



UNIA

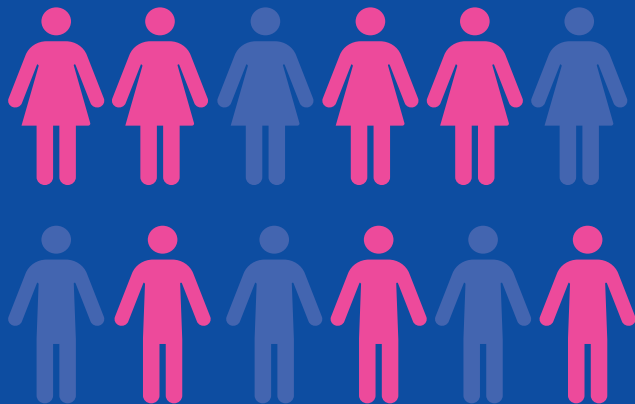
**Stop au
harcèlement
sexuel au travail**

Editeur :

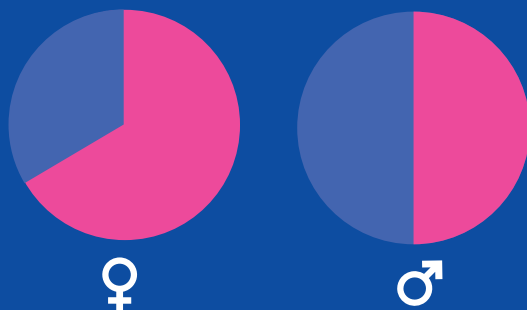
Secrétariat central Unia
Weltpoststrasse 20
Case postale
CH-3000 Berne 16

Disponible dans les langues suivantes : albanais, allemand, anglais,
espagnol, français, italien, portugais, polonais, serbo-croate, turc
Edition : mars 2026

Introduction	5
Reconnaître et comprendre le harcèlement	10
Tes droits	16
Agir et se défendre	20
Autres formes de discriminations	30
Glossaire	36
Aide et contacts	38
Secrétariats du syndicat	39



Deux femmes sur trois et près d'un homme sur deux subissent des comportements harcelants au travail.



La grande majorité des employeurs a des connaissances insuffisantes de ses propres obligations en la matière.

Travailler sans crainte : le respect au travail

Que ce soit dans l'hôtellerie-restauration, la vente, le nettoyage ou autre, le harcèlement sexuel et les violences sexistes au travail sont malheureusement fréquents. Plus les salaires sont bas et plus la pression est élevée, plus on est susceptible d'être exposé à de telles situations.

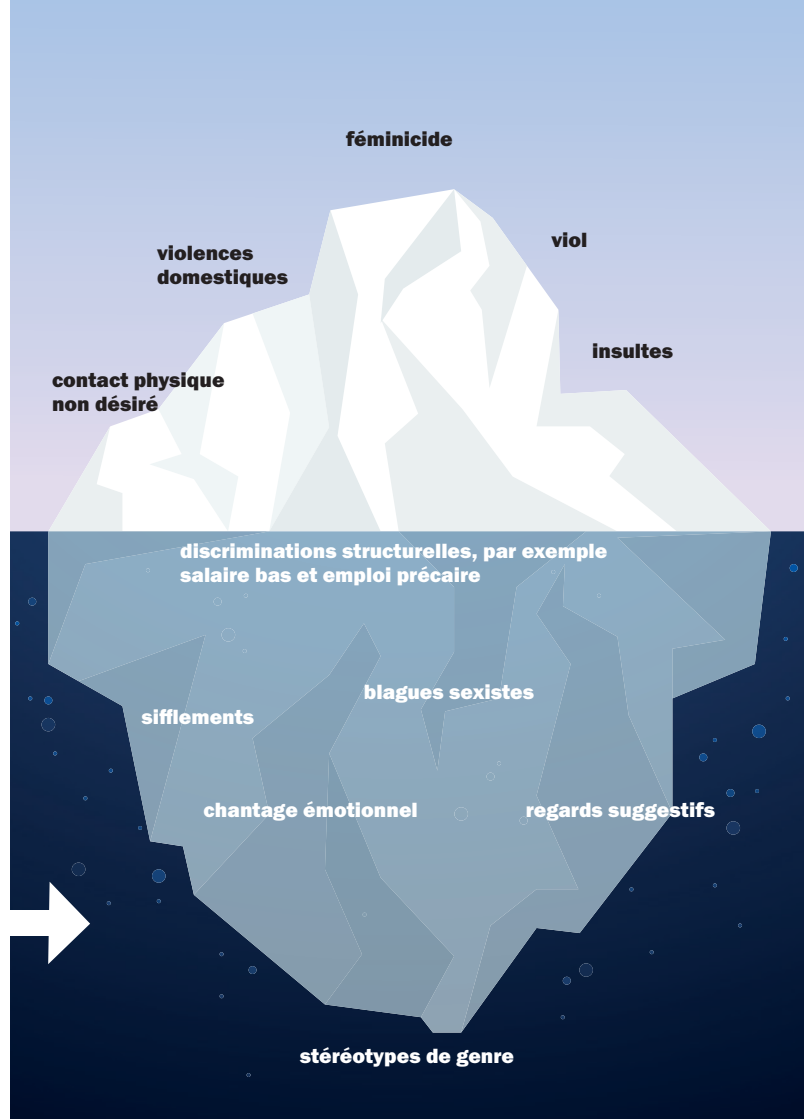
Les femmes, en particulier les migrantes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQIA+, les personnes racisées ou encore celles sans statut de séjour régulier, subissent statistiquement davantage de harcèlement et ont tendance à moins signaler les agressions. En effet, elles dépendent plus fortement de leur travail.

Cette brochure t'explique comment reconnaître le harcèlement, comment te défendre et où trouver de l'aide.

Violences sexistes et sexuelles : on parle de violences sexistes et sexuelles (VSS) lorsqu'une personne subit des violences en raison de son genre et doit supporter des actes sexuels non désirés. Les VSS résultent de structures de pouvoir inégales et trouvent leurs racines dans le patriarcat.

Harcèlement sexuel au travail : fait partie des violences sexistes et sexuelles. Comprend tout comportement indésirable sur le lieu de travail qui a un caractère sexuel ou qui est lié au genre de la personne concernée.

Le modèle de l'iceberg illustre le lien entre les formes visibles et invisibles de violences sexistes et sexuelles.



Flirt



Harcèlement



La différence, c'est le consentement.

Voilà les effets du harcèlement sexuel

Le harcèlement commence là où ton bien-être s'arrête. C'est-à-dire lorsqu'un comportement te déstabilise ou te dérange. Beaucoup de personnes harcelées se sentent coupables. Ou elles minimisent ce qui s'est passé parce qu'elles pensent que leur employeur ne les protégera pas suffisamment.

Tes collègues témoins du harcèlement peuvent aussi en souffrir: le harcèlement a un effet démoralisant et empoisonne l'ambiance de travail.

Les excuses classiques: pourquoi elles ne sont pas valables

L'intention du harceleur ou ce qu'il veut obtenir n'est pas important. Parfois, la personne qui harcèle ne sait pas qu'elle fait quelque chose d'interdit. «C'était juste une blague» est une excuse bidon. Si un comportement n'est pas désiré et te perturbe, si tu te sens harcelé-e, il s'agit de harcèlement.



Le harcèlement sexuel met ta santé en danger

Peur, troubles du sommeil et de l'alimentation, dépression, épuisement émotionnel, douleurs physiques ou infections, troubles de stress post-traumatique

Les formes de harcèlement sexuel

- Remarques stupides ou blagues sur ton apparence, tes vêtements, ta sexualité ou ton identité de genre
- Histoires à contenu sexuel
- Regards ou gestes suggestifs, sifflements, insultes, clins d'œil, gestes obscènes
- Invitations ou messages non-désirés, présentation de matériel pornographique
- Contacts physiques : caresser, pincer, toucher
- Menaces, persécution et stalking (également en ligne)
- Agressions sexuelles, actes sexuels non consentis, tentatives de viol ou viol

Pas seulement des agressions physiques :

- Des paroles, des gestes et des regards, ainsi que de la violence psychologique.

Qui harcèle ?

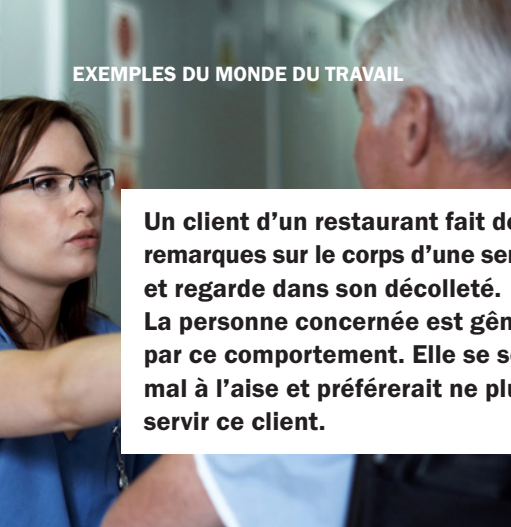
Tout le monde peut commettre du harcèlement sexuel. Mais dans la plupart des cas, les auteurs sont des hommes et ils peuvent également harceler d'autres hommes. C'est pourquoi nous utilisons dans ce guide la formulation masculine «le harceleur».

Ces personnes peuvent devenir des harceleurs :

- Collègues, supérieur-e-s ou patron-ne
- Collègues ou employé-e-s d'autres entreprises
- Client-e-s ou patient-e-s

Un comportement indésirable c'est du harcèlement :

- Ce n'est pas de ta faute. La responsabilité du harcèlement sexuel incombe toujours au harceleur. Les vêtements ou le comportement ne sont jamais une excuse.
- Un acte isolé peut aussi constituer un harcèlement sexuel : il n'a pas besoin d'être répété
- C'est aussi du harcèlement si tu n'as pas montré clairement ton refus.



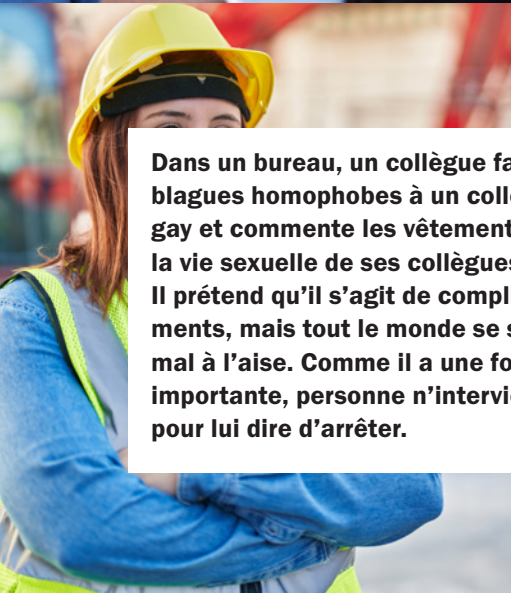
EXEMPLES DU MONDE DU TRAVAIL

Un client d'un restaurant fait des remarques sur le corps d'une serveuse et regarde dans son décolleté. La personne concernée est gênée par ce comportement. Elle se sent mal à l'aise et préférerait ne plus servir ce client.



EXEMPLES DU MONDE DU TRAVAIL

Le chef d'une entreprise de nettoyage touche régulièrement « comme par hasard » la poitrine et les fesses de certaines de ses employées. Cela les dérange et elles trouvent cela désagréable. Elles essaient de garder une distance suffisante. Malgré tout, leur patron cherche régulièrement le contact physique avec elles.



Dans un bureau, un collègue fait des blagues homophobes à un collègue gay et commente les vêtements et la vie sexuelle de ses collègues. Il prétend qu'il s'agit de compliments, mais tout le monde se sent mal à l'aise. Comme il a une fonction importante, personne n'intervient pour lui dire d'arrêter.



Dans les vestiaires d'une entreprise, des photos de femmes nues sont accrochées à la vue de tout le monde. Les hommes les commentent avec des remarques scabreuses. Une travailleuse est embarrassée par ces images et ces commentaires.



Que dit la loi ?

La Constitution fédérale (CF), art. 8 :

les femmes et les hommes sont égaux en droit.

Loi sur l'égalité (LEg), art. 4 et 5 : la discrimination au travail par le harcèlement sexuel est une forme spéciale de discrimination de genre et est interdite. L'employeur peut être poursuivi en justice.

Code des obligations (CO), art. 328 : ton employeur doit préserver ton intégrité personnelle et te protéger contre la maladie, les accidents, le harcèlement sexuel et la discrimination.

Loi sur le travail (LTr), art. 6 : ton employeur doit protéger ta santé et ton intégrité personnelle.

Code civil (CC), art. 28 ss. et Code des obligations, art. 49 ss. : en cas de harcèlement sexuel, tu peux déposer une plainte civile contre l'auteur du harcèlement.

Code pénal (CP), art. 187 ss. : le code pénal protège ton intégrité sexuelle. Dans certaines conditions, tu peux déposer une plainte pénale contre un auteur - même parallèlement à une procédure en matière de droit de l'égalité vis-à-vis de l'employeur.

Le harcèlement est interdit !

Ton patron a l'obligation de te protéger et prendre tout signalement ou dénonciation au sérieux, et il doit veiller à ce que ton lieu de travail soit exempt de toute discrimination. Quant à toi, tu es protégé-e contre le licenciement dès le dépôt de la plainte et jusqu'à six mois après le début de la procédure !

Responsabilité de l'employeur

Ton employeur est légalement tenu de te protéger contre le harcèlement sexuel. Il doit donc : protéger ta personnalité, en particulier contre le harcèlement sexuel, et créer un climat de travail dans lequel le harcèlement sexuel n'a pas sa place (art. 328 CO).

Si l'employeur néglige son devoir d'assistance (art. 328 CO), il risque de devoir payer des dommages et intérêts, voire une indemnité pour tort moral.

Des procédures internes à l'entreprise sont nécessaires

Pour ce faire, l'entreprise doit établir des procédures claires pour protéger à la fois les personnes concernées et celles qui signalent le harcèlement. Selon un arrêt du Tribunal fédéral, les personnes de confiance ne doivent pas avoir de lien hiérarchique avec les employé-e-s et doivent respecter la confidentialité. Dans la plupart des cas, cela signifie que la personne de confiance doit travailler en dehors de l'entreprise.

Contre le harceleur

Unia s'engage pour toi sur le lieu de travail et vis-à-vis de l'employeur. En outre, tu peux agir directement contre l'auteur du harcèlement en déposant une plainte pour cessation, constatation du comportement illégal, dommages et intérêts ou réparation du tort moral. Selon la situation, une plainte pénale est possible (selon art. 28 ss CC ou art. 198 CP).



Une plainte pénale doit être déposée dans les trois mois suivant les faits !

J'ai subi du harcèlement sexuel au travail. Que faire ?

Parles-en autour de toi ! Le harcèlement sexuel ne doit jamais être toléré ou minimisé. Toute personne qui le subit ou l'observe a le droit d'agir. Plus tu connais tes droits, mieux tu peux te protéger. Te défendre, c'est aussi créer un espace plus sûr pour les autres. Voici ce que tu peux faire :

Premières étapes : documenter, conserver les preuves

Conserve toutes les preuves telles que lettres, SMS et e-mails. Tous ces documents peuvent t'aider lorsqu'il faut raconter plus tard ce qui s'est exactement passé.

Note tous les détails concernant le harcèlement ou le mobbing :

- date, heure, lieu
- éventuel-le-s témoins
- nature du harcèlement et ta réaction



S'adresser au harceleur

Fais comprendre au harceleur que tu n'acceptes pas son comportement. Tu peux le faire directement ou plus tard, oralement ou par écrit, par exemple par mail ou SMS. Tu peux procéder de la manière suivante :

- Décris ce qui s'est passé.
Par exemple : « Hier, au bureau, tu es passé très près de moi et tu m'as touché-e ».
- Dis ce que tu as ressenti.
Par exemple : « Cela m'a beaucoup dérangé-e ».
- Dis ce que tu attends.
Par exemple : « J'attends de toi que cela ne se reproduise plus à l'avenir ».

Le harcèlement sexuel est une expérience éprouvante et souvent bouleversante. Il est normal que tu te sentes impuissant-e ou en état de choc après cela ; c'est une réaction typique à une situation de crise.

Ne t'en veux pas si tu n'as pas réagi comme tu l'aurais souhaité. Tu n'es pas responsable. C'est toujours aux autres de chercher activement ton consentement et de respecter tes limites. Il n'y a pas de bonne façon de réagir. Parfois, un cours d'autodéfense, comme du « Wen-Do », peut t'aider à poser tes limites.

Obtenir du soutien : où et comment

De nombreuses personnes harcelées se sentent coupables de ce qui leur arrive. Quelle que soit ta réaction, ce n'est pas ta faute !

Parle avec des personnes de confiance, tes proches, ton/ta médecin ou psychologue, ou tes collègues de travail.



Si tu es menacé-e de violence, ne réagis pas seul-e au harcèlement. Cherche d'abord conseil.

SEUL

UN OUI

EST

UN OUI!!

C'est une revendication féministe : ce n'est que lorsque tu exprimes ton consentement clairement et avec enthousiasme que ton interlocuteur-trice peut être sûr-e que tu es à l'aise avec ce qu'il se passe.

Soutien par des services spécialisés

Les spécialistes de **belaestigt.ch** sont là pour fournir soutien et conseils, en français comme dans les langues de la migration.

Les personnes en situation de séjour précaire craignent souvent de perdre leur permis si elles se défendent.

Contre de telles discriminations multiples, il existe également des centres spécialisés comme **network-racism.ch**. Tu trouves d'autres ressources utiles en fin de brochure.

Dans certaines entreprises, il y a une personne de confiance ou un organisme de plainte.

Il est possible de parler de ton expérience. Assure-toi au préalable que l'entretien restera confidentiel.



Si tu t'adresses à ton/ta supérieur-e hiérarchique ou aux ressources humaines, ces derniers auront l'obligation de signaler l'incident. Tu ne pourras plus décider toi-même si et quand d'autres mesures seront engagées.

Droit ne veut pas dire justice, malheureusement

Le harcèlement sexuel s'inscrit souvent dans le cadre d'un rapport de pouvoir et de domination.

Cela empêche souvent les personnes concernées de se défendre juridiquement. Même pendant une procédure judiciaire, les personnes concernées ne sont parfois pas bien soutenues ou protégées.

La voie juridique n'aide ainsi pas tout le monde de la même manière et il faut bien réfléchir avant de se rendre au tribunal. Fais-toi absolument conseiller avant de porter plainte.

De nombreuses plaintes pour harcèlement sexuel n'arrivent jamais au tribunal, car un accord est conclu avant. Ainsi, peu de plaintes aboutissent à une condamnation de l'auteur. Bien que nous ne gagnions pas tous les procès, certains harceleurs ont déjà été condamnés. C'est difficile, mais possible. Plus il y aura de procédures en justice, plus nous ferons avancer les choses : ton courage aide les autres.



Le syndicat peut t'aider

Tu peux aussi te défendre contre le harcèlement sexuel avec l'aide du syndicat.

Nous te soutenons avec :

- informations sur tes droits au travail
- planifier ensemble les prochaines étapes
- lettres et entretiens avec ton employeur
- mise en place de mesures contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise
- informations sur les actions en justice et les tribunaux

Nous traitons chaque cas de manière confidentielle et n'entreprenons rien sans ton accord.



Essaie d'abord de résoudre l'affaire sans passer par le tribunal. Trouve des témoins et demande-leur s'ils sont prêt-e-s à faire une déclaration.

Agir en tant que témoin

- **Ne ris pas aux remarques et blagues sexistes. Interviens clairement : « Cette blague, cette remarque ou ce comportement est inacceptable. »**
- **Parle avec la personne harcelée. Il est important pour elle de savoir qu'elle n'est pas seule.**
- **Soutiens la personne harcelée et propose-toi comme témoin.**
- **Signale le harcèlement à vos supérieur-e-s mais n'agis pas contre la volonté de la victime.**
- **Engage-toi au travail pour des mesures préventives contre le harcèlement sexuel.**

**Distribue
cette
brochure**



Les témoins bénéficient également d'une protection contre le licenciement (art. 10 LEg).

Prévention sur le lieu de travail

Les employeurs ont l'obligation de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement. Unia exige donc une stratégie claire de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de harcèlement. Pour y parvenir, voici ce qui est attendu des entreprises :

- Règlements contraignants ou charte définissant le harcèlement et fixant des sanctions.
- Procédures claires en matière de gestion du harcèlement moral et sexuel qui sont clairement communiquées à l'ensemble du personnel.
- Délais clairs pour éviter des procédures trop longues.
- Collaboration avec des services externes spécialisés qui soutiennent les personnes concernées et garantissent un conseil indépendant.
- Formations régulières des travailleurs-euses et supérieur-e-s à tous les niveaux hiérarchiques.
- Une culture d'entreprise basée sur le respect, le consentement, l'égalité et l'attention mutuelle.
- Inscription de ces principes dans les conventions collectives de travail (CCT).



Harcèlement moral ou mobbing

Caractéristiques du mobbing ou harcèlement moral :

- Comprend notamment les actions hostiles et le refus de communiquer, par lesquels des personnes sont attaquées directement ou indirectement.
- Se déroule de manière systématique et répétée, sur une longue période.
- La personne concernée est isolée, exclue ou éloignée de son lieu de travail. Elle se retrouve dans une position d'infériorité suite à l'acte de mobbing.

Sur les lieux de travail où rien n'est fait pour lutter contre le harcèlement sexuel, le harcèlement moral est souvent également fréquent. Tu peux t'y opposer de la même manière qu'au harcèlement sexuel (voir page 24)

Cependant, les cas typiques de mobbing sont souvent des faits difficiles à prouver. Unia est là pour t'aider.

Discriminations multiples

Il existe différentes formes de discriminations qu'une personne peut rencontrer sur son lieu de travail et dans sa vie quotidienne. Il s'agit par exemple de discrimination en raison :

- de l'origine, du statut de séjour
- du genre, de l'orientation sexuelle
- d'un handicap
- de l'âge
- de la position sociale
- ou de l'appartenance religieuse

Lorsque ces facteurs sont réunis chez une personne, il s'agit d'une discrimination multiple, aussi appelée discrimination intersectionnelle. Par exemple, dans le cas d'une femme trans ou d'une femme portant le foulard.

Les personnes victimes de discriminations multiples sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel. D'autant plus si elles gagnent peu ou dépendent très fortement de leur travail.

Racisme au travail

Une personne active sur trois a déjà fait l'expérience de la violence ou de la discrimination, le plus souvent pour des raisons racistes, et ce principalement sur le lieu de travail ou de formation.

Le racisme se présente sous de nombreuses formes différentes. Parfois, il est décomplexé et direct, parfois il est plus subtil et plus difficile à détecter. Les stéréotypes racistes peuvent avoir des aspects négatifs et positifs. Même une déclaration qui se veut un « compliment » peut être raciste.

LGBTQIA+-phobies au travail

Les personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+ sont plus souvent discriminées et harcelées au travail en raison de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle. En outre, elles sont nettement plus souvent victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail que leurs collègues hétérosexuels et cis.

Handicap et validisme au travail

La discrimination en raison d'un handicap visible ou invisible est qualifiée de validisme.

Sur le lieu de travail, les personnes en situation de handicap sont confrontées à du harcèlement sexuel ou des suppositions stéréotypées sur leur handicap. L'aide non sollicitée peut enfreindre leurs limites personnelles.

EXEMPLES

Une personne non-binaire est touchée à plusieurs reprises par son supérieur hiérarchique au niveau de la poitrine. Il se justifie en disant qu'il veut « juste » savoir si le corps de la personne est « plutôt féminin ou masculin ».

Lorsqu'elle se déplace, une personne à mobilité réduite est « aidée » de façon non-sollicitée par un collègue. Ce faisant, il la touche à la taille et aux hanches sans son consentement.

Une travailleuse reçoit régulièrement des messages au contenu suggestif de la part de son collègue de travail. Comme elle est bisexuelle, il en déduit qu'elle est libertine.

Des collègues de travail demandent à plusieurs reprises à une travailleuse si les femmes de son pays d'origine sont « particulièrement passionnées ». Ils lui lancent alors des regards insinuants.



Validisme :

Discrimination des personnes en situation de handicap.

Cis (adjectif) : Une personne est cis lorsqu'elle s'identifie à son sexe biologique.

Discriminations : Si tu es désavantagé-e en raison de tes caractéristiques personnelles, comme ta religion, ta couleur de peau, ton origine, ton identité de genre ou ton orientation sexuelle, il s'agit alors de discrimination.

Hétérosexuel-le : Une personne hétéro est attirée par le genre opposé.

Homophobie : Les personnes homophobes ont une attitude de rejet ou d'hostilité envers les personnes LGBTQIA+. Cette attitude se traduit souvent par des propos désobligeants, des moqueries ou des désavantages ciblés.

Homosexuel-le : Une personne homosexuelle, lesbienne ou gay est attirée par les personnes du même genre.

LGBTQIA+ : Lesbienne, gay, bisexuel-le, trans, queer, intersexe et asexuel-le/genre. Le « + » représente toutes les autres formes d'identité de genre ou d'orientation sexuelle.

Discriminations multiples : Une personne est désavantagée en raison de plusieurs caractéristiques à la fois : par exemple, quand une femme est racisée ou en situation de handicap, elle peut être victime de discriminations multiples en raison de ces différentes caractéristiques.

Non-binaire : Une personne qui ne se sent ni exclusivement masculine ni exclusivement féminine et qui se comprend en dehors de ces catégories.

Personne racisée : Une personne confrontée à du racisme.

Trans : Une personne qui ne s'identifie pas au sexe biologique qui lui a été assigné à la naissance.

Conseil juridique gratuit dans les langues nationales et de la migration: belaestigt.ch

Plus d'information:
harcelementsexuel.ch
non-c-non.ch

Services cantonaux d'aide aux victimes (LAVI):
aide-aux-victimes.ch

Bureau fédéral de l'égalité:
ebg.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

Bureaux de l'égalité municipaux et cantonaux:
equality.ch

Aide et conseil en cas de traite d'êtres humains:
plateforme-traite.ch/
besoin-daide:

Cours d'autodéfense Wen-Do,
par exemple auprès de
movendo.ch

Violences dans le couple et discriminations:
violencequefaire.ch, avec.ch, ciao.ch, lgbtiq-helpline.ch,
network-racism.c

Permanence DIAC sur le racisme antimusulman:
diac-permanence.ch

Je suis auteur, comment me faire aider?

Il est important de lever le tabou autour de la reconnaissance de la culpabilité et l'acceptation de la responsabilité d'un comportement erroné et abusif. La violence est une forme d'expression désespérée. Quand on est auteur de violences, on peut être aidé à surmonter ses comportements excessifs en apprenant à s'exprimer autrement. Dans certaines régions, il existe des services d'aide pour les personnes qui commettent des violences.

Je recours à la violence: violencequefaire.ch/auteur/
Association de consultations contre la violence: apscv.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Dans le monde du travail, le harcèlement sexuel et les violences sexistes touchent de nombreuses personnes, en particulier des femmes.

Cette brochure t'informe sur tes droits et les devoirs des employeurs. Elle explique comment te défendre et où trouver du soutien.

Avec Unia, tu peux te défendre et t'engager pour un environnement de travail respectueux.

