

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Sommaire

Généralités

Descriptif

Définition du harcèlement sexuel

Conséquences

Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

Que doit faire l'employeur pour prévenir le harcèlement sexuel ?

Mesures préventives au sein de l'entreprise

Groupe de confiance "harcèlement" au sein de l'administration cantonale

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Définition du harcèlement sexuel

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 (LEg, art. 4).

Exemples :

- L'exposition, l'affichage et la mise à disposition de matériel pornographique
- Des contacts physiques non désirés
- Des attouchements apparemment accidentels
- Des remarques désobligeantes concernant le physique et le comportement sexuel
- Des menaces, des promesses d'avantages, des contraintes ou des pressions en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle

Conséquences

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue une discrimination et est illicite (LEg, art. 3). L'employeur peut être condamné à verser une indemnité à la victime s'il ne peut prouver 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 (LEg, art 5, al. 3). Selon la gravité du cas, le harcèlement sexuel peut donner lieu à une poursuite pénale (CP, art. 189, 190, 193, 198).

Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes sont contraires à la bienséance et condamnés par la loi;
- Sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner;
- En parler avec une personne de confiance et noter précisément les actes de harcèlement;
- Aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel ou les supérieurs hiérarchiques;
- Ecrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;
- Ne pas hésiter à entreprendre des démarches et à demander conseil par exemple à des organisations féminines, des syndicats ou à un-e avocat-e.

Que doit faire l'employeur pour prévenir le harcèlement sexuel ?

L'employeur a le devoir de créer une atmosphère de travail exempte de harcèlement, c'est-à-dire de veiller à ce que :

- les collaborateurs et collaboratrices ne soient pas victimes de harcèlement sexuel;
- les victimes de harcèlement sexuel ne soient pas désavantagées en raison de tels actes (CO, art. 328 al. 1).

Mesures préventives au sein de l'entreprise

L'entreprise doit informer ses employé-e-s que le harcèlement sexuel n'est pas toléré en son sein, que les victimes seront protégées et les auteur-e-s sanctionné-e-s. A cet égard, les informations qui émanent de la direction de l'entreprise ont un poids certain et la confiance des victimes potentielles en sort renforcée.

Groupe de confiance "harcèlement" au sein de l'administration cantonale

Le 8 mars 1999, le Conseil d'Etat affirmait sans équivoque par une lettre adressée aux titulaires de fonctions publiques qu'il ne tolérait pas les actes de harcèlement, qu'ils soient d'ordre psychologique ou sexuel, au sein de l'administration cantonale. Il décidait par la même occasion de créer un Groupe de confiance interne à l'administration. Cette structure se tient à disposition des collaboratrices et collaborateurs s'estimant victimes de tels actes.

Pages internet du Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale et du Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)

Office cantonal des relations et des conditions de travail (ORCT)

Quant à l'office des relations et des conditions de travail (ORCT), il est chargé de mettre en œuvre les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, notamment les dispositions de la loi sur le travail, qui prescrit que l'employeur ou l'employeuse doit veiller à la bonne santé physique et psychique de ses employé-e-s (voir la fiche fédérale). Il est notamment composé du secteur santé et sécurité au travail - inspection du travail, qui veille à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs dans les entreprises.

Sources

Office de la politique familiale et de l'égalité

Adresses

Groupe de confiance "Harcèlement" au sein de l'administration cantonale (Neuchâtel)
Office de la politique familiale et de l'égalité (Neuchâtel)
Office des relations et des conditions de travail, Secteur santé et sécurité - Inspection du travail (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), du 24 mars 1995

Sites utiles

Office de la politique familiale et de l'égalité - Harcèlement en milieu professionnel
Le 2e Observatoire - Mal-être et harcèlement au travail : Développer des possibilités d'identification et d'intervention
Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)
Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration