

L'illustré
1002 Lausanne
021/ 331 75 00
www.illustre.ch

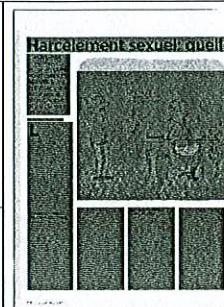
Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 90'525
Parution: hebdomadaire

N° de thème: 844.3
N° d'abonnement: 844003
Page: 102
Surface: 63'091 mm²

Harcèlement sexuel: quelle est la loi en Suisse?



Illustration: Guillaume Long



L'affaire DSK a mis sous la loupe les **COMPORTEMENTS SEXUELS** déplacés. Mais, entre harcèlement et blague potache, que dit le droit helvétique?

TEXTE **FRÉDÉRIC VASSAUX**

Le monde médiatique vit depuis un mois au rythme des rebondissements de l'affaire DSK. Le patron du FMI a-t-il agressé une employée de l'hôtel Sofitel de New York? L'a-t-il violée? Séquestrée? Depuis son arrestation, le comportement apparemment douteux de Dominique Strauss-Kahn avec les femmes est précisément décortiqué. Séducteur, dragueur ou harceleur? Telle est la question. Mais qu'en est-il en Suisse? A partir de quoi, de quels gestes, de quelles paroles un comportement est-il jugé comme du harcèlement sexuel? Leçon de bonnes et mauvaises manières helvétiques.

COMPORTEMENT DISCRIMINATOIRE

En Suisse, la loi définit le harcèlement sexuel comme une discrimination et une atteinte à la dignité. «Par comportement discriminatoire, dit l'article 4 de la Loi sur l'égalité (LEg), on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appar-

tenance 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, ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»

Dans les faits, sont considérés comme du harcèlement sexuel, les attouchements, les propos sexistes ou obscènes, la présentation de matériels pornographiques, comme des photos de ses organes génitaux envoyées par téléphone portable par exemple, et bien sûr l'agression sexuelle, soit viol ou tentative de viol. Même si ces comportements n'ont pas pour but d'obtenir des faveurs sexuelles, ils tombent sous le coup de la loi. Il faut savoir que vous pouvez porter plainte dans les trois mois suivant les actes délictueux. Passé ce délai, les faits seront considérés comme prescrits.

30% DE FEMMES HARCELÉES

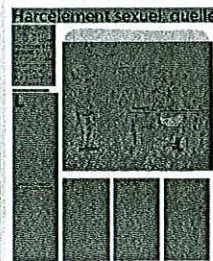
Selon une étude de 2008 du Bureau fédéral de l'égalité et du Secrétariat d'Etat à l'économie, près de 30% de femmes et 10% d'hommes seraient sujets au harcèlement sexuel durant leur carrière professionnelle. «Contrairement à l'idée de répétition contenue dans le mot «harcèlement», un attouchement, par exemple, peut suffire pour être considéré comme du harcèlement sexuel», explique Karine Lempen, auteure d'une thèse sur le sujet et coéditrice d'un commentaire sur la loi sur l'égalité. En droit suisse, c'est l'employeur qui est tenu de protéger ses collaborateurs

contre ce genre de pratique. Il doit adopter une déclaration de principe, informer ses collaborateurs sur la notion de harcèlement sexuel, désigner des personnes de contact où s'adresser en cas de problèmes et former ses cadres en conséquence.

Dans les faits, de grandes entreprises, comme Novartis, ABB ou le Credit Suisse, possèdent des règlements précis en la matière, mais beaucoup de PME n'en ont en revanche aucun. La notion de harcèlement sexuel est assez large. Des blagues répétées sur les blondes à la cafétéria ou un calendrier érotique peuvent déjà être considérés comme tel. «Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit, poursuit Karine Lempen. En outre, des remarques sexistes répétées créent un climat hostile aux femmes dans lequel il devient plus difficile pour elles d'être prises au sérieux.» Un acte discriminatoire puni dès lors par la loi sur l'égalité.

SIX MOIS DE SALAIRE

L'employeur peut être condamné à verser jusqu'à six mois de salaire aux personnes harcelées. Le harceleur, lui, peut être licencié sur-le-champ. Evidemment, si le cas est grave, avec tentative de viol ou viol, le coupable peut être condamné à des peines de privation de liberté. A noter que, si un patron couche avec une secrétaire avinée, on peut considérer en droit que celle-ci n'a pas donné librement son consentement étant alors sous l'effet de l'alcool. Dans les faits, peu de cas finissent en Suisse devant les tribunaux. «Personne n'a grand-



L'illustré
1002 Lausanne
021/ 331 75 00
www.illustre.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 90'525
Parution: hebdomadaire

N° de thème: 844.3
N° d'abonnement: 844003
Page: 102
Surface: 63'091 mm²

chose à gagner, constate Brigitte Berthouzoz, du groupe de pilotage du site Non C Non à l'intention des personnes harcelées sexuellement au travail. D'abord, il est difficile de faire reconnaître le harcèlement devant un tribunal et, ensuite, les indemnités pour tort moral sont très faibles en Suisse.»

DÉFINITION MADE IN USA

C'est l'une des grandes différences par rapport aux Etats-Unis. Car, si l'Amérique connaît à peu de chose près la même définition juridique du harcèlement sexuel, elle diffère dans son traitement. A New York, une directrice d'école a ainsi interdit à ses élèves de se toucher pour se dire bonjour, certaines entreprises, pour se protéger d'un éventuel procès, interdisent purement et simplement toutes relations sexuelles entre collègues. «Le mouvement des droits civils aux Etats-Unis a entraîné un climat anti-discrimination très fort, analyse l'avocat Charles Poncet, grand connaisseur du droit américain.

L'an dernier, la chaîne de magasins Wal-Mart a dû payer 11,7 millions pour un cas de discrimination sexuelle et elle fait face aujourd'hui à une nouvelle plainte. Le groupe de confection de vêtements American Apparel, par la faute de son fondateur, Dov Charney, se retrouve avec une demande de 250 millions de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel d'une ancienne employée. Des montants stratosphériques qui n'ont rien à voir avec la pratique helvétique et qui influent aussi sur les comportements. «Les Etats-Unis restent un pays puritain, poursuit l'avocat genevois. Mes confrères américains ne reçoivent par exemple jamais une employée ou une collègue féminine seule la porte fermée. Ce n'est pas un mythe, mais une réalité.» ■■■

A lire: «Commentaire de la Loi fédérale sur l'égalité», G. Aubert / K. Lempen, Université de Genève, Slatkine 2011. www.non-c-non.ch; www.harcelement-sexuel.ch