

Harcèlement au travail: une question de droits humains

Le harcèlement à caractère sexiste au travail, trop répandu, est de plus en plus au centre de l'attention. Les obligations qui découlent des bases légales pour lutter contre ce fléau ont fait l'objet d'une étude nationale.



© Depositphotos

Petites remarques sexistes ou violence physique sexualisée sont autant de formes de harcèlement à caractère sexiste qui se déroulent sur le lieu de travail. La Constitution fédérale, les conventions internationales de protection des droits humains et le droit international du travail donnent aux pouvoirs publics le mandat de combattre ce fléau.

Ces instruments internationaux de protection des droits humains et des droits des travailleur·euse·s abordent le harcèlement à caractère sexiste au travail, chacun sous un angle différent. Tandis que la convention des Nations Unies relative aux droits des femmes met l'accent sur la discrimination, la Convention d'Istanbul considère le harcèlement sexuel comme une violence fondée sur le genre. Quant à la convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT), elle s'intéresse avant tout aux manifestations de ce phénomène dans le contexte professionnel.

Ces textes n'instaurent pas d'obligations directes pour les parties employeuses, car ils s'adressent aux pouvoirs publics. Or, les instances internationales sont unanimes : seule une collaboration entre États et entreprises privées est susceptible de combattre efficacement le harcèlement à caractère sexiste sur le lieu de travail.

“

Seule une collaboration entre États et entreprises privées est susceptible de combattre efficacement le harcèlement à caractère sexiste sur le lieu de travail.

”

En 2019, l'OIT a adopté un nouvel instrument, la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, la première de son genre à être consacrée au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ce texte, qui comble de nombreuses lacunes réglementaires en la matière, oblige les États membres à se doter de lois définissant le harcèlement et la violence et à interdire expressément ces comportements. Il contient en outre des dispositions sur la protection et la prévention, sur la mise en œuvre et les mesures correctrices ainsi que sur la formation et la sensibilisation. La Suisse examine en ce moment la possibilité de ratifier cette convention.

Une Suisse sur la bonne voie, mais qui peut mieux faire

La Suisse a l'obligation de respecter, de protéger et de garantir, au même titre que les droits constitutionnels, les droits découlant des conventions internationales qu'elle a ratifiées, et cet engagement s'étend aussi aux relations entre particuliers. Pour ce qui est du harcèlement à caractère sexiste au travail, c'est avant tout via la loi sur l'égalité

que l'État fait assumer leurs responsabilités aux parties employeuses. Ces dernières peuvent ainsi être contraintes de verser des indemnités aux victimes de harcèlement si elles n'ont pas pris les mesures raisonnables et nécessaires pour lutter contre ce phénomène. Des sanctions civiles et pénales sont prévues également pour les auteurs et autrices de harcèlement.

Selon une étude succincte menée par le Centre suisse de compétences pour les droits humains, une marge d'amélioration subsiste toutefois dans plusieurs domaines : l'allègement du fardeau de la preuve, l'octroi aux associations de la qualité pour agir en justice, l'obligation d'instaurer des services pour recueillir les signalements et l'obligation d'enquêter à l'interne. Dans ce sens, l'adhésion à la nouvelle convention de l'OIT constituerait un pas en avant, notamment pour ce qui est de la prévention et de la responsabilisation des parties employeuses.

(Source : CSDH)

[Lire le résumé de l'étude en français](#)

[Lire l'étude complète \(en allemand\)](#)