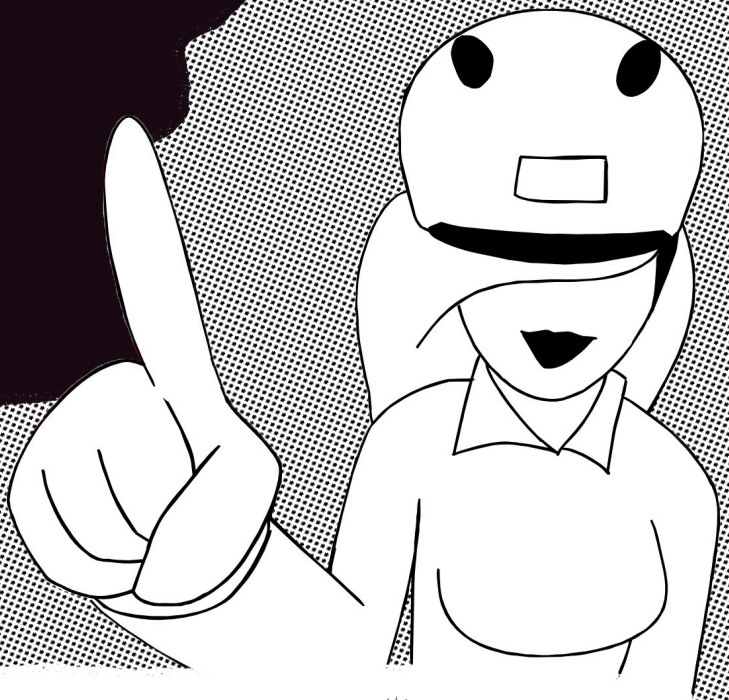
Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail

Fiche B
Responsables des ressources humaines et managers

Devoirs, fonctions et recommandations d'actions



EQUALITY.CH
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

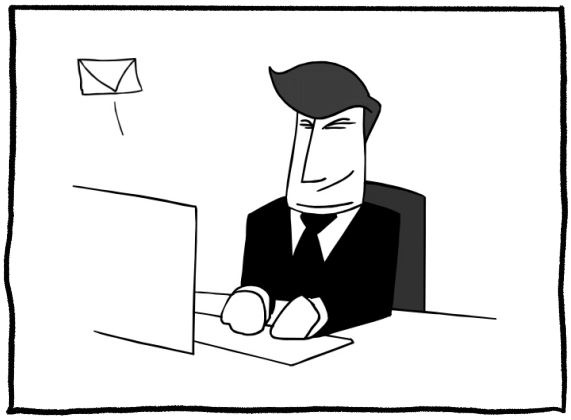
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

Juin 2021

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, cette fonction implique les tâches suivantes :

- prévenir le harcèlement sexuel ;
- détecter les premiers signaux de harcèlement sexuel ;
- intervenir immédiatement, rapidement et avec tact 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 présumée 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, responsable RH 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 résoudre la situation à travers des entretiens de régulation.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

Comment prévenir le harcèlement sexuel ?

- Prenez clairement position contre le harcèlement sexuel et rappelez que la tolérance zéro règne au sein de votre service ou entité. En cas de harcèlement avéré, des sanctions seront prises. Invitez le personnel à se défendre activement contre le harcèlement sexuel, à réagir quand il en est le témoin et à faire appel à vous si besoin. 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 A 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.
- Les personnes nouvellement recrutées devraient systématiquement en être informées.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

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 A ou au e-learning.

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.

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 service ou entité 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'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.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

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 victime présumée 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 l'obligation d'agir face à des allégations crédibles ou des situations dont vous êtes témoin. Aussi, la confidentialité ne peut être assurée selon la situation et les mesures à prendre. Il s'agit alors de rappeler l'existence du groupe de confiance qui garantit, lui, la confidentialité et qui n'entreprendra aucune démarche sans le consentement de la personne qui le sollicite.

Si la situation de harcèlement sexuel vous est relayée par le groupe de confiance, c'est que la personne concernée l'a expressément délié de la confidentialité.

③ Demander conseil

Si vous ne savez pas comment procéder ou si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à contacter le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences ou le groupe de confiance qui pourra vous conseiller.

④ Établir les faits

- Avoir rapidement un entretien avec la personne concernée, lui rappeler votre soutien et l'encourager à parler. Respecter 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.
- Etablir un compte rendu de vos entretiens avec les faits allégués et le faire valider par les personne concernées ou témoins.

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

- Si les faits allégués confirment un comportement constitutif de harcèlement sexuel, vous devez enjoindre à la personne auteure de cesser son comportement.
- Si les faits allégués et vos démarches ne permettent pas de définir s'il s'agit de harcèlement sexuel ou non, vous pouvez vous adresser à votre hiérarchie, ou au service des ressources humaines, afin qu'un contact soit pris avec le groupe de confiance en vue d'une investigation. En attendant l'issue de l'investigation ou de l'enquête administrative, vous pouvez prendre des mesures provisoires pour protéger la personne concernée, par exemple en lui confiant d'autres tâches qui n'impliquent plus de contact avec la personne mise en cause ou en éloignant la personne mise en cause ou encore en la libérant de son obligation de travailler. La personne présumée victime ne peut en principe être transférée contre sa volonté. L'opportunité d'informer l'équipe de l'ouverture d'une investigation et des mesures provisoires prises est à évaluer avec le concours de votre responsable RH.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

6 Prendre les sanctions appropriées

selon la gravité du comportement importun et les conséquences pour la personne harcelée, par exemple :

- demander à la personne auteure du harcèlement de présenter des excuses, de préférence par écrit, à la personne concernée ;
- la convoquer à un entretien de service, prononcer une sanction selon le degré de gravité des faits constatés ;
- la licencier selon la gravité du cas. Il est également possible de 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 :

- le retrait du dossier de la personne harcelée des évaluations ou des observations défavorables déposées à la suite du harcèlement ;
- faciliter une éventuelle transition professionnelle devenue nécessaire suite à un harcèlement.

8 Informer sous une forme appropriée les collaborateurs et les collaboratrices

Les informations qui peuvent être transmises sont à identifier avec le soutien de votre référent•e RH.

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 ?

Organes spécialisés

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

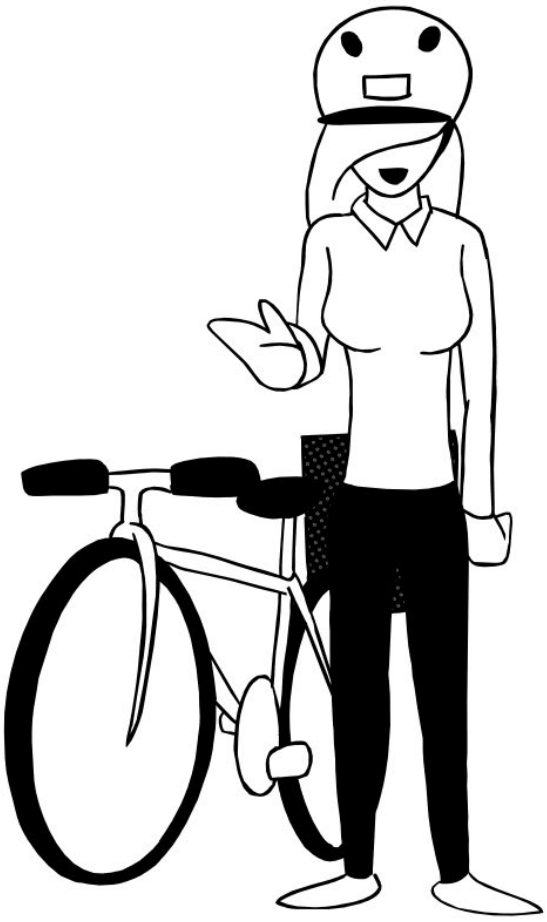
Groupe de confiance
confiance@etat.ge.ch
Site internet

Sites internet

www.harcelementsexuel.ch
www.non-c-non.ch
www.leg.ch
www.ladragueautravail.ch
harcelement-pendant-lapprentissage.ch

www.ge.ch/document/harcelement-sexuel

www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/grands-chantiers-egalite/lutter-contre-harcelement-sexuel



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, 2e édition. Georg éditeur.

Illustration Ridlet
Mise en page Mathilde Veuthey

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX