

# Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

## Sommaire

### Généralités

#### Descriptif

- Définition du harcèlement sexuel au travail
- Droits de la victime de harcèlement sexuel au travail
- Définition du harcèlement psychologique (mobbing)
- Droits de victime de mobbing
- Définition du harcèlement de rue
- Droits de la victime de harcèlement de rue

#### Procédure

#### Recours

## Généralités

Le harcèlement se définit comme une forme de violence qui vise à déstabiliser, inférioriser, isoler, marginaliser voir exclure une ou plusieurs personnes. Le harcèlement est une forme d'abus d'une position de pouvoir et peut se manifester par des actes de violence physique et/ou psychologique. On rencontre des situations de harcèlement partout et dans toutes sortes de relations sociales : à l'école, entre professeurs et élèves, sur le lieu de travail, dans l'espace public... Dans le cadre – restreint – de cette fiche, nous nous concentrerons sur trois formes de harcèlement : le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique, principalement sur le lieu de travail ainsi que le harcèlement de rue.

- **Le harcèlement sexuel** est constitué de paroles, d'actes ou de gestes à connotation sexuelle, non désirés et qui provoquent l'inconfort et la crainte de celle, le plus souvent, à qui elles sont destinées et qui ont pour objectif de l'inférioriser et d'obtenir des faveurs sexuelles. Dans ce cas également, il s'agit d'un abus de pouvoir qui est qualifié de discrimination par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (voir aussi la fiche [égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail](#). La loi sur l'égalité entre femmes et hommes traite du harcèlement sexuel dans le contexte professionnel.) Le harcèlement sexuel ne se confond pas avec les rapports de séduction (ou la drague) : le premier incarne un sentiment de domination alors que les deuxièmes reposent sur la réciprocité et sur le consentement. Typiquement, le refus est accepté dans un rapport de séduction mais pas dans une situation de harcèlement.
- **Le harcèlement psychologique** (ou mobbing, de l'anglais « to mob » qui signifie « prendre à partie », « tracasser ») a été défini par l'OMS comme étant « une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un employé qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier. » Comme pour les autres formes de harcèlement, l'objectif du harcèlement psychologique est d'isoler, voire d'exclure la personne. Si nous nous concentrons dans le cadre de cette fiche sur le harcèlement psychologique sur le lieu de travail, il peut aussi exister au sein des couples et des familles, à l'école ou dans d'autres relations sociales. Sur le harcèlement dans le couple, voir les fiches [violence domestique](#) et [aide aux victimes d'infraction](#) .
- **Le harcèlement de rue** désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rue, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpeller verbalement ou non en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Subis souvent de manière répétée, ces comportements peuvent rendre les lieux publics inhospitaliers et désécurisants pour les personnes qui en sont victimes (Définition du site de la Ville de Lausanne). Certaines formes de harcèlement sont clairement des états de fait pénaux. A ce sujet, voir les fiches [plainte pénale](#), [aide aux victimes d'infractions](#) et [abus sexuel, viol, mauvais traitements](#) .

## Descriptif

## Définition du harcèlement sexuel au travail

L'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) définit le harcèlement sexuel comme une discrimination et une atteinte à la dignité : « 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. »

Le harcèlement sexuel est une atteinte à l'intégrité physique et psychique d'une personne. Il se manifeste par un climat de travail hostile et peut s'accompagner d'un chantage. Soulignons ici que ce qui compte dans la définition du harcèlement sexuel, c'est le sentiment de la personne harcelée et non pas l'intention affichée par le harceleur. Les tribunaux considèrent par exemple les attouchements, les propos obscènes, la présentation de matériel pornographique comme étant du harcèlement sexuel, même si ces comportements n'ont pas pour but d'obtenir des faveurs sexuelles de la victime. Selon le Tribunal fédéral, « les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel » de même que tous les actes « contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées » (ATF 126 III 397).

## Droits de la victime de harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte illicite aux droits de la personnalité, lesquels sont protégés par les articles 28 et suivants du Code civil. La victime pourra requérir le ou la juge d'interdire la discrimination, ou de la faire cesser si elle dure encore. Elle pourra également demander des dommages et intérêts pour tort moral si la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur de l'atteinte ne lui a pas donné satisfaction autrement.

En plus de la protection générale de la personnalité garantie par les articles 28 et suivants du Code civil, des dispositions qui s'appliquent spécifiquement aux rapports de travail se trouvent dans la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr), dans le Code des obligations (CO) et dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) :

- L'article 6 de la Loi sur le travail **oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs**; il est concrétisé par l'article 2 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail OLT 3. Dans le code des obligations (à l'art. 328), la responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse est engagée en ce qui concerne la protection et le respect de la personnalité du travailleur et de la travailleuse. La victime peut demander au juge ou à la juge de condamner l'auteur-e de l'acte illicite au versement de dommages et intérêts ainsi que d'une indemnité équitable pour tort moral. L'employeur est responsable de ses employés: la protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que doit assumer l'employeur ou l'employeuse vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle comprend, d'une part, des mesures de prévention et, de l'autre, l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel. S'il n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir ces actes ou y mettre fin, le tribunal pourra le condamner même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement.
- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes prévoit, à son article 4, **l'interdiction de discriminer**. En complément du système général d'indemnisation qui découle de l'art. 328 CO (et qui vaut pour toute violation des droits de la personnalité), la LEg prévoit un barème spécial d'indemnisation en cas d'harcèlement sexuel, ainsi que des facilités procédurales et une protection contre le licenciement. A ce sujet, voir la fiche « [égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail](#). »
- En outre doivent être réservées les **dispositions pénales** sur la menace et/ou les actes d'ordre sexuel, qui s'appliquent en sus des dispositions de droit civil susmentionnées. En particulier, les attouchements, les paroles grossières et la confrontation d'une personne à un acte d'ordre sexuel sont punissables en vertu de l'article 198 du Code pénal. Voir aussi les fiches « [plainte pénale](#) » et « [abus sexuel, viol, mauvais traitements](#) ».

Il existe également des dispositions visant à protéger l'intégrité personnelle des employés de la **fonction publique**. L'article 4 de la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération engage cette dernière à mettre en œuvre des mesures propres à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ainsi que la protection de la personnalité et de la santé de son personnel. Différentes procédures sont mises en place pour conseiller les victimes de harcèlement sexuel et enregistrer les dénonciations.

Les employés de services ou offices cantonaux consulteront avec profit les fiches cantonales correspondantes.

## Définition du harcèlement psychologique (mobbing)

Le mobbing est un harcèlement psychologique, exercé par une ou plusieurs personnes cherchant à mettre en état d'infériorité ou à déstabiliser un collaborateur ou une collaboratrice, de façon constante ou répétée, durant plusieurs mois. Les notions de durée et de répétition des brimades sont capitales: elles distinguent le mobbing des conflits de travail ponctuels. Les brimades suivantes sont particulièrement significatives:

- La victime est empêchée de s'exprimer; on l'interrompt, on ne lui répond pas, on l'isole, on ne lui adresse plus la parole en veillant à ce que le mot d'ordre soit suivi par son entourage;
- la victime est déconsidérée auprès de ses collègues, des rumeurs sont propagées à son sujet; on se moque de son physique; on finit par la traiter de malade mentale;
- on la discrédite dans son travail;
- on détruit sa qualité de vie (en lui confiant aucune tâche, en l'astreignant à des travaux ingrats ou à des tâches inférieures à son niveau de

- responsabilités ou de compétences);
- on compromet sa santé (en l'assignant à des tâches dangereuses ou pénibles).

Le mobbing est caractérisé par différentes formes de comportements hostiles qui ont toujours le même but, avoué ou non: amener la personne visée à quitter l'entreprise. La situation de harcèlement est encore renforcée lorsque les supérieur-e-s hiérarchiques de la personne victime ne réagissent pas ou réagissent de façon inadéquate.

### Causes et conséquences du mobbing

Une situation de mobbing a toujours à sa base un conflit non résolu. Ce conflit peut provenir d'une divergence de vues, de rivalités, de lutte d'influence, d'une recherche de pouvoir, etc. Plus généralement, il s'enracine dans des relations humaines ou psychosociales perturbées.

Le mobbing est un processus destructeur aux conséquences graves. La personne victime souffre de ne pas pouvoir se faire entendre Elle perd toute confiance et toute estime de soi. Elle développe des réactions de stress chronique (troubles psychosomatiques, nervosité, insomnie, dépression). Cette situation la conduit à l'exclusion du monde du travail, rendue possible par la non-intervention de la hiérarchie.

### Droits de victime de mobbing

Selon l'article 6 de la loi fédérale sur le travail et l'article 2 de son ordonnance 3 ainsi que l'article 328 du Code des obligations, l'employeur ou l'employeuse doit veiller à la bonne santé physique et psychique de ses employé-e-s. Il ou elle a donc l'obligation légale de faire cesser tout type de harcèlement.

En résumé, les droits de la victime de mobbing sont identiques à ceux de la victime d'un harcèlement sexuel, à une exception près: la LEg ne s'applique pas. Dès lors, la base légale pour l'indemnisation sera l'art. 328 CO, et la victime pourra requérir des dommages-intérêts pour tort moral. Selon une intéressante jurisprudence du Tribunal cantonal neuchâtelois, si le congé donné à un employé est en fait lié à la situation de mobbing, ce congé peut être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO: l'employé pourra également demander des dommages-intérêts (en sus du tort moral) pour un montant équivalant au maximum à six mois de salaire (RJN 2000 p. 121).

L'article 6 de la Loi sur le Travail est le pendant de droit public de l'article 328 du CO : il oblige aussi l'employeur à protéger la santé et l'intégrité des travailleurs. Contrairement aux dispositions du CO qui ont un objectif de réparation du dommage, l'article 6 contient un objectif de prévention et de réduction future des risques d'atteinte à la santé. Son application est confiée aux offices cantonaux de l'inspection du travail. Selon les cantons, ils peuvent jouer un rôle plus ou moins important, dans la pratique, en matière de protection contre le mobbing (ou d'autres types de harcèlements).

### Définition du harcèlement de rue

Comme mentionné plus haut, pour reprendre la définition du site de la Ville de Lausanne, le harcèlement de rue désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rue, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpellé verbalement ou non en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle.

### Le phénomène comprend notamment :

- les regards insistants
- les sifflements
- les commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaire
- les poursuites
- les frottements
- les avances sexuelles
- les attouchements

Ses victimes sont principalement des femmes et/ou des personnes homosexuelles, bisexuelles et/ou transgenres ou transsexuelles («LGBT») ou identifiées comme telles.

Subis souvent de manière répétée, ces comportements peuvent rendre les lieux publics inhospitaliers et désécurisants pour les personnes qui en sont victimes. Il s'agit donc d'une problématique de sécurité. Même dans ses manifestations les moins graves, qui constituent des incivilités mais ne relèvent pas du pénal – par exemple les sifflements, le harcèlement de rue a un impact sur la qualité de vie de ses victimes dans les lieux publics.

### Droits de la victime de harcèlement de rue

Actuellement, la notion de harcèlement de rue n'est pas reconnue par la loi. Seules certaines de ses manifestations sont pénalement répréhensibles, comme les insultes, les menaces ou les attouchements. A ce sujet, voir les fiches plainte pénale, aide aux victimes d'infractions et abus sexuel, viol, mauvais traitements.

Toutefois, la question de la discrimination en matière d'occupation de l'espace public fait débat dans les collectivités. Au Parlement fédéral, une série d'interventions parlementaires demandent au Conseil fédéral d'étudier le phénomène et d'élaborer des plans d'action afin d'interdire les

## Procédure

### Conseils pratiques

Toutes les formes d'agressions traitées dans cette fiche partent en définitive d'un rapport de domination et représentent des expressions d'abus d'une position de pouvoir. Pour des raisons socio-culturelles et psychologiques (interdiction relativement récente dans l'ordre juridique, acceptation sociale de certains comportements, victime en position de faiblesse par rapport à l'agresseur, existence d'une relation de travail que la victime ne veut pas mettre en danger...), les personnes touchées par l'une ou l'autre de ces formes de harcèlement ont généralement de la peine à en parler et plus encore à porter l'affaire sur la place publique, que ce soit au sein de l'entreprise ou devant un tribunal.

De plus, le fardeau de la preuve peut constituer un obstacle à la reconnaissance de l'illicéité de l'action du harceleur, c'est pourquoi il est important, en cas de **harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, de chercher des appuis le plus vite possible, que ce soit au sein de l'entreprise (hiérarchie, personne de confiance) ou auprès d'une association de défense des travailleurs ou d'aide aux victimes.

De même, lorsque quelqu'un a le sentiment d'être victime de **mobbing** ou de vivre un conflit de travail qui ne trouve pas de résolution, il faut agir vite: plus le temps passe, plus le climat de travail se dégrade et plus il est difficile de rétablir une situation de confiance et de sérénité. Il est primordial de noter avec précision tous les incidents et les brimades: auteur-e, date, heure, lieux, faits, propos, témoins éventuels.

- **Les employé-e-s du secteur privé** doivent informer par écrit l'employeur ou l'employeuse de la situation en lui demandant d'intervenir en leur faveur: s'il ou elle est l'auteur-e de mobbing ou ne donne aucune suite à la requête, il faut informer, si elle existe, la direction générale de l'entreprise en demandant que le harcèlement cesse, ou l'autorité cantonale chargée de contrôler la bonne application de la loi fédérale sur le travail dans le canton en question (se référer à la fiche Procédure civile suisse ainsi qu'aux autorités cantonales compétentes).
- **Les employé-e-s du secteur public fédéral** peuvent s'adresser au Service du personnel, au Service de médiation pour le personnel de la Confédération ou au Service de consultation sociale du personnel, qui ont une obligation légale de prévenir et d'agir contre toute forme de harcèlement au travail. Les employé-e-s des cantons trouveront les services compétents dans les fiches cantonales.

En cas de **harcèlement de rue**, la première chose à faire est de se mettre en sécurité, en entrant dans un lieu public, en interpellant les forces de sécurité etc. Lorsque la ou les destinataires du harcèlement ne courent aucun danger, elles peuvent interpellier et confronter les auteurs. Le rôle passif ou actif de tiers peut, dans ce genre de situations, faire toute la différence.

## Recours

Se référer aux fiches Procédure civile suisse, plainte pénale, ainsi qu'aux autorités cantonales compétentes.

## Sources

Responsable rédaction: ARTIAS

### Sources:

- OMS / Série protection de la santé des travailleurs no.4 : Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail ? 2004
- SECO / Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail, 2014, rééd. 2016
- Office fédéral du personnel OFPER / Non c'est non. Prévention et traitement des cas de harcèlement sexuel, 2015
- SSP / Agissons ensemble contre le harcèlement sexuel et le mobbing, 2008

---

## Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

## Lois et Règlements

Code des obligations (art. 328 CO) (RS 220)

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (art. 6) (RS 822.11)

Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail art. 2 (RS 822.113)

Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151.1)

## Sites utiles

Bureau fédéral pour l'égalité - Le harcèlement sur le lieu du travail

Non c'est non! Site d'information sur le harcèlement sexuel au travail

Association intercantonale pour la protection des travailleurs