

FEDERESO

Réseau des fédérations cantonales
de coopération internationale de Suisse latine

Prévention et lutte contre les abus de pouvoir et les irrégularités

Dispositions légales suisses

Le principe de l'interdiction de discriminer est ancré dans la Constitution fédérale. Plusieurs textes légaux obligent l'employeur à veiller à ce que personne ne porte atteinte à la dignité des membres de son personnel et à ce que ces derniers soient protégés contre les discriminations au travail.

Constitution fédérale, art. 8: égalité

1. Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.
2. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.
3. L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. La loi assure leur égalité dans les faits, en particulier dans la famille, la formation et le travail.
4. La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

Loi sur le travail, art. 6, al. 1 et les ordonnances 3 & 4

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle du travailleur.

Le commentaire des ordonnances 3 et 4 de la loi sur le travail traite explicitement les actes de harcèlement sexuel et le mobbing. L'art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail constitue le texte de référence en la matière.

⇒ Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, art. 2

1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que:
 - a. en matière d'ergonomie et d'hygiène les conditions de travail soient bonnes;
 - b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
 - c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
 - d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.
2. Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

⇒ **Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, art. 26**

1. Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail.
2. Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs.

Code des obligations, article 328

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Le code des obligations et la loi sur le travail requièrent de l'employeur qu'il protège la personnalité des travailleurs et travailleuses.

Loi sur l'égalité, art. 3: interdiction de discriminer

La loi sur l'égalité place, quant à elle, au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité, mais aussi de comportement discriminatoire.

⇒ **Loi sur l'égalité, art. 3: interdiction de discriminer**

1. Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale, ou s'agissant de femmes, de leur grossesse.
2. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution de tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
3. Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

⇒ **Loi sur l'égalité, art. 4: harcèlement sexuel; discrimination**

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.

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que l'employeur ou les cadres dirigeants doivent assumer vis-à-vis de leurs collaborateurs et collaboratrices. Elle comprend, d'une part, des mesures de prévention et, de l'autre, l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel.

⇒ **Loi sur l'égalité, art. 5, al. 3**

« Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve 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. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. »

La responsabilité de l'employeur est également engagée quand des employés temporaires, des fournisseurs ou des clients sont à l'origine du harcèlement.

⇒ **Loi sur l'égalité, article 10**

1. « La résiliation du contrat de travail par l'employeur ou l'employeuse est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.
2. Le travailleur ou la travailleuse est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.
3. Le travailleur ou la travailleuse qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur ou de la travailleuse pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.
4. Le travailleur ou la travailleuse peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a du code des obligations – en lieu et place de l'annulation du congé.
5. Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'art. 7. »

Une procédure peut également être introduite lorsque la personne plaignante ne travaille plus dans l'entreprise où l'incident s'est produit.