

Harcèlement sexuel au travail : information au personnel

Déclaration de principe

Le harcèlement sexuel est interdit au sein de l'administration lausannoise et n'y est toléré en aucun cas.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de la Ville de Lausanne ont le droit de travailler dans un environnement respectueux, sans harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur l'appartenance de genre et constitue une atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne (voir bases légales ci-après).

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes, des comportements et des actes. Tant les regards suggestifs, l'envoi et l'affichage d'images à connotations sexuelles, les blagues sexistes, les remarques embarrassantes sur l'apparence physique et, plus largement, sur la sphère privée, les contacts corporels non désirés, ainsi que les agressions physiques sont des exemples de harcèlement sexuel. Le harcèlement est condamnable, qu'il soit intentionnel ou non.

Les responsables des ressources humaines et le personnel d'encadrement ont le devoir d'intervenir, d'examiner la situation et de saisir les entités compétentes afin que des mesures soient prises en cas de harcèlement sexuel.

Les mesures prises ne porteront pas préjudice à la personne qui subit du harcèlement. En cas de harcèlement sexuel avéré, l'auteure ou l'auteur fera l'objet de sanctions allant, selon la gravité de l'acte et les conséquences pour la victime, d'une

mise en demeure au licenciement et pourra, en parallèle, faire l'objet d'une plainte pénale.

Si vous êtes la cible ou témoin de harcèlement sexuel ou que vous avez des questions sur le sujet, vous pouvez vous adresser à votre responsable RH ou hiérarchique. Elles et ils ont le devoir d'agir immédiatement, pour que le harcèlement cesse.

Par ailleurs, ARC (aide à la résolution des conflits) est à disposition de toute personne engagée par l'administration communale, indépendamment de son statut et du type de contrat. Cette structure est indépendante de toute hiérarchie et est chargée de prévenir et de lutter contre toutes formes de comportements abusifs, de conflits ou de harcèlement. Elle est liée par la confidentialité et n'entreprendra aucune démarche sans votre consentement.

La Municipalité vous encourage à parler et à agir. Que vous soyez la cible de harcèlement sexuel ou témoin, nous vous soutiendrons dans vos démarches.

La Municipalité

Qui contacter ?

Pour toute situation problématique, ARC vous répond de manière rapide, directe et confidentielle.

ARC
(Aide à la résolution des conflits)
Rue Haldimand 8, 3^{ème} étage
1003 Lausanne
+41 21 315 23 23
arc@lausanne.ch

Pour toute information, vous pouvez aussi contacter le Bureau de l'égalité :

+41 21 315 42 37
egalite@lausanne.ch

Le mémento [À qui s'adresser ?](#), disponible sur internet, vous indiquera toutes les personnes ressources au sein de l'administration.



**En cas d'urgence
(situation d'agression ou de menace)**

Police
Tél. 117

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance de genre qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.

Le harcèlement couvre le harcèlement sexiste ainsi que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Comment se manifeste-t-il ?

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes ou des actions, par exemple :

- la présentation, l'affichage, la mise en évidence et l'envoi d'images à connotation sexuelle (aussi par voie électronique) ;
- les remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues ;
- les remarques sexistes et les plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de collègues ;
- les pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- les contacts corporels non désirés ;
- les avances et les pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles ;

- les agressions sexuelles, les contraintes sexuelles, les tentatives de viol ou les viols ;
- la répétition du comportement importun n'est pas forcément nécessaire pour qu'il soit qualifié de harcèlement sexuel. Une fois suffit.

Où et quand peut-il se produire ?

- Pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par les services de l'administration.
- Hors du lieu de travail, pendant le temps libre, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel, notamment s'il devient plus difficile pour la victime de se rendre au travail (cf. par ex. messages sur les réseaux sociaux, via WhatsApp, blagues pendant les apéritifs, etc.).

Qui peut être la cible de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'administration, y compris les auxiliaires, stagiaires, ou apprenti·e·s.
- Les études montrent que les femmes sont plus souvent la cible de harcèlement sexuel que les hommes, mais le harcèlement sexuel peut toucher tout le monde.
- Le harcèlement peut également se produire d'homme à homme ou de femme à femme ou être dirigé contre des personnes homosexuelles (lesbiennes, gays, bisexuel·le·s), trans* ou non-binaires.

Qui peut être auteur·e de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'administration (collègues, supérieur·e·s hiérarchiques, subordonné·e·s), membre d'entreprises ou d'organismes partenaires ou bénéficiaires des prestations de l'administration.
- Des individus ou des groupes.

FLIRT OU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle ou au contraire un cas de harcèlement sexuel : ce qui distingue les deux types de situation n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont ce dernier est ressenti par la personne concernée, à savoir le caractère désiré ou non du comportement. Il s'agit donc de considérer si la relation est désirée et réciproque ou non.

Ce qui distingue le flirt du harcèlement n'est pas l'intention à l'origine de l'acte, mais la façon dont ce dernier est ressenti par la personne concernée.

Un simple flirt consenti ou une relation amoureuse entre l'auteur·e et la cible peut toutefois dégénérer et devenir une situation de harcèlement sexuel, notamment si l'une des deux personnes souhaite y mettre un terme. Il est à noter que souvent l'auteur·e n'a pas l'intention d'entamer une relation ou un flirt avec la cible. Le harcèlement sexuel est plutôt un moyen d'imposer une relation de domination.

Que faire ?

Que faire si vous vous sentez la cible de harcèlement sexuel ou si vous en êtes témoin ?

Plusieurs actions sont possibles. Optez pour celles qui vous conviennent le mieux et qui sont les plus adaptées à la situation.

COMMENT AGIR SI VOUS VOUS SENTEZ LA CIBLE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

- En tout temps, vous pouvez obtenir des conseils auprès de votre responsable hiérarchique, votre responsable des ressources humaines ou encore auprès de ARC. Elles et ils vous écouteront, vous informeront sur les démarches informelles et formelles possibles et vous conseilleront.
- Si c'est possible, vous pouvez informer clairement la personne qui vous harcèle que son comportement vous déplaît ou vous dérange et qu'il n'est ni souhaité, ni toléré. Réagissez vite, avec fermeté et demandez de l'aide rapidement.
- Il est conseillé de tenir un journal des événements précisant :
 - l'identité de la ou des personnes harceleuses ainsi que la date, l'heure, le lieu et le type de harcèlement ;
 - votre réaction ou moyen de contrer le comportement importun ;
 - les personnes témoins de chaque situation et leur demander si elles acceptent de témoigner si besoin.

COMMENT AGIR SI VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

- Evitez de contribuer aux comportements de harcèlement (par exemple ne riez pas aux blagues sexistes) ;
- Discutez avec la personne harcelée ;
- Encouragez la personne à demander de l'aide ;
- Soutenez-la et accompagnez-la dans ses démarches (uniquement si elle le souhaite) ;
- Restez à disposition ;
- Signalez aux personnes ressources de l'organisation les comportements, paroles, etc. que vous avez observés et qui vous dérangent.

Réagissez vite, avec fermeté et demandez de l'aide rapidement.

Contacteur ARC

Que se passe-t-il si vous contactez ARC ?

ARC vous recevra et vous entendra dans un délai bref, que vous soyez victime, témoin ou mis·e en cause dans une situation de comportements abusifs ou de harcèlement.

La consultation de ARC est gratuite et strictement confidentielle. Ceci signifie que rien ne sera entrepris auprès d'autres personnes si vous ne donnez pas votre accord pour ce faire.

→ ARC vous recevra pour un premier échange individuel et confidentiel afin de vous exposer les différentes démarches qui s'offrent à vous et réfléchir à celles qui sont les plus adaptées à vos attentes et à votre situation.

→ En fonction de vos attentes, ARC vous proposera :

- soit de mettre en œuvre une démarche visant à rétablir une situation de travail respectueuse ;
- soit la possibilité de déposer une plainte formelle auprès de ARC.

Lors du premier échange, ARC vous donnera plus d'informations et répondra à vos questions.

ARC agit de manière neutre et dans des délais raisonnables. Elle est composée de professionnel·le·s qui interviennent en toute indépendance des services.

Nous vous encourageons à la contacter dès que vous percevez les premiers signes vous mettant dans l'inconfort sur votre lieu du travail.

Plus tôt les problèmes sont pris en charge, plus grandes sont les chances de les résoudre de manière rapide et efficace !

Quelles sont les bases légales ?

Règlement du personnel de l'administration communale (RPAC)

Art. 56 bis RPAC – Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits

1. La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé·e·s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'ils et elles ne soient pas harcelé·e·s sexuellement.
2. À cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir.
3. La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête.
4. La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaboratrices et collaborateurs et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes.

Dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement psychologique ou sexuel (extrait)

Art. 4 – Constitution de la cellule ARC

¹ La Municipalité instaure une cellule d'aide à la résolution des conflits (ARC). Elle désigne les membres qui la constituent en appliquant les procédures usuelles de recrutement. La cellule est composée de personnes qualifiées en matière de protection de la personnalité, de gestion des conflits, de médiation et de harcèlement, qui sont affectées exclusivement à cette fonction. Elle est composée d'au moins une femme et un homme.

Art. 5 – Missions

La cellule ARC a pour missions :

- a. la prévention et la prise en charge de toutes formes de comportements abusifs, de harcèlement psychologique et sexuel et de conflits au sein de l'administration communale ;
- b. l'aide à la résolution des situations évoquées à la let. a ;
- c. l'ouverture d'enquêtes, conformément aux dispositions qui suivent.

Art. 7 – Appel à la cellule ARC

Peut s'adresser directement à la cellule ARC :

- a. tout membre du personnel (cas échéant accompagné d'un·e représentant·e d'une association du personnel, d'un syndicat ou d'un conseil juridique) ;
- b. tout membre de la hiérarchie (directrice, directeur, chef·fe de service, etc.) ou du réseau RH.

[Texte intégral](#)

Loi sur l'égalité (LEg)

Art. 4 LEg

« 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. »

Art 5, al. 3 LEg

« 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. »

Loi sur le travail (LTr)

Art. 6, al. 1 LTr

« 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 des travailleurs. »

Code des obligations (CO)

Art. 328, al. 1 CO

« (...) En particulier, il (l'employeur) 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. »

Code pénal (CP)

Art. 198 CP

« Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende. »

Où chercher de l'aide ou des informations à l'externe ?

Services spécialisés

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)
Rue Caroline 11
1014 Lausanne
+41 21 316 61 24
info.bef@vd.ch

Bureau Information Femmes (BIF)
Maison de la Femme
Avenue Églantine 6
1005 Lausanne
+41 21 320 04 04
info@bif-vd.ch

Centres LAVI du Canton de Vaud
www.profa.ch/lavi

Les associations syndicales offrent également des informations à leurs membres.

Ville de Lausanne
Service du personnel
Place de la Louve 1
CP 6904 – 1002 Lausanne

T +41 21 315 23 11
www.lausanne.ch

Mai 2026

Sites internet

harcelementsexuel.ch
non-c-non.ch
belaestigt.ch
ladragueautravail.ch
equality.ch/membres

Publications

Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail
2016, Secrétariat d'État à l'économie SECO

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Conseils destinés aux employées et employés
Secrétariat d'État à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Harcèlement sexuel en Suisse
2022, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, Secrétariat d'État à l'économie SECO

Pour une entreprise sans harcèlement sexuel : un guide pratique.
Ducret, V., 2008, 2^e édition. Georg éditeur.

Ce document est adapté librement du kit conçu par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE), disponible sur www.equality.ch.