexuellement.
- > Encouragez-là à se défendre activement.
- > Accompagnez-la aux discussions avec la personne de référence de votre entreprise ou avec un centre de consultation externe.
- > N'entreprenez rien à son insu.
- > Rendez vos supérieurs hiérarchiques attentifs aux harcèlements.
- > Soyez à disposition comme témoin. N'oubliez pas que vous êtes protégé(e) contre le congé de rétorsion.
- > Engagez-vous pour que des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel soient aussi prises dans votre entreprise.

Protection contre le congé
Grâce à la loi sur l'égalité, les **personnes introduisant une action en justice ainsi que les témoins sont protégés contre le licenciement pendant toute la procédure (dans l'entreprise et devant le tribunal) et au cours des six mois suivant la fin de la procédure.**

CENTRES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION:

- > Centres de consultation contre la violence à l'égard des femmes
- > Centres de consultation pour migrantes
- > Syndicats et associations professionnelles
- > Bureaux de l'égalité cantonaux et municipaux (www.equality.ch)
- > Inspectorats cantonaux du travail
- > Offices de conciliation

Vous trouvez les adresses de ces services, organismes et institutions sur le site Internet www.harcèlementsexuel.ch. Ce site est mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Grâce au soutien du BFEG, une vidéo intitulée «Agir pour prévenir. Harcèlement sexuel en entreprise» a été réalisée en mai 2006 par Véronique Ducret et Christian Fargues. Elle peut être téléchargée sur le site Internet www.2e-observatoire.com/publications/video_dvd

