



Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR)  
Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)  
Centro svizzero di competenza per i diritti umani (CSDU)  
Swiss Centre of Expertise in Human Rights (SCHR)

Résumé de l'étude

## Harcèlement à caractère sexiste au travail

### Impulsions issues de la protection internationale et régionale des droits humains et des instruments de l'Organisation internationale du Travail

Titre original : Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Impulse aus dem internationalen und regionalen Menschenrechtsschutz und den Instrumenten der internationalen

Langue originale : allemand

Auteurs : Eliane Braun et Judith Wyttenbach

Date de parution : mars 2022

Nombre de pages : 30

À consulter sur : [csdh.ch](http://csdh.ch) > Publications > Études et rapports

Ce résumé est une traduction de la version allemande qui se trouve dans l'étude.

En Suisse, le harcèlement à caractère sexiste est un phénomène courant dans le monde du travail. Ces actes, qui vont du harcèlement verbal à la violence physique sexualisée, représentent un grave problème au regard des droits humains garantis par la Constitution et par les conventions internationales, puisqu'ils violent l'intégrité de l'individu et sa vie privée, freinent ou même empêchent le libre épanouissement économique et sont une forme de discrimination fondée sur le genre. Dans la présente étude, le CSDH commence par faire un tour d'horizon des obligations qui, en vertu des droits constitutionnels, des droits humains reconnus à l'échelle internationale et du droit international du travail, incombent aux pouvoirs publics en matière de lutte contre le harcèlement à caractère sexiste. Dans un deuxième temps, après avoir analysé ce que l'on peut attendre en la matière de la nouvelle convention de l'Organisation internationale du Travail, il passe en revue la situation juridique en Suisse, avant de conclure par une évaluation critique des dernières évolutions dans le domaine.

### Divers axes pour protéger les droits humains et les droits des travailleur·euse·s

Plusieurs conventions internationales obligent les États à lutter contre la violation de l'intégrité de la personne et les discriminations fondées sur le genre que constitue le harcèlement sexuel au travail. Deux instruments des Nations Unies – le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que la Convention relative aux droits des femmes – chargent ainsi les pouvoirs publics de prendre des mesures afin de prévenir le harcèlement à caractère sexiste et d'en protéger

les individus. Le comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui surveille le respect de cette convention, enjoint quant à lui aux États de considérer le harcèlement sexuel et les autres formes de violence contre les femmes comme un phénomène de société ; il attend d'eux qu'ils ne se limitent pas à doter leur droit pénal et civil de dispositions protégeant les victimes, mais qu'ils combattent les causes structurelles du phénomène.

### Une nouvelle convention de l'Organisation internationale du Travail

C'est cette même logique qu'a suivie l'Organisation internationale du Travail en adoptant en juin 2019 la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, et la Suisse étudie en ce moment les conséquences juridiques d'une éventuelle adhésion à ce traité. Ce nouvel instrument se fonde sur une approche inclusive, intégrée et spécifique au genre, ce qui étend considérablement son champ d'application ; de plus, ses dispositions sont nettement plus concrètes que les obligations découlant du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que de la Convention relatives aux droits des femmes. Afin de réaliser son objectif – faire du lieu de travail un environnement sans violence ni harcèlement, non sexiste et respectueux –, il oblige notamment les États à adapter leur droit du travail, de manière à faire assumer leurs responsabilités aux entreprises.

### Potentiel d'amélioration de la protection juridique et des mesures adoptées par les entreprises en Suisse

En Suisse, plusieurs lois contiennent des dispositions sur la protection de l'intégrité de la personne et de la santé des travailleur·euse·s (la loi sur l'égalité, la loi sur le travail et le droit du contrat de travail, notamment). La loi sur l'égalité, qui fait du harcèlement une forme de discrimination spécifique au genre, définit les droits que les victimes peuvent faire valoir envers leurs employeurs ; quant aux dispositions du droit civil et du droit pénal protégeant la personnalité, elles leur fournissent des instruments pour se défendre de la personne qui les harcèle. Avec la loi sur l'égalité, la Suisse a fait un pas important vers la réalisation de l'égalité entre les genres dans le monde du travail. Elle peut toutefois mieux faire, notamment dans les mesures prises à l'interne par les entreprises et en matière de protection juridique.