

JOURNEE DE REFLEXION
SUR LE HARCELEMENT
LAUSANNE - 15.11.17

Prévenir le harcèlement :
des écueils aux leviers

Dre Caroline Dayer

Experte en prévention
des violences et des discriminations

dayercaroline@gmail.com

OBJECTIFS GENERAUX

- Prévenir les violences et les discriminations
- Promouvoir l'égalité et la santé

OBJECTIFS SPECIFIQUES

- Clarifier
- Comprendre
- (Ré)agir

PLAN

➤ Travail

➤ Rue

➤ Ecole

➤ Cyber

🎯 Foyer

HARCELEMENT ?

- Des définitions conceptuelles...
- ...aux implications pratiques

L'ÉPÉE...

« C'est une chape de plomb qui laisse des séquelles physiques, psychologiques. C'était le néant... » (Roxane).

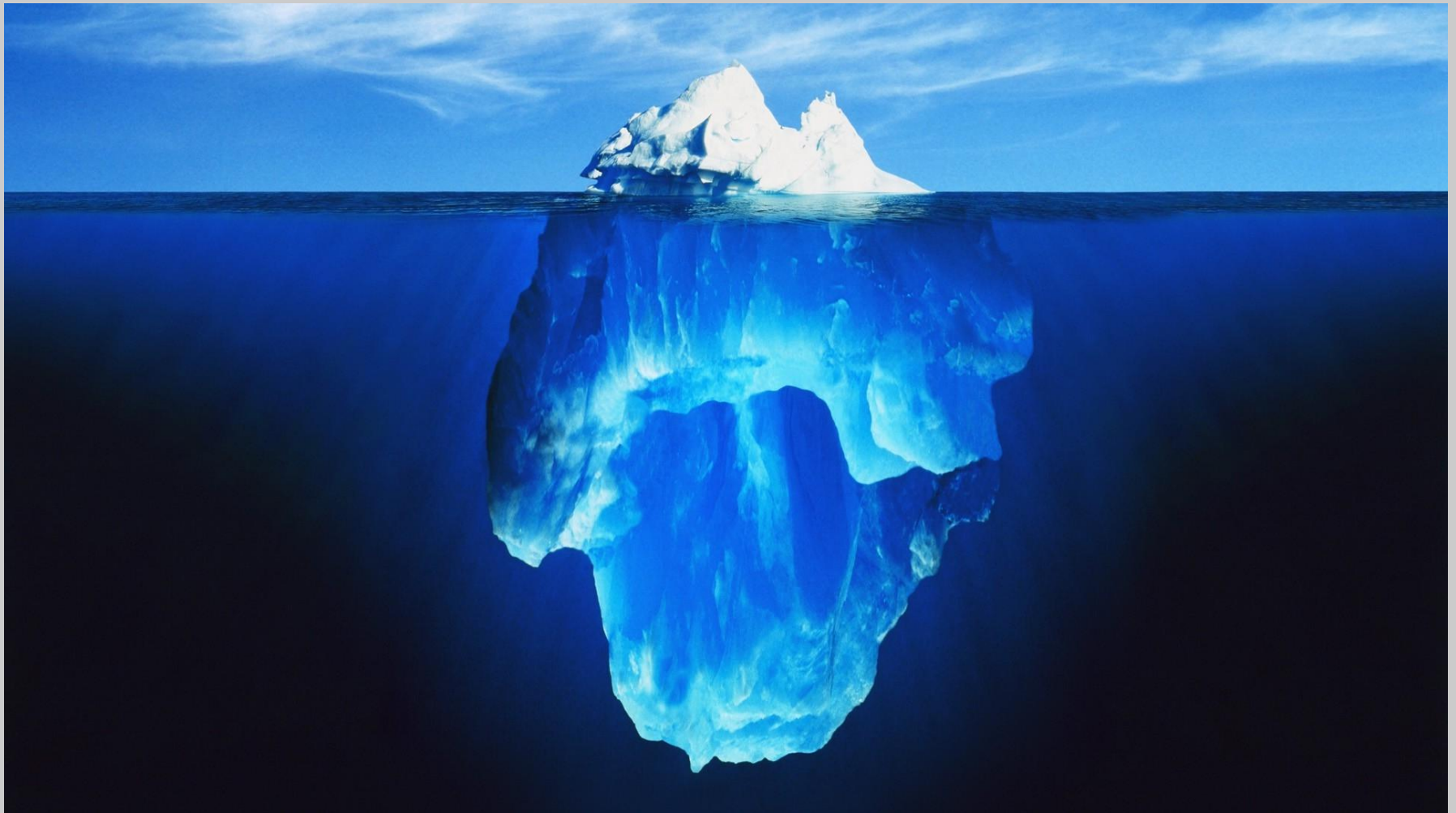
...DE DAMOCLES

« On ne m'a jamais injurié en face, mais le fait que ça puisse arriver m'angoisse, alors je fais gaffe » (Guillaume).

LA POLICE DU GENRE

« J'essaie de ne pas y penser mais c'est vrai que ça me fait peur, ça me révolte. Mon comportement dépend d'où je suis... Je fais attention » (Nora).

SPECTRE DES VIOLENCES



TRAVAIL

➤ Définition

➤ Cadre



Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

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 prendre la forme 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.

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.

Qu'est-ce que le sexisme?

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle ou encore les remarques embarrassantes liées au fait d'être une femme ou un homme sont des comportements sexistes.

Harcèlement sexuel au travail

Que dit la loi à ce sujet?

Plusieurs textes légaux obligent l'employeur ou l'employeuse à veiller à ce que personne ne porte atteinte à la dignité des membres de son personnel et à ce que ces derniers soient protégés contre les discriminations au travail:

- [Code des obligations, article 328, alinéa 1](#)

«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, article 6, alinéa 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.»

- [Ordonnance relative à la loi sur le travail OLT 3 \(Hygiène\), article 2](#)

«¹ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que:

- a. en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

² Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.»

[Le commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail](#) traite explicitement de la question du harcèlement sexuel, l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail constituant le texte de référence en la matière.

Le code des obligations et la loi sur le travail requièrent de l'employeur ou de l'employeuse qu'ils protègent la personnalité des travailleurs et travailleuses. La loi sur l'égalité place, quant à elle, au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité, mais aussi de comportement discriminatoire.

- [Loi sur l'égalité, article 4](#)

«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.»

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que doit assumer l'employeur ou l'employeuse vis-à-vis de ses collaborateurs et collaboratrices. Elle comprend, d'une part, des mesures de prévention et, de l'autre, l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel:

- [Loi sur l'égalité, article 5, alinéa 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.»

La responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse est également engagée quand des employés ou employées temporaires, des fournisseurs ou fournisseuses ou des clientes et clients sont à l'origine du harcèlement.

La loi sur l'égalité contient à l'article 10 des prescriptions sur la protection contre le licenciement. Elle s'applique pour la durée d'une procédure interne à l'entreprise ou d'une procédure qui est pendante auprès de l'office de conciliation ou auprès du tribunal:

- [Loi sur l'égalité, article 10](#)

«¹ La résiliation du contrat de travail par l'employeur ou l'employeuse est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

² Le travailleur ou la travailleuse est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

³ Le travailleur ou la travailleuse qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur ou de la travailleuse pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

⁴ Le travailleur ou la travailleuse peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a du code des obligations – en lieu et place de l'annulation du congé.

⁵ Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'art. 7.»

Une procédure peut également être introduite lorsque la personne plaignante ne travaille plus dans l'entreprise où l'incident s'est produit.

RUE

➤ Espace public

➤ Répétition

ECOLE

- Bullying ou mobbing ? Intimidation
- Groupe et système

CYBER

➤ Amplification

➤ Frontières

(RE)AGIR

- Intervenir
- Prévenir
- Promouvoir

(RE)AGIR

- Cibles
- Auteur·e·s
- Témoins

ARTICULATION

- **Plan individuel**

Posture professionnelle, citoyenne

- **Plan collectif**

Groupe de référence, réseau interne et externe

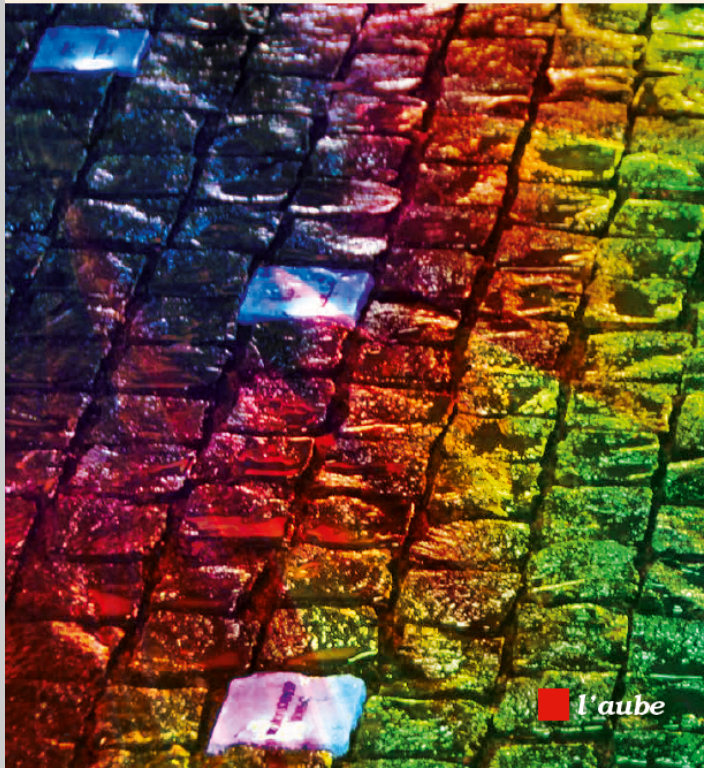
- **Plan institutionnel, politique**

Cadres légaux et organisationnels, charte

ESSAI

CAROLINE DAYER
Sous les pavés, le genre

Hacker le sexisme



CAROLINE DAYER

le
**pouvoir
de l'injure**

Guide de prévention
des violences
et des discriminations

 l'aube