

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing), harcèlement obsessionnel (stalking) et harcèlement de rue

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 quatre formes de harcèlement : le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique, principalement sur le lieu de travail, le harcèlement obsessionnel, ainsi que le harcèlement de rue.

- **Le harcèlement sexuel** au travail 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** au travail (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-e employé-e 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](#).
Sur la protection contre le harcèlement de manière plus générale, voir la fiche [Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations](#).
- **Le harcèlement obsessionnel, ou stalking** (de l'anglais « to stalk » = traquer), est une forme particulière de harcèlement où une personne porte une attention obsessionnelle envers une autre et peut inclure le fait de suivre ou de surveiller la victime. Le harceleur ou la harceleuse va persécuter, harceler ou menacer sa victime intentionnellement et de façon réitérée, suscitant la peur et portant atteinte à son intégrité physique ou psychique.
Le harcèlement obsessionnel, ou stalking, peut également prendre la forme de cyberharcèlement obsessionnel lorsque les actes de harcèlement sont réalisés par le biais de technologies de l'information et de la communication, tels que par des e-mails, des réseaux sociaux ou certaines applications. Pour plus de détails à ce propos, voir la fiche [Abus des moyens de télécommunication et réseaux sociaux](#).
Voir également à ce sujet les fiches [Plainte pénale](#), [Violence domestique](#), [Aide aux victimes d'infractions](#) et [Abus sexuel, viol, mauvais traitements](#).
- **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

Le harcèlement sexuel au travail 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. Il s'agit de : « 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 la personne qui harcèle. 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. Sur ce sujet, voir la fiche [Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations](#).

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, l'employeuse, est responsable de ses employé-e-s: 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'article 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 qu'une protection contre le licenciement. A ce sujet, voir la fiche [Egalité 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 plus des dispositions de droit civil mentionnées ci-dessus. En particulier, les attouchements et les paroles, écritures ou images grossières sont punissables en vertu de l'article 198 du Code pénal (désagréments d'ordre sexuel). 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.

Le harcèlement psychologique (mobbing) au travail Définition du harcèlement psychologique (mobbing) au travail

Le mobbing est un harcèlement psychologique, soit un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, marginaliser, voire à exclure un collaborateur ou une collaboratrice de son lieu de travail. 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 ne 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 au travail

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 peut la conduire à l'exclusion du monde du travail, rendue possible par la non-intervention de la hiérarchie.

Droits de la victime de mobbing au travail

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'article 328 CO pour les relations de travail de droit privé, et la victime pourra requérir des dommages-intérêts et une indemnité pour tort moral. Selon une intéressante jurisprudence du Tribunal cantonal neuchâtelois ainsi qu'une du Tribunal fédéral, 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'article 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 ; TF 4C.343/2003).

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).

Le harcèlement obsessionnel ou stalking Définition du harcèlement obsessionnel ou stalking

Le harcèlement obsessionnel, également appelé stalking, renvoie au fait de traquer, de suivre une piste sans relâche. Au sens figuré, il désigne plus largement des comportements consistants à poursuivre et/ou importuner une personne de manière intentionnelle et répétée. Ce type de harcèlement menace et lèse immédiatement ou à plus long terme, l'intégrité physique ou psychique de la personne harcelée. En outre, il peut entraîner un isolement social.

Ce harcèlement peut être de gravité variable. Il peut se dérouler en ligne, par téléphone, par les réseaux sociaux ou physiquement. Les victimes sont en majorité des femmes, qui sont principalement harcelées par des hommes. Les victimes hommes sont harcelées dans une proportion égale par des hommes ou des femmes. Entre 30 et 50% des cas de stalking sont le fait d'une connaissance de la victime, le plus souvent par un-e ex-partenaire. Ce risque existe particulièrement lorsque la violence avait déjà existé pendant la relation et que la famille a des enfants communs (voir la fiche : [violence domestique](#)). Des actes de violence et des menaces se produisent dans environ un tiers des cas, selon des [chiffres publiés par le bureau fédéral de l'égalité en 2020](#).

Les comportements concernés sont extrêmement variés et ne suivent aucun schéma unique. Le harcèlement obsessionnel peut aller de tentatives répétées de prise de contact et de proximité (p. ex. appels, SMS, e-mails ou cadeaux fréquents) à la contrainte et à la violence en passant par le fait de guetter, d'observer, de suivre, d'entrer dans son logement, d'espionner, d'agir au nom de la victime (p. ex. commande de marchandise), de porter atteinte à son honneur ou de l'intimider (p. ex. dommage à la propriété, violence sur des animaux de compagnie ou menace de suicide). L'entourage de la victime peut également être impliqué. Le seul élément commun à ces actes réside dans leur caractère répétitif et dans le sentiment manifeste d'oppression ou de menace ressenti par la victime. Le harcèlement obsessionnel peut déboucher sur des agressions physiques ou sexuelles, voire, dans les cas extrêmes, sur un homicide.

Le harcèlement obsessionnel est par ailleurs qualifié de processus dynamique, puisque la manière de procéder et les motivations du stalker peuvent évoluer au fil du temps. On peut classer les motivations de la harceuse ou du harceleur obsessionnel dans deux catégories : celle du désir d'une relation et celle de la quête de vengeance.

Droits de la victime de harcèlement obsessionnel ou stalking

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'article 181b du Code pénal sur le harcèlement prévoit que « quiconque, obstinément, traque, importune ou menace une personne d'une manière propre à l'entraver considérablement dans la libre détermination de sa façon de vivre, est, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire ».

Se trouvant dans le titre des crimes ou délits contre la liberté, cette disposition pénale a pour but de protéger dans une certaine mesure la liberté intérieure censée garantir à la personne concernée la libre formation et le maintien de son équilibre psychique.

« Obstinément » traduit le fait que le harcèlement obsessionnel consiste en une série de comportements (pouvant être socialement acceptables s'ils sont pris isolément) qui doivent, dans leur ensemble, être d'une certaine intensité. Il faut donc qu'une multiplicité d'actes soit commise pendant une longue période. Cette appréciation doit être établie au cas par cas.

Afin de couvrir les comportements typiques des auteurs de harcèlement obsessionnel, les comportements suivants ont été retenus par le législateur :

- «Traquer» qui doit être compris au sens large. Il s'agit non seulement de la filature à pied ou en voiture, mais aussi du fait de se mettre en embuscade (c'est-à-dire attendre la victime sur un chemin qu'elle emprunte régulièrement ou un lieu qu'elle fréquente régulièrement, tel que son domicile ou son lieu de travail), d'observer ou d'espionner la victime.
- «Importuner» qui évoque la recherche de contact de manière importune (par appels téléphoniques, lettres, courriels, messages instantanés, notamment sur les réseaux sociaux) ou encore l'envoi de cadeaux. Cette notion doit également être interprétée au sens large, elle ne doit pas forcément revêtir une connotation sexuelle (contrairement à l'art. 198 CP).
- «Menacer» qui décrit les comportements qui effraient la victime ou lui font redouter un dommage, comme : l'intimidation, ou le fait de s'introduire dans son espace personnel (sans atteindre le seuil requis pour la violation de domicile) ; les dommages à la propriété, par exemple la violence sur les animaux de compagnie de la victime (sans atteindre le seuil requis pour les dommages à la propriété) ; ou le fait d'isoler la victime de son environnement. L'atteinte que laisse entrevoir l'auteur peut concerner la victime, mais également des tiers (proches) ou même l'auteur lui-même, tant qu'elle vise à provoquer la peur chez la victime.

Ces comportements répétés durant une longue période doivent entraver considérablement la victime dans la libre détermination de sa façon de vivre. En d'autres termes, le sentiment de sécurité de la victime est ébranlé et celle-ci n'est plus libre de planifier et de gérer sa vie (notamment quotidienne) ou de prendre des décisions individuelles importantes comme elle l'entend. Il n'est pas nécessaire que la victime change de comportement de façon perceptible (p. ex. le fait qu'elle évite certains lieux ou ne sorte plus de chez elle le soir doit être suffisant). Un changement d'habitudes quotidiennes ou dans la planification de la journée de la victime (p. ex. emprunter un chemin précis) est un résultat suffisant pour que l'infraction de harcèlement obsessionnel soit réalisée, tout comme la prise d'une décision individuelle importante par la victime (p. ex. entamer une relation). De graves souffrances psychiques induites par le harcèlement obsessionnel constituent également une restriction dans la libre détermination de sa façon de vivre.

Cette infraction n'est poursuivie que sur plainte.

Le harcèlement de rue 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 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.

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 («LGBTQI+») 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](#).

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 obsessionnel ou de stalking**, le BFEG conseille de : couper tout contact et refuser systématiquement de le rétablir (bien qu'efficace, cette rupture totale de contact peut représenter un réel défi, raison pour laquelle, il peut être utile dans certains cas pour les victimes d'être encadrées par des professionnel-le-s) ; instaurer la transparence afin que les personnes de son entourage ne donnent pas des renseignements à l'auteur-e ; documenter et archiver les comportements (tenir un journal des événements, conserver les emails, sms, lettres etc, photographier les cadeaux avant de les rendre, etc) ; prendre des mesures de sécurité (p. ex. sécuriser de manière appropriée son appartement, son garage, sa voiture ou son ordinateur) et protéger ses données ; informer rapidement la police ; demander de l'aide et des conseils à son entourage, auprès d'un centre de consultation pour victime (centre LAVI), d'une maison d'accueil pour femmes, d'un-e psychothérapeute, etc.

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.

Éléments de procédure

La voie à prendre dépend en premier lieu de la nature de l'agression. Voir en particulier les fiches: [Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations](#); [Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail](#); [Travail: le contrat de travail](#); [Plainte pénale](#); [Procédure civile suisse](#); [Procédure pénale suisse](#).

Recours

Se référer aux fiches [Procédure civile suisse](#), [Procédure pénale 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)

Code pénal du 21 décembre 1937 (CP) (RS 311.0)

Code civil du 10 décembre 1907 (CC) (RS 201)

Sites utiles

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

Association intercantonale pour la protection des travailleurs

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

Bureau fédéral pour l'égalité - Feuille d'information sur le Stalking (harcèlement obsessionnel)

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

Généralités

Dans le domaine privé, l'interdiction de mobbing et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ressort exclusivement du droit fédéral, en particulier des art. 328 ss du Code des obligations "CO" (pour le mobbing et le harcèlement sexuel) et de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes "LEg" (pour le harcèlement sexuel uniquement).

Il convient donc de consulter avant tout la fiche fédérale en la matière.

Pour plus d'informations sur les droits résultant de la loi sur l'égalité, on consultera avec profit la [fiche fédérale](#) et la [fiche cantonale](#) sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

Concernant le personnel de l'Etat du Valais, le canton a légiféré en la matière, notamment par le biais d'une directive sur le harcèlement sexuel et psychologique.

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.

Descriptif

Harcèlement psychologique sur le lieu de travail

Pour rappel, on entend par harcèlement psychologique une conduite abusive d'un individu sur un autre (ou un groupe d'individus) résultant d'une situation de non-communication ou mauvaise communication. Cette conduite abusive se manifeste par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Il s'agit d'une attitude constante, systématique, répétée visant à agresser, ou à mettre une personne en état d'infériorité, mettant en péril son emploi ou dégradant le climat de travail.

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Il s'agit de tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Cette conduite peut se manifester à une ou plusieurs reprises, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle. Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail, ou lors d'activités autres, organisées par l'employeur. Ce qui distingue un simple flirt ou un début de relation amoureuse, d'un cas de harcèlement sexuel, c'est non pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont cet acte est ressenti par la personne concernée, c'est-à-dire le caractère désiré ou non du comportement.

Harcèlement de rue

Sur le site internet lourdingue.ch, le harcèlement de rue se définit comme "les actes portant atteinte à la dignité d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre. Il peut prendre la forme de regards insistants, de remarques déplacées, d'attitudes intrusives, d'insultes, de menaces, d'attouchements, d'actes d'exhibition, ou encore d'attaques à l'intégrité physique et/ou sexuelle. Par «espace public», on entend la rue, mais aussi les transports, commerces, aires de jeux, manifestations, lieux de fête, salles de sport, etc."

Le harcèlement de rue est tout autant intolérable que les deux types d'harcèlement présentés ci-dessus.

Des informations et des recommandations concernant le harcèlement de rue peuvent être consultées sur la fiche fédérale "Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue", sur le site internet Lourdingue.ch (qui est une initiative officielle de l'Etat du Valais) et sur le site internet de l'association valaisanne contre le harcèlement (AVAH).

L'office de l'égalité et de la famille propose en Valais un atelier pour les personnes témoins de harcèlement rue. Plus d'informations peuvent être consultées [en cliquant ici](#).

Procédure

Rapport de travail relevant du droit privé

Lorsqu'une personne se sent victime de harcèlement, elle ne doit pas hésiter à réagir immédiatement et fermement. Il est important de dire clairement à l'auteur que son comportement **n'est pas tolérable**. En cas d'actes répétés, la victime doit noter tous les incidents (nom de la personne qui harcèle, date, heure, lieu, paroles, gestes, nature des actes, témoin). Il convient ensuite, si cela est envisageable, de dénoncer le cas à son employeur, d'abord en discutant avec le supérieur direct, puis avec le service des ressources humaines et enfin en interpellant la direction, afin de tenter un arrangement à l'amiable.

Il est également possible d'ouvrir une procédure devant le Tribunal du travail. La procédure au fond est précédée d'une tentative de conciliation devant l'autorité de conciliation en matière de droit du travail. Le document à remplir pour une requête en conciliation est disponible sur le site de l'Etat du Valais (lien direct: [ici](#)). La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite et confidentielle. La procédure devant le Tribunal du travail est réglée par le Code de procédure civile (CPC).

En cas de harcèlement sexuel, l'employeur peut devoir répondre devant la justice conformément à la loi sur l'égalité (art. 4 LEg) s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires. Dans ce cas de figure, la procédure au fond est également précédée d'une tentative de conciliation devant, cette fois, la Commission cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité. A noter que la conciliation est cette fois facultative. Il est donc possible de déposer directement une demande au Tribunal du travail. Le document à remplir pour une requête en conciliation par la Commission cantonale est disponible sur le site de l'Etat du Valais (lien direct: [ici](#)). La procédure devant le Tribunal du travail est réglée par le Code de procédure civile (CPC).

Pour le personnel de l'Etat du Valais

Tout-e employé-e s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser au [Bureau de soutien et de gestion des conflits \(BSGC\)](#).

Personnel des communes et des établissements publics

L'autorité à qui s'adresser et la procédure dépendent du contrat de travail ou du statut applicable. Dans la majorité des cas, les juridictions ordinaires de droit du travail sont compétentes.

Recours

Le jugement du Tribunal du travail peut être contesté dans les 30 jours auprès du Tribunal cantonal. L'arrêt cantonal pourra être attaqué au Tribunal fédéral si la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 CHF ou s'il s'agit d'une affaire de principe.

Sources

- Site internet du Service de la Protection des Travailleurs (VS)

Responsable rédaction: HESTS Valais



Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) (Sion)



Lois et Règlements

Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19 juin 1996
Loi cantonale sur le travail du 16 novembre 1966



Sites utiles

Service de la Protection des Travailleurs / Risques psychosociaux au travail

Bureau de soutien et de gestion des conflits pour le personnel de l'État du Valais
Lourdingue.ch
Association valaisanne contre le harcèlement (AVAH)
Réseau de soutien de l'hôpital du Valais

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing), harcèlement obsessionnel (stalking) et harcèlement de rue

Généralités

Les définitions et les droits des victimes des 4 types de harcèlement traités par cette fiche figurent dans la [fiche fédérale](#).

Concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu du travail, voir également la [fiche fédérale](#) et la [fiche cantonale](#) [Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail](#).

Descriptif

Se référer à la [fiche fédérale](#) pour les définitions des quatre types de harcèlement ainsi que les droits des victimes.

Procédure

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing) – Conseils pratiques à l'adresse des personnes qui se sentent victimes

Lorsque quelqu'un-e a le sentiment d'être victime de harcèlement sexuel, de mobbing ou de vivre un conflit de travail qui ne trouve pas de résolution, il faut qu'il-elle agisse vite.

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

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.

En tout temps, vous pouvez obtenir des conseils auprès de votre responsable hiérarchique, votre responsable des ressources humaines ou encore auprès de la personne de confiance désignée. Elles et ils vous écouteront, vous informeront sur les démarches informelles et formelles possibles et vous conseilleront. Attention : si vous vous adressez à votre responsable RH ou hiérarchique, il est de son devoir d'intervenir immédiatement pour établir les faits et faire cesser le harcèlement sexuel. Dans ce cas, vos informations ne peuvent pas être traitées de manière confidentielle.

En aucun cas cette démarche de conseils, ni l'introduction d'une mesure disciplinaire ne vous porteront préjudice. En effet, les plaintes déposées de bonne foi n'auront aucune conséquence même si l'allégation n'est pas suffisamment confirmée.

Employé-e-s du secteur privé

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 du harcèlement 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'Inspection cantonale du travail (voir l'adresse ci-dessus) qui est le service de l'administration chargé de contrôler la bonne application de la loi fédérale sur le travail dans le canton.

Employé-e-s de la République et Canton du Jura et des institutions liées

Les magistrat-e-s, enseignant-e-s et employé-e-s de la République et Canton du Jura ainsi que le personnel de la plupart des institutions sociales et psycho-éducatives du canton peuvent s'adresser au Groupe de confiance (dans les adresses à droite) mis en place par le Gouvernement. Il en va de même pour le personnel communal ainsi que de la FRI, de l'ECA-Jura et de la Collectivité ecclésiastique cantonale. Le Groupe de confiance, qui œuvre en toute confidentialité, est un lieu d'écoute et de conseils et il tente de résoudre amiablement le conflit par une médiation. La médiation est une démarche volontaire et participative. Si la médiation échoue, le Groupe de confiance en informe le Gouvernement par l'intermédiaire du rapport annuel, statistique et formel.

Harcèlement obsessionnel (stalking) et harcèlement de rue – Conseils pratiques à l'adresse des personnes qui se sentent victimes

Se référer à l'onglet « Procédure » de la fiche fédérale.

Voir également l'onglet « Procédure » de la fiche cantonale sur la [plainte pénale](#).

Recours

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing)

Pour les relations de travail de droit privé, les affaires non résolues par conciliation ou par décision sont portées devant le Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance. Il est composé du ou de la présidente de formation juridique et, lorsque la valeur litigieuse est égale ou supérieure à 10'000 CHF, du ou de la présidente ainsi que d'un-e assesseur employeur et d'un-e assesseur salarié. Le jugement qui sera rendu est susceptible d'un appel (art. 308 et ss CPC) ou d'un recours (art. 319 ss CPC) auprès de la Cour civile du Tribunal cantonal. Attention, le délai n'est que de dix jours si l'affaire relève de la procédure sommaire (voir [fiche procédure civile](#)).

Dans le cadre des rapports de travail au sein de l'Etat, en cas d'échec de la médiation, les cas de harcèlement sont portés devant la hiérarchie, puis, en cas de contestation, devant la Cour administrative du Tribunal cantonal (un avocat/une avocate est conseillé).

Harcèlement obsessionnel (stalking) et harcèlement de rue – Conseils pratiques à l'adresse des personnes qui se sentent victimes

Voir les onglets « Procédure » et « Recours » de la fiche cantonale sur la [plainte pénale](#).

Sources

Groupe cantonal de confiance

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail - Fiche 3 – Membres du personnel Déclaration de principe et informations générales concernant le harcèlement sexuel au travail

Adresses

Renseignements juridiques - District de Delémont (Delémont)
Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes / EGA (Delémont)
Groupe de confiance de la RCJU
Renseignements juridiques - Franches-Montagnes (Saignelégier)
Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy)
Renseignements juridiques - Ajoie (Porrentruy)
Guichet unique Moutier

Lois et Règlements

Loi jurassienne du 17 mai 2000 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RSJU 151.1)

Sites utiles

Conseil de prud'hommes
Site de l'aide aux victimes (JU)
Site spécialisé Non-c-non
Conférence des bureaux de l'égalité
Groupe de confiance
Inspection cantonale du travail - santé et sécurité au travail

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

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Définition du harcèlement sexuel

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 (LEg, art. 4).

Exemples :

- L'exposition, l'affichage et la mise à disposition de matériel pornographique
- Des contacts physiques non désirés
- Des attouchements apparemment accidentels
- Des remarques désobligeantes concernant le physique et le comportement sexuel
- Des menaces, des promesses d'avantages, des contraintes ou des pressions en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle

Définition du harcèlement obsessionnel ou stalking

Le harcèlement obsessionnel, également appelé stalking, renvoie au fait de traquer, de suivre une piste sans relâche. Au sens figuré, il désigne plus largement des comportements consistants à poursuivre et/ou importuner une personne de manière intentionnelle et répétée. Ce type de harcèlement menace et lèse immédiatement ou à plus long terme, l'intégrité physique ou psychique de la personne harcelée. En outre, il peut entraîner un isolement social.

Ce harcèlement peut être de gravité variable. Il peut se dérouler en ligne, par téléphone, par les réseaux sociaux ou physiquement. Les victimes sont en majorité des femmes, qui sont principalement harcelées par des hommes. Les victimes hommes sont harcelées dans une proportion égale par des hommes ou des femmes. Entre 30 et 50% des cas de stalking sont le fait d'une connaissance de la victime, le plus souvent par un-e ex-partenaire. Ce risque existe particulièrement lorsque la violence avait déjà existé pendant la relation et que la famille a des enfants communs (voir la fiche : violence domestique). Des actes de violence et des menaces se produisent dans environ un tiers des cas, selon des chiffres publiés par le bureau fédéral de l'égalité en 2020.

Les comportements concernés sont extrêmement variés et ne suivent aucun schéma unique. Le harcèlement obsessionnel peut aller de tentatives répétées de prise de contact et de proximité (p. ex. appels, SMS, e-mails ou cadeaux fréquents) à la contrainte et à la violence en passant par le fait de guetter, d'observer, de suivre, d'entrer dans son logement, d'espionner, d'agir au nom de la victime (p. ex. commande de marchandise), de porter atteinte à son honneur ou de l'intimider (p. ex. dommage à la propriété, violence sur des animaux de compagnie ou menace de suicide). L'entourage de la victime peut également être impliqué. Le seul élément commun à ces actes réside dans leur caractère répétitif et dans le sentiment manifeste d'oppression ou de menace ressenti par la victime. Le harcèlement obsessionnel peut déboucher sur des agressions physiques ou sexuelles, voire, dans les cas extrêmes, sur un homicide.

Le harcèlement obsessionnel est par ailleurs qualifié de processus dynamique, puisque la manière de procéder et les motivations du stalker peuvent évoluer au fil du temps. On peut classer les motivations de la harceuse ou du harceleur obsessionnel dans deux catégories : celle du désir d'une relation et celle de la quête de vengeance.

Conséquences

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue une discrimination et est illicite (LEg, art. 3). L'employeur peut être condamné à

verser une indemnité à la victime s'il ne peut prouver 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 (LEg, art 5, al. 3). Selon la gravité du cas, le harcèlement sexuel peut donner lieu à une poursuite pénale (CP, art. 189, 190, 193, 198).

Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes sont contraires à la bienséance et condamnés par la loi;
- Sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner;
- En parler avec une personne de confiance et noter précisément les actes de harcèlement;
- Aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel ou les supérieurs hiérarchiques;
- Ecrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;
- Ne pas hésiter à entreprendre des démarches et à demander conseil par exemple à des organisations féminines, des syndicats ou à un-e avocat-e.

Que doit faire l'employeur pour prévenir le harcèlement sexuel ?

L'employeur a le devoir de créer une atmosphère de travail exempte de harcèlement, c'est-à-dire de veiller à ce que :

- les collaborateurs et collaboratrices ne soient pas victimes de harcèlement sexuel;
- les victimes de harcèlement sexuel ne soient pas désavantagées en raison de tels actes (CO, art. 328 al. 1).

Mesures préventives au sein de l'entreprise

L'entreprise doit informer ses employé-e-s que le harcèlement sexuel n'est pas toléré en son sein, que les victimes seront protégées et les auteur-e-s sanctionné-e-s. A cet égard, les informations qui émanent de la direction de l'entreprise ont un poids certain et la confiance des victimes potentielles en sort renforcée.

Groupe de confiance "harcèlement" au sein de l'administration cantonale

Le 8 mars 1999, le Conseil d'Etat affirmait sans équivoque par une lettre adressée aux titulaires de fonctions publiques qu'il ne tolérerait pas les actes de harcèlement, qu'ils soient d'ordre psychologique ou sexuel, au sein de l'administration cantonale. Il décidait par la même occasion de créer un Groupe de confiance interne à l'administration. Cette structure se tient à disposition des collaboratrices et collaborateurs s'estimant victimes de tels actes.

Pages internet du Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale et du Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)

Office cantonal des relations et des conditions de travail (ORCT)

Quant à l'office des relations et des conditions de travail (ORCT), il est chargé de mettre en œuvre les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, notamment les dispositions de la loi sur le travail, qui prescrit que l'employeur ou l'employeuse doit veiller à la bonne santé physique et psychique de ses employé-e-s (voir [la fiche fédérale](#)). Il est notamment composé du secteur santé et sécurité au travail - inspection du travail, qui veille à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs dans les entreprises.

Sources

Office de la politique familiale et de l'égalité

Adresses

Groupe de confiance "Harcèlement" au sein de l'administration cantonale (Neuchâtel)
Office de la politique familiale et de l'égalité (Neuchâtel)
Office des relations et des conditions de travail, Secteur santé et sécurité - Inspection du travail (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

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

Sites utiles

Office de la politique familiale et de l'égalité - Harcèlement en milieu professionnel
Le 2e Observatoire - Mal-être et harcèlement au travail : Développer des possibilités d'identification et d'intervention
Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)

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

Généralités

Dans le domaine privé, l'interdiction de mobbing et de harcèlement sexuel ressort exclusivement du **droit fédéral**, en particulier des art. 328 ss du Code des obligations (pour le mobbing et le harcèlement sexuel), et de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (pour le harcèlement sexuel plus précisément). Il convient donc de consulter avant tout la **fiche fédérale** en la matière.

Concernant le domaine public, soit le personnel de l'Etat de Fribourg, une Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016. Des personnes de confiance ont été désignées pour la gestion du harcèlement et des conflits sur la place de travail. Une Commission paritaire de surveillance en matière de harcèlement psychologique et sexuel a aussi été mise en place. Composée de 9 membres, elle supervise le bon fonctionnement du dispositif en matière de harcèlement psychologique et sexuel.

Descriptif

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du collaborateur ou de la collaboratrice dans le cadre de la relation de travail.

Harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu de travail

Le harcèlement psychologique est un processus constitué d'un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, ou méprisants, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail, en principe de manière répétitive, sur une relative longue durée et avec constance, visant à isoler, dévaloriser, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations donné.

Harcèlement de rue

Selon le site internet de la ville de Lausanne, "le «harcèlement de rue» désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rues, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpeler 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".

Des informations et des recommandations concernant le harcèlement de rue peuvent être consultées sur la **fiche fédérale** "Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue".

Le site de la Ville de Fribourg mentionne que " Suite à un postulat déposé au Conseil général en 2017, la Ville de Fribourg a mandaté en 2019 la Haute école de travail social Fribourg pour réaliser une étude sur la problématique. Sur la base des résultats de l'enquête, le Secteur de la cohésion sociale a élaboré un plan d'action de lutte contre le harcèlement dans l'espace public, qui est déployé dès 2023."

Procédure

Rapport de travail relevant du droit privé

Lorsqu'un-e employé-e du secteur privé est victime de harcèlement, il-elle doit tout d'abord noter avec précision tous les incidents

(auteur-e, date, lieux, faits, propos, témoins éventuels). Il convient ensuite de dénoncer le cas, si cela est envisageable, à l'employeur. Il est également possible d'interpeler l'**Inspection du Travail**, qui est le service de l'administration chargé de contrôler la bonne application de la Loi sur le travail dans le canton (voir adresse ci-contre).

Rapport de travail relevant du droit public

Lorsqu'un-e employé-e du secteur public se sent victime d'harcèlement, il-elle doit, de même que pour les employés du secteur privé, noter tous les incidents et informer, dans la mesure du possible, leur employeur.

Il est aussi possible d'entamer une procédure informelle ou formelle.

Procédure informelle

- S'adresser à des **personnes de confiance**, soit aux intervenants et intervenantes spécialisés de la section "Consultation Espace santé-social" rattaché au Service du personnel et d'organisation (SPO).

Dans ce cadre, la Consultation Espace santé-social entend les collaborateurs-trices de l'Etat de Fribourg dans leur souffrance, réactive leurs ressources en vue d'une gestion des difficultés rencontrées, en passant par la clarification de leurs besoins et leurs attentes, ainsi que par l'inventaire des démarches déjà entreprises (p. ex. contact avec la ligne hiérarchique). Suite à cette analyse, il indique les options possibles et accompagne le collaborateur ou la collaboratrice dans l'option choisie :

- Accompagnement individuel
- Rencontre avec la ligne hiérarchique / RH
- Médiation
- Consultation chez un-e avocat-e conseil
- Information quant aux prestations du Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) en matière de harcèlement sexuel

Il est à noter que la Consultation Espace santé-social n'est pas habilitée à mener des enquêtes ou à demander l'ouverture de procédures formelles.

- Ou en matière de harcèlement sexuel seulement, s'adresser directement au **Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)**, conformément au mandat d'information et de conseil du BEF.

Procédure formelle

La procédure formelle est régie par le **Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA)**.

L'autorité qui mène la procédure formelle collabore systématiquement avec le BEF sur les aspects juridiques pour les situations de harcèlement sexuel.

Son déclenchement :

- Plainte écrite d'un collaborateur ou d'une collaboratrice
- L'autorité d'engagement (AE) peut décider d'ouvrir une procédure formelle si elle a des éléments qui laissent à penser l'existence d'une situation de harcèlement psychologique; elle répond ainsi à son obligation légale de protéger la santé physique et psychique de son personnel.
- Si elle a connaissance de faits assimilables à du harcèlement sexuel, elle a l'obligation d'ouvrir une procédure formelle; il n'y a aucune marge de manœuvre, à moins que la requête ne soit manifestement infondée.

Recours

Les affaires non résolues par conciliation ou par décision sont portées devant le Tribunal cantonal. Le délai de recours est de 30 jours. Il est de 10 jours en cas de recours contre une décision incidente (art. 79 CPJA).

La **Commission de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail** peut être appelée à rendre un avis sur un recours dirigé contre une décision de première instance portant sur les rapports de service de droit public et comprenant une discrimination au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes invoquée par la partie recourante.

Sources

Recueil de données sur la législation fribourgeoise

Service public de l'emploi (SPE)

Service du personnel et d'organisation (SPO)

Adresses

Inspection cantonale du travail - Service public de l'emploi (Fribourg)
Consultation Espace santé-social (CESS) (Fribourg)
Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (Fribourg)

Lois et Règlements

Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc)
Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA)

Sites utiles

Conférence suisse des déléguées à l'égalité
Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille
Service du personnel et d'organisation (SPO) - Harcèlement et difficultés relationnelles
Espacefemmes
Service public de l'emploi - Inspection du travail
Centrale suisse contre le mobbing

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing)

Généralités

Se référer à la fiche fédérale.

L'interdiction de la discrimination, notamment en raison de l'origine, de la race et du sexe, est un droit fondamental garanti par la Constitution fédérale suisse (art. 8 Cst.). En droit suisse, tout employeur privé ou public est tenu de prévenir et de mettre en place des mesures pour lutter contre le harcèlement psychologique et/ou sexuel. Cette obligation découle principalement des articles 28 ss du Code civil (CC) relatifs à la protection de la personnalité, des article 328 ss du Code des obligations (CO), de l'article 6 de la Loi sur le travail (LTr) et de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg). La jurisprudence du Tribunal fédéral précise la notion (par ex. TF 2C_462/2011).

Descriptif

L'employeur est responsable du climat de travail dans son entreprise. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter des comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel ou psychologique dans son entreprise. Si un cas de harcèlement survient, il doit y remédier. L'employeur.euse endosse de ce fait une responsabilité, même s'il n'est pas lui-même l'auteur des actes prohibés.

Harcèlement sexuel

La loi fédérale sur l'égalité considère le **harcèlement sexuel** comme une forme grave de discrimination. La loi le définit comme « 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. 4 LEg).

Le harcèlement sexuel n'est pas soumis à la condition de la répétition. Un seul acte peut suffire.

La définition du harcèlement sexuel comporte deux volets :

Le premier volet concerne le harcèlement « malentendu » ou « chantage », où la victime est contrainte de se soumettre à des propositions de nature sexuelle exercée par une personne en position de pouvoir, généralement hiérarchique. Ce comportement s'accompagne, de manière plus ou moins explicite, de promesses de récompense ou, en cas de refus, de menaces de représailles.

Le second volet concerne le harcèlement pouvant être qualifié de « climat de travail empoisonné ». Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent aussi dans la définition du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel englobe tous les comportements déplacés à caractère sexuel altérant le climat de travail, y compris les plaisanteries déplacées. Ce type de harcèlement peut également comprendre des propos scabreux, des remarques obscènes et sexistes, l'affichage d'images indécentes. Dans ces situations, l'intention de l'auteur – le fait qu'il n'ait pas été volontairement grossier et/ou qu'il n'ait pas eu pour but d'empoisonner les rapports de travail – est sans pertinence et c'est le ressenti de la victime qui est primordial.

Exemples :

- contacts physiques inopportuns, non désirés, attouchements apparemment accidentels;
- remarques désobligeantes concernant le physique, le comportement sexuel;
- propos obscènes, sexistes (plaisanteries, remarques, chansons...);
- exposition, l'affichage et la mise à disposition de contenu pornographique;

- exhibition;
- menaces, contrainte sexuelle, viol.

Harcèlement psychologique (mobbing)

Tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

Trois conditions cumulatives doivent donc être réunies :

- Des actes considérés comme hostiles ;
- Une répétition et une fréquence de tels actes ;
- Pendant une certaine durée.

Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Un conflit dans les relations professionnelles ou une mauvaise ambiance de travail ne suffit pas toujours pour parler de harcèlement .

Exemples d'actes hostiles : exercer des pressions, humilier, lancer des rumeurs, se moquer, ignorer ou isoler, attribuer des tâches inférieures ou supérieures aux compétences de la personne concernée, etc.

Dans la fonction publique vaudoise, le Conseil d'Etat a pour tâche de prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des employé.es de l'Administration Cantonale Vaudoise (ACV), en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing (art. de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ; LPers-VD). A cet égard, il adopté le règlement du 19 juin 2024 relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud (RPCH ; BLV 172.31.7), entré en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

De manière plus générale dans la protection des collaborateur.trices de l'Etat de Vaud, on peut encore citer le règlement relatif à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au travail de l'Administration cantonale (RSST ; BLV 172.31.8).

Procédure

Dans les litiges opposant un.e employé.e à l'Etat de Vaud, c'est le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) qui est compétent, quelle que soit la valeur litigieuse.

Pour le personnel communal, il convient de se référer au règlement du personnel de chaque commune.

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes ne peuvent être tolérés et qu'ils sont contraires à la loi;
- sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner. En parler avec une personne de confiance et noter précisément les incidents (personnes impliquées, lieu, date, heure, nature des actes, témoins éventuels);
- aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel et/ou les supérieur.es hiérarchiques;
- écrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;

Pour les employés du secteur privé, si le conflit ne peut être résolu dans le cadre de l'entreprise, il est possible de saisir la justice, notamment pour demander la cessation de l'atteinte ou une indemnité. Se référer à la fiche concernant le [droit du travail](#) pour les détails concernant la procédure et les recours. Certains comportements graves sont en outre pénalement répréhensibles. Le dépôt d'une plainte pénale est envisageable, suivant les cas.

Litige fondés sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Si la LEg est seule applicable, et qu'aucune sommes d'argent n'est demandée, le Tribunal des prud'hommes est compétent.

Recours

Recours pour des décision fondée sur la LEg

Un recours contre la décision de première instance du Tribunal des prud'hommes est possible auprès du Tribunal cantonal, dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision de la première instance.

En dernière instance, un recours peut être déposé devant le Tribunal fédéral (TF), dans un délai de 30 jours de la notification de la décision du Tribunal cantonal et à condition que la valeur litigieuse soit d'au moins CHF 15'000.-.

Sources

Base législative vaudoise



Adresses

Espace Ecoute et Médiation de l'Etat de Vaud (1014 Lausanne)



Lois et Règlements

Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement

Loi du 24 juin 1996 d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail



Sites utiles

Groupe Impact

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

Site du Service de l'emploi

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

Généralités

Se référer à la [fiche fédérale](#). La présente fiche expose les modalités de mise en œuvre de la procédure applicable en cas de violation de la loi sur l'égalité, applicable en cas de harcèlement sexuel, et selon la loi sur la Juridiction des prud'hommes, pour les cas de harcèlement au travail, ou de violation des articles 28 et suivants du Code civil pour les autres violations des droits de la personnalité.

Descriptif

Pour le personnel du secteur public de l'Etat, des médiatrices et médiateurs (Groupe de confiance) ont été désignés par le Conseil d'Etat pour apporter aide et conseil dans les problèmes de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

Il est par ailleurs possible à tous les travailleurs et travailleuses de faire appel à des médiatrices ou médiateurs pour agir en prévention ou pour tenter de trouver une solution hors procédure.

Dans les rapport de travail du droit privé, la victime de mobbing peut agir devant le Tribunal des prud'hommes pour faire cesser le harcèlement, obtenir des indemnités pour tort moral et, en cas de licenciement, faire valoir ses droits en matière de congé abusif (voir [fiche sur le contrat de travail](#)).

Les actions portant sur les dommages et intérêts ensuite de la violation des droits de la personnalité sont de la compétence du Tribunal de première instance (un avocat/une avocate est conseillé).

Procédure

En cas de conflit, il convient d'abord de se renseigner sur ses droits et ses obligations et de tenter un arrangement à l'amiable. Il est prudent d'établir un texte fixant le contenu de l'accord signé par les deux parties. Attention de ne rien signer sans être sûr d'avoir bien compris la portée de son engagement.

La demande est en premier lieu soumise au juge conciliateur et est gratuite, quelle que soit la valeur litigieuse.

Si aucun accord n'est trouvé, la procédure devant le Tribunal des prud'hommes est ouverte: une formule de demande officielle peut être obtenue au greffe et est également disponible en ligne sur le site du Tribunal des Prud'hommes. La procédure est alors gratuite pour toutes les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure ou égale à Fr. 75'000. Au-delà, une avance de frais est demandée par le Tribunal selon l'art. 69 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile (RTFMC) (E 1 05.10) et l'art. 19 al. 3 let. c de la loi d'application du Code civil suisse (LaCC) (E 1 05). Il n'est d'ailleurs alloué aucun dépens (frais d'avocat, par exemple) en procédure prud'homale. En revanche, des frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie demanderesse qui a introduit une action de façon téméraire ou de mauvaise foi (manifestement sans aucune chance de succès).

Enfin, au vu de la complexité toujours plus grande du droit du travail et à moins de bénéficier de l'aide d'un syndicat ou d'être assuré auprès d'une assurance protection juridique, il faudra bien se faire assister d'un avocat ou d'une avocate.

Se référer également à la [fiche Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail](#).

Le contrôle de l'exécution des dispositions de la loi sur le travail est de la compétence des inspections cantonales de travail, soit de l'OCIRT.

Recours

Les affaires non résolues par conciliation ou par décision sont portées devant le Tribunal, composé d'un président de formation juridique, d'un juge employeur et d'un juge salarié. Le jugement qui sera rendu est susceptible d'un appel (CPC art. 308 et ss) ou d'un recours (CPC art.319 et ss) auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice. Attention, le délai n'est que de dix jours si l'affaire relève de la procédure sommaire (voir [fiche procédure civile](#)).

Dans le cadre des rapports de travail au sein de l'Etat, en cas d'échec de la médiation, les cas de harcèlement sont portés devant la hiérarchie, puis, en cas de contestation, devant la chambre administrative de la Cour de Justice (un avocat/une avocate est conseillé).

Sources

Législation citée et site internet du Tribunal des Prud'hommes



Adresses

Maison genevoise des médiations (MGEM) (Genève)

Groupe de confiance (Genève)

Tribunal des prud'hommes (Genève 3)

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)



Lois et Règlements

Loi sur le Tribunal des prud'hommes E 3 10

Règlement fixant le tarif des frais en matière civile E 1.05.10



Sites utiles

Groupe de confiance (Etat de Genève)

MAISON GENEVOISE DES MEDIATIONS (MGEM)

OCIRT

La clé - répertoire d'adresses

Tribunal des Prud'hommes

Pouvoir judiciaire - Bureau de la médiation