

**Agissons
ensemble**

**contre le
harcèlement
sexuel et le
mobbing!**

ssp femmes

Case postale 1360 | 1001 Lausanne
Téléphone 021 340 00 00 | Fax 021 340 00 09
central@ssp-vpod.ch / www.ssp-vpod.ch

ssp  **vpod**



Lausanne, 2008

Editeur responsable: Michela Bovolenta

Photo de couverture: Fotolia / Stefan Redel

Table des matières

Introduction	4
Halte à toutes les discriminations!	6
1. Le harcèlement sexuel	7
1.1. La définition	7
1.2. Les dispositions légales	8
1.3. Les manifestations au quotidien	8
1.4. Les causes	9
1.5. Les conséquences	11
2. Le mobbing ou harcèlement psychologique	13
2.1. La définition	13
2.2. Les dispositions légales	14
2.3. Les manifestations au quotidien	14
2.4. Les causes	15
2.5. Les conséquences	17
Les conséquences du mobbing sont graves!	19
3. Que faire	20
3.1. Prévenir	20
3.2. Agir	20
Conseils pour les victimes de harcèlement	22
4. Modèle de convention	23
5. Références et approfondissements	35
6. Adresses utiles	37

Introduction

La présente brochure porte sur la question de la violence au travail, exercée sous forme de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement psychologique ou mobbing. Elle a été souhaitée et élaborée par la Commission des femmes du ssp qui a voulu mettre à disposition des membres un document simple et clair sur ces questions. En effet, s'il est vrai qu'on en parle beaucoup, ces pratiques douloureuses restent très difficiles à dénoncer sur le lieu de travail.

La première partie de cette brochure porte sur **le harcèlement sexuel**. Interdit par la loi sur l'égalité, le harcèlement sexuel a donné lieu à peu de plaintes et fait moins parler de lui que le mobbing, phénomène fort médiatisé.

Pourtant, le calme n'est qu'apparent. L'expérience et les témoignages récoltés au fil des années montrent que, en matière de harcèlement sexuel, c'est encore et, peut-être, plus que jamais, la loi du silence qui règne dans les entreprises. Un sentiment d'impuissance et de honte submerge les personnes à qui cela arrive. Beaucoup se taisent, supportent autant qu'elles peuvent et finissent souvent par tomber malades. Celles qui osent parler, se trouvent souvent face à un mur: on ne les croit pas, on pense qu'elles exagèrent, les collègues se détournent. Le dépôt d'une plainte reste un parcours du combattant, que peu de femmes osent affronter. Entre 1996, date d'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, et 2004, 92 cas de harcèlement sexuel ont été dénoncés aux offices cantonaux de conciliation. 57 cas ont fait l'objet d'une décision de justice rendue par les Tribunaux.

Aussi, le harcèlement sexuel reste un phénomène répandu. Une enquête réalisée en 2007 à la demande du Département fédéral de l'intérieur montre que 28% des femmes interrogées se sont senties harcelées sexuellement ou dérangées par un comportement harcelant au cours de leur vie professionnelle contre 10% des hommes (Strub, Schär Moser, 2007).

La deuxième partie de cette brochure porte sur **le harcèlement psychologique** ou **mobbing** qui a fait son apparition dans les années 90. La forte médiatisation de ce problème a eu pour

effet positif d'inciter un certain nombre de salarié-e-s à dénoncer ces pratiques. Pourtant, le chemin des paroles aux actes reste long et semé d'embûches. Les dispositions légales restent lacunaires et nombre d'entreprises n'ont pas de dispositif anti-mobbing. L'employé-e qui se dit victime de mobbing de la part d'un supérieur hiérarchique est rarement accueilli les bras ouverts. Enfin, il y a des situations qui favorisent cette pratique comme les restructurations et réorganisations, la concurrence accrue, l'accélération des rythmes de travail, mais aussi la précarisation des conditions de travail ou l'individualisation des rémunérations.

Le mobbing est une pratique répandue en Suisse. D'après une étude de 2003, près de 8% des employé-e-s interrogé-e-s ont été victimes de mobbing durant les six mois ayant précédé l'enquête, ce qui constitue un taux élevé en comparaison européenne (seco, 2003).

La troisième et quatrième partie de la brochure sont consacrées à **la prévention** et à **l'action**, notamment par la mise à disposition **d'un modèle de convention** pour mettre sur pied un dispositif anti-harcèlement dans les entreprises.

Commission des femmes du *ssp*
Lausanne, octobre 2008

Halte à toutes les discriminations!

Tolérer que des groupes sociaux ou des personnes soient discriminées en raison de caractéristiques personnelles favorise les pratiques de harcèlement.

Le harcèlement sexuel prend ses racines dans la discrimination sexiste qui s'est exercée historiquement et qui subsiste de nos jours à l'égard des femmes.

Le harcèlement psychologique fait davantage de victimes parmi les personnes d'origine étrangère. Les cas de mobbing sont nettement plus fréquents chez les étrangers/-ères et les personnes possédant la double nationalité (10,5%, respectivement 12,1%) que chez les Suisses (6,9%), (seco, 2003).

Or, il faut savoir que toute discrimination due aux caractéristiques individuelles porte atteinte à la personnalité du/de la travailleur/-euse et constitue une violation des droits humains:

«Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique» (Article 8 de la Constitution fédérale).

Malgré l'article constitutionnel, notre société tolère des discriminations. Il suffit de penser à la situation des femmes salariées, notamment aux inégalités salariales: malgré les luttes des femmes, malgré la Constitution et la Loi sur l'égalité, la différence de salaires entre les sexes est toujours de 20%. Et ce n'est que la pointe de l'iceberg des discriminations!

Lutter contre les discriminations constitue donc un premier pas pour lutter, à long terme, contre le harcèlement sexuel et psychologique.

1. Le harcèlement sexuel

1.1. La définition

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à l'intégrité physique et psychique d'une personne. Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne subit un comportement d'ordre verbal, non verbal et/ou physique à connotation sexuelle, une ou plusieurs fois.

Le harcèlement sexuel n'a rien à avoir avec un flirt ou une relation amoureuse librement consentie. Il implique un comportement irrespectueux et non désiré. Les mots, les gestes, les attitudes de l'agresseur mettent la victime mal à l'aise et font de plus en plus mal. Le harcèlement sexuel se manifeste par un climat de travail hostile et peut s'accompagner d'un chantage. Plus le temps passe, plus la situation devient difficile à vivre pour la personne harcelée: des plaisanteries à première vue anodines peuvent transformer le climat de travail en un enfer si elles se répètent, se font insistantes, s'accompagnent de suggestions et de gestes à caractère sexiste.

► **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.**

Bien qu'aujourd'hui on mette volontiers en avant le fait que les hommes aussi subissent du harcèlement sexuel, force est de constater que la majorité des victimes de harcèlement sexuel sont encore et toujours des femmes. Selon une enquête très récente, 28% des femmes se seraient senties harcelées sexuellement durant leur vie professionnelle contre 10% des hommes. De plus, les hommes sont responsables de la majorité des actes relevant du harcèlement sexuel et ce y compris lorsque les victimes sont des hommes. Les femmes se disent harcelées quatre fois sur cinq par des hommes et une fois sur sept par un groupe mixte. Cette proportion est d'une fois sur deux, respectivement d'une fois sur quatre pour les hommes victimes de harcèlement (Strub, Schär Moser, 2007).

► **Le harcèlement sexuel est donc un comportement sexiste qui renvoie aux rapports**

de pouvoir entre les sexes, à la domination masculine et aux inégalités persistantes entre hommes et femmes.

1.2. Les dispositions légales

Plusieurs dispositions légales régissent la protection des employé-e-s en cas de harcèlement sexuel. Il s'agit en particulier de l'article 6 de la loi sur le travail, de l'article 328 du Code des obligations qui visent à protéger la personnalité et la santé des travailleurs et des travailleuses et de l'article 198 du Code pénal qui vise à punir l'auteur d'un acte d'ordre sexuel.

Depuis 1996, la loi sur l'égalité (LEg) considère le harcèlement sexuel comme un comportement discriminatoire et son article 4 l'interdit explicitement.

«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 des faveurs de nature sexuelle».

A son article 5, alinéa 3, la LEg condamne l'employeur à verser une indemnité (calculée sur la base du salaire moyen suisse) à la personne harcelée *«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».*

1.3. Les manifestations au quotidien

Le diable se cache dans les détails. Cette maxime s'applique à merveille aux actes de harcèlement sexuel. Rien de grandiose: le harcèlement sexuel aime la discrétion, si bien que la personne harcelée a de la peine à prouver les faits: des mots glissés à l'oreille ou entre deux portes, des attouchements dans l'ascenseur, une image exposée sur le portable à la pause, juste pour rigoler. Et lorsqu'il s'agit d'agressions physiques – car cela existe hélas toujours – cela se passe loin des regards.

Ces comportements peuvent être divisés en trois groupes:

1 Des manifestations verbales telles que des remarques sur l'apparence physique ou la sexualité, des invitations non désirées, des paroles et plaisanteries déplacées, des manœuvres d'approche accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles.

Des manifestations non verbales telles que des regards évaluateurs, l'étalage ou l'affichage de matériel pornographique.

2 Des manifestations physiques telles que des contacts physiques apparemment fortuits, des attouchements, des bousculades, voire des gifles, des coups, des agressions sexuelles.

3 **► Si vous êtes victime de l'un ou de plusieurs de ces comportements et que cela vous met mal à l'aise, il est important de réagir vite et clairement. La loi interdit les actes de harcèlement sexuel. L'expérience montre que le temps qui passe ne fait qu'empirer la situation.**

1.4. Les causes

Le harcèlement sexuel trouve son fondement dans la domination masculine qui, malgré quelques avancées, continue à structurer les relations sociales, y compris sur les lieux de travail. Les stéréotypes de sexe vont encore bon train: pour nombre d'hommes, les femmes ne sont toujours pas des travailleuses à part entière avec des droits égaux, mais restent avant tout des épouses, des mères et des maîtresses... dont ils pourraient disposer à leur guise.

Attention, les stéréotypes de sexe s'appliquent aussi aux hommes. Ce sont souvent des hommes qui ne correspondent pas au modèle de virilité dominant qui sont confrontés à des comportements de harcèlement sexuel.

► Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, ce n'est pas votre personne qui est en cause: c'est un problème de société. Il ne faut dès lors ni avoir honte ni se sentir coupable, mais réagir et chercher sans tarder de l'aide.

Souvent, la culture d'entreprise favorise un climat de travail sexiste et machiste. Les femmes sont moins bien considérées dans l'entreprise et elles sont encore discriminées au plan des salaires et de l'évolution professionnelle. Or, l'inégalité de traitement constitue un terreau favorable au harcèlement sexuel. Les situations suivantes sont problématiques:

- Les femmes subissent des discriminations salariales, car personne ne s'engage en faveur d'une transparence salariale effective.
- Les femmes accèdent rarement à des promotions et sont dès lors sous-représentées aux échelons hiérarchiques.
- L'égalité des sexes est une déclaration de principe sans aucune mise en pratique dans le quotidien.
- Des projets axés sur l'égalité sont lancés formellement, mais simultanément sabotés de manière informelle.
- La volonté d'appliquer concrètement l'égalité fait défaut aux différents échelons hiérarchiques.

Si toutes les femmes peuvent être touchées par le harcèlement sexuel, il y a davantage de risques pour:

- Les femmes qui sont isolées dans un milieu essentiellement masculin ou dans un métier traditionnellement masculin.
- Les femmes qui sont nombreuses, sans qualification et dirigées par un homme.
- Les femmes qui vivent une situation précaire, telle que les immigrées sans statut légal ou avec des permis de courte durée, les mères seules, les personnes avec un faible bagage professionnel.
- Les femmes qui ont un travail précaire.

Il n'existe pas d'études rigoureuses sur le harcèlement sexuel dont sont victimes les hommes, mais l'expérience montre que les homosexuels constituent un groupe à risque.

1.5. Les conséquences

Les conséquences du harcèlement sexuel sont nombreuses, se manifestent à court et à long terme. Les témoignages montrent la difficulté qu'ont les personnes touchées pour se remettre pleinement de cette expérience.

Sur le plan professionnel

La stratégie du harceleur consiste à déstabiliser la personne au point qu'elle perd confiance en elle. Le harcèlement sexuel s'accompagne souvent de harcèlement psychologique.

«Soumise à un stress important qui va la déstabiliser et lui faire perdre confiance en ses propres capacités, la victime risque de commettre des erreurs professionnelles qui lui seront reprochées et pourront, dans certains cas, justifier une mutation, une rétrogradation ou un licenciement.» (Ducret, 2001).

La victime ressent le plus souvent un fort sentiment de culpabilité pour ne pas avoir su/réussi à dire non. En effet, au début, les manifestations du harceleur peuvent paraître anodines. La victime s'accroche à l'espoir

que les choses s'arrangent avec le temps, puis elle s'enfonce dans une situation qui la dépasse, la culpabilise et l'écrase.

Sur le plan de la santé

Il est fréquent que, au bout d'un certain temps, la personne harcelée tombe malade, rencontrant le plus souvent des problèmes psychiques, tels des troubles du sommeil, le manque d'appétit, l'anxiété, voire la dépression, qui peuvent être suivis de problèmes physiques, tels par exemple des ulcères, des maux de tête, des eczémas, de l'hypertension artérielle.

Ces troubles se traduisent par des absences de plus en plus fréquentes, avec une difficulté toujours plus grande de réintégrer son poste et de se retrouver en face du harceleur. Dans les situations les plus graves, quitter son emploi peut paraître comme la seule voie d'issue.

Sur le plan social

Les conséquences du harcèlement sexuel se font sentir également au sein du couple et des proches, notamment par des tensions

avec le/la partenaire, mais aussi avec les proches (enfants, parents, ami-e-s, etc.) qui souvent peinent à comprendre et sous-évaluent la gravité de la situation.

Sur le plan économique

L'entreprise et le collectif de travail ressentent aussi les conséquences négatives du harcèlement sexuel. Le climat de travail se dégrade, les relations au sein de l'équipe se tendent, l'absentéisme augmente, la productivité peut même baisser en présence de tels agissements. Une étude américaine, citée par Ducret, estime le coût du harcèlement sexuel à 189 millions de dollars par année. Au regard de ces coûts, une politique de prévention du harcèlement sexuel est profitable non seulement aux personnes touchées mais également à l'entreprise et à la collectivité.

2. Le mobbing ou harcèlement psychologique

2.1. La définition

«Un individu est sélectionné entre tous, pris pour cible, marqué au fer rouge de l'exclusion. Il sera sans cesse agressé, persécuté, aussi longtemps qu'il le faudra (...). Sans que personne, absolument personne n'intervienne pour remettre de l'ordre dans les esprits. Un processus est déclenché, qui ne cessera de se renforcer, de se perpétuer et qui conduira la victime à la perte de son emploi, à la maladie, à l'invalidité. Si ce n'est au suicide».

C'est ainsi que Leymann, psychologue du travail qui a donné le premier la définition du mobbing, décrit ce phénomène en 1993. Aujourd'hui, le terme de «mobbing» est largement répandu. Pourtant les solutions se font toujours attendre.

Le mobbing est une forme de terreur psychologique. Dans la définition de Leyman, il se caractérise par des propos et des actes hostiles répétés sur une longue période (au moins 6 mois) visant à déstabiliser, à humilier et à marginaliser, voire à exclure une personne.

Le mobbing, ce sont des reproches injustifiés, le mépris, les chicanes administratives imposées inutilement, les brimades, bref un climat de travail en permanence tendu, entretenu par un responsable hiérarchique ou un-e collègue qui semble parfois prendre plaisir à un jeu qui devient de plus en plus brutal.

L'organisation et la structure de l'entreprise, le fait de réorganiser, de délocaliser une partie des tâches, de faire des économies, d'accélérer les rythmes de travail ou de réduire les effectifs sont des facteurs qui facilitent, mais ne justifient pas, des comportements de harcèlement psychologique.

Le mobbing touche 7,6% de personnes en Suisse. Un taux élevé en comparaison internationale. Les hommes et les femmes sont également victimes, mais les secteurs de l'hôtellerie/restauration et de la santé sont davantage touchés (seco, 2003).

2.2. Les dispositions légales

Au point de vue de la loi, il n'existe pas de dispositions spécifiques interdisant le harcèlement psychologique. C'est étonnant lorsqu'on pense au flot d'articles, de livres et de conférences sur ce thème.

Cela dit, plusieurs dispositions légales s'appliquent. Nous retiendrons ici les principales, soit l'article 6, alinéa 1 de la loi sur le travail et l'article 328 du Code des obligations qui tous deux visent à protéger la personnalité et la santé du travailleur et de la travailleuse et obligent l'employeur à prendre des mesures adéquates.

Ainsi, l'article 328 du Code des obligations précise que l'employeur *«prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui»*.

Le Tribunal fédéral donne également une définition du mobbing en retenant les éléments suivants: enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles (un ou deux actes ne suffisent pas), répétés fréquemment pendant une période assez longue par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

2.3. Les manifestations au quotidien

Le harcèlement psychologique se caractérise par une très grande souffrance. Pourtant, les actes pris isolément paraissent souvent supportables. De nombreuses études détaillent les comportements et actes caractéristiques du mobbing. Nous pouvons les regrouper comme suit:

- 1 Des agissements visant à empêcher la personne visée de s'exprimer: on l'interrompt constamment, on ne lui parle plus, on communique uniquement par mail, on lui refuse la possibilité de s'exprimer.
- 2 Des agissements visant à isoler la victime tels que refuser de lui parler,

ignorer sa présence en s'adressant uniquement aux autres, interdire aux collègues de lui parler, lui attribuer un poste de travail isolé, la direction refuse toute demande d'entretien.

- 3 Des agissements visant à discréditer la victime dans son travail tels que lui retirer son autonomie, refuser de lui transmettre des informations utiles, contester toutes ses décisions, lui retirer l'accès aux outils de travail, lui assigner des tâches inférieures à ses compétences ou alors très supérieures, lui faire exécuter des tâches humiliantes ou des travaux dangereux, lui donner sans cesse des tâches nouvelles ou ne lui en confier aucune, nier ses droits, refuser des promotions ou des améliorations salariales.

- 4 Des agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues tels que médire, calomnier, ridiculiser, faire passer pour un malade mental, critiquer son origine, ses croyances politiques ou religieuses, critiquer sa vie privée.

- 5 Des agissements visant à compromettre la santé de la victime tels que la menacer de violences physiques, voire l'agresser physiquement ou sexuellement, lui hurler dessus, envahir sa vie privée de coups de téléphone, sms, lettres, e-mail, la suivre dans la rue ou causer des dégâts à son véhicule.

► **Si vous vous sentez touché-e par de tels actes, réagissez rapidement. Ne laissez pas la spirale du mobbing s'enclencher et entamer votre santé. Il vous sera alors de plus en plus difficile de sortir indemne d'une telle expérience.**

2.4. Les causes

Le mobbing peut être le fait d'un conflit non résolu entre collègues, qui dure et se durcit au point que les chicanes et les tracasseries imposées à un-e collègue se multiplient, s'amplifient jusqu'à lui porter préjudice, le ridiculiser et le rendre malade.

Pourtant, le plus souvent l'entreprise a une responsabilité et le mobbing, loin d'être un

phénomène individuel et d'ordre privé, procède de l'organisation et des conditions de travail elles-mêmes, ainsi que de la gestion du personnel. Les restructurations, l'accélération des rythmes de travail, la pression à la performance, la mise en concurrence des salarié-e-s entre eux/elles sont autant de facteurs qui favorisent le mobbing.

«Paradoxalement le système contemporain de gestion d'entreprise engendre la souffrance et l'injustice (restructurations ou plans sociaux) et offre en même temps des promesses de bonheur et de réalisation à celles et ceux qui feraient preuve de qualités d'adaptation» (Fromageat, Wennubst).

Au niveau de l'organisation du travail, les problèmes suivants favorisent l'apparition du mobbing:

- Délimitation insuffisamment claire des tâches et des compétences.
- Dépendance de plusieurs supérieur-e-s hiérarchiques.
- Inadéquation entre les tâches, les qualifications et la marge de décision.
- Existence de fonctions de coordination

sans compétences décisionnelles.

- Volume de tâches inapproprié.
- Exigences de qualification inappropriées.

Les valeurs et les normes de l'entreprise peuvent avoir une influence négative, notamment:

- Une vision et des lignes directrices inexistantes ou pas mises en pratique.
- Une pression à la concurrence et à la conformité.
- Un système de communication opaque ou embrouillé.
- Une gestion des conflits inexistante.
- Un manque de compétences sociales au niveau de la direction.

Les auteurs du mobbing sont, dans 51,3% des cas, des supérieur-e-s hiérarchiques, dans 16% des cas des collègues, puis des subordonnés (13%), enfin des auteur-e-s multiples ou autres (19,7%) (seco, 2003). Cela montre bien que le mobbing implique souvent une relation inégale du point de vue du pouvoir: l'employé-e est de par sa position de subordonné-e – et rappelons

qu'en Suisse la démocratie s'arrête souvent aux portes des entreprises! – une proie facile des abus de pouvoir d'une hiérarchie trop souvent toute puissante et peu incline à écouter celles et ceux d'en bas.

2.5. Les conséquences

Sur le plan professionnel

La conséquence la plus fréquente est un manque de confiance en soi, tel que la victime se sent souvent elle-même responsable de ce qui lui arrive, perd ses moyens, commet des fautes qui lui valent de nouveaux reproches, justifient un refus de promotion, un changement d'affectation, l'attribution ou la suppression de tâches. Bref, la victime se trouve prisonnière du cercle infernal du mobbing.

Le but du harceleur est d'isoler la victime, puis de l'exclure, en la rétrogradant, en la licenciant, en la poussant à la démission ou alors à l'AI.

Sur le plan de la santé

D'après l'étude du seco (2003), les victimes de mobbing souffrent davantage de troubles de santé, sont plus souvent en congé maladie et cumulent un nombre plus important de consultations médicales.

Souvent les victimes développent des maladies psychiques et physiques au point de devoir quitter leur emploi sans parvenir à en retrouver un nouveau. Elles se retrouvent ainsi en incapacité de travail de longue durée, souvent ne sont plus en mesure de retrouver un nouvel emploi et leur état de santé justifie des prestations d'invalidité.

Sur le plan social

La victime se trouve isolée socialement tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Souvent, la famille et l'entourage peine à comprendre la situation, d'autant plus que la personne harcelée, en perte de confiance, n'ose pas en parler ou alors en parle sans arrêt finissant par «fatiguer» tout le monde. Au sein de l'entreprise aussi, les conséquences sont importantes tant au niveau du climat de travail qui se dégrade que du point de vue économique.

Lorsque rien n'est entrepris de manière structurelle pour améliorer la situation, les effets négatifs se font sentir au sein de toute l'entreprise: les conflits non résolus pèsent sur le climat de travail et sur la motivation du personnel, l'efficacité au travail s'en ressent, les absences pour cause de maladie augmentent, de même que les départs de personnes expérimentées qu'il faut remplacer; le temps que les cadres doivent consacrer à la résolution de conflits augmentent.

Sur le plan économique

En Suisse, on estime que le coût d'un cas de mobbing équivaut pour l'entreprise à environ le salaire annuel d'un-e employé-e. Il n'existe par ailleurs pas d'étude portant sur le coût global du mobbing. Toutefois, en 2001, le seco a évalué à 8 milliards de francs les coûts des atteintes à la santé liées au travail (stress, mobbing, accidents professionnels), ce qui équivaut à 2,3% du Produit Intérieur Brut.

Les conséquences du mobbing sont graves!

Dans un livre paru en 2000 (Fromaigeat, Wennbust), le Docteur Alain Kiener, spécialiste de la médecine du travail du seco, résumait de manière claire et alarmante les conséquences du mobbing tant pour les victimes que pour les entreprises et la société. Ses propos sont d'une très grande actualité :

«Si le harcèlement psychologique ne peut nous laisser indifférent c'est qu'il entraîne des conséquences souvent très graves pour les victimes qui le subissent, pour les entreprises qui l'ignorent et pour l'ensemble des citoyens qui doivent en assumer le prix (...). L'expérience dont nous disposons aujourd'hui démontre l'importance capitale d'une véritable stratégie de prévention intégrant cours de sensibilisation et d'information, formation de médiateurs, rédaction de convention d'entreprise condamnant le mobbing (...). Pathologies psychiatriques, lourdes et durables suivies d'une exclusion du monde du travail sont trop souvent le lot des victimes. Absences de longue durée, fluctuation du personnel anormalement élevée, présentéisme de collaborateurs harcelés et démotivés affectent lourdement le budget des entreprises. Accroissement rapide des mises à l'AI pour raisons psychologiques, augmentation régulière des primes d'assurance maladie grèvent le budget de la nation et des citoyens suisses.»

Les conséquences graves du mobbing sont donc connues depuis longtemps. Pourtant, les solutions tardent à voir le jour. Et pour cause: éradiquer les pratiques de harcèlement psychologique sur les lieux de travail équivaldrait à modifier en profondeur l'organisation et les relations de travail.

Il faudrait notamment diminuer le niveau de stress et les pressions constantes qui sont exercées sur les salarié-e-s afin d'augmenter la productivité. Il faudrait également réduire le pouvoir des cadres au profit de relations de travail davantage fondées sur le partenariat et la reconnaissance des droits syndicaux.

3. Que faire?

3.1. Prévenir

Le syndicat a un rôle très important en matière de prévention. Une de nos tâches consiste à encourager la mise en place d'une politique anti-harcèlement ainsi que de veiller à son application et à son adéquation par rapport aux cas concrets.

Le travail de prévention est un point essentiel de tout dispositif anti-harcèlement. Il faut d'abord informer clairement le personnel sur l'interdiction de harceler. Il est important de parler explicitement des deux formes de harcèlement sexuel et psychologique. Il faut ensuite sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur cette question et former les cadres et les membres de la direction.

Les éléments de base de la prévention sont:

- Informer et parler de la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail.
- Informer et parler du mobbing sur le lieu de travail.
- Former le personnel d'encadrement et

le rendre attentif qu'une situation de stress ne justifie pas le harcèlement.

- Rappeler à l'ensemble du personnel qu'en cas de harcèlement, il faut réagir rapidement avant que les situations ne s'enlisent.
- Insister sur l'importance de la solidarité avec la victime de harcèlement sexuel: se taire, c'est être complice malgré soi du harceleur.

3.2. Agir

Le syndicat doit agir contre toute forme de harcèlement, notamment en exigeant des employeurs qu'ils mettent sur pied une politique anti-harcèlement comprenant au minimum:

- Une déclaration d'interdiction du harcèlement dans l'entreprise.
- Un règlement interne des conflits, comprenant une procédure pour résoudre à l'amiable les situations qui peuvent l'être et une procédure formelle lorsque la conciliation n'est plus possible et qu'une enquête doit être ouverte.

Un modèle de convention est proposé au point 5 de la présente brochure. En bref, lors de la mise en place de conventions anti-harcèlement dans le cadre de conventions collectives de travail ou de règlements, le syndicat doit exiger:

- Le droit d'assister la personne plaignante durant toute la procédure.
- Dans les cas de harcèlement sexuel, étant donné la difficulté que rencontrent souvent les victimes pour s'exprimer, le droit de déposer plainte au nom de la ou des victime(s).
- Le droit à avoir accès au dossier et aux conclusions de l'enquête.

De plus, le syndicat doit pouvoir surveiller l'application du règlement anti-harcèlement et exiger des modifications si celui-ci se révèle insuffisant et/ou lacunaire à la lumière de la pratique.

► **Si vous vous considérez victime d'agissements relevant du harcèlement sexuel ou psychologique, et que vous ne savez pas quoi faire, cherchez de l'aide, auprès notamment du ssp.**

► **Si vous êtes témoin d'actes de harcèlement, ne restez pas passifs/-ves, manifestez votre désapprobation, approchez la personne harcelée, parlez-lui et invitez-la à se faire aider.**

Conseils pour les victimes de harcèlement

Soyez actif/-ve et réagissez immédiatement:

1. Montrez de manière posée et claire que vous n'allez plus tolérer ce comportement non désiré; bien souvent la personne ne comprend pas ce qui lui arrive.
2. Cherchez un soutien afin que le conflit puisse rapidement être reconnu comme tel. Parlez-en avec des collègues de travail auxquels vous faites confiance.
3. Si vous êtes harcelée sexuellement, parlez en avec d'autres femmes de votre entreprise, car il arrive souvent que d'autres femmes aient également été harcelées.
4. Rédigez un «journal» des événements dans lequel vous décrierez avec précision les différents événements qui ont eu lieu. Ce document vous permettra de réfléchir et d'aborder de manière posée les événements; ce journal constituera également une documentation que l'on pourra utiliser pour les étapes ultérieures, par exemple lors d'un entretien avec votre supérieur-e (à condition que cette personne ne soit pas elle-même impliquée dans le conflit) ou, en fin de processus, dans le cadre d'une action en justice.
5. Cherchez le conseil et le soutien de services indépendants et non impliqués dans le conflit, tel syndicat, bureau de l'égalité, inspection du travail, médecin.

4. Modèle de convention

Le Code des obligations (CO), la loi sur le travail (LTr) et la loi sur l'égalité (LEg) obligent les employeurs à protéger la santé physique et psychique ainsi que la personnalité des travailleurs et des travailleuses. Cependant, au quotidien, ces lois ne constituent pas des instruments suffisants. Il est donc important d'élaborer par écrit des conventions d'entreprise ou des règlements visant à protéger les salarié-e-s des harcèlements sexuel et psychologique.

Une convention d'entreprise est profitable à toutes les parties et les employeurs devraient se montrer ouverts sur ce point. D'après nos expériences, cela n'est pas toujours le cas et lorsque des conventions existent, leur application n'est pas toujours exemplaire: les personnes qui osent se plaindre sont encore trop souvent pointées du doigt et les choses se corsent lorsque la plainte met en cause un cadre. C'est pourquoi il est important de disposer de règles écrites et claires qui définissent sans ambiguïté ce qu'il faut faire dans de telles situations. Aussi, le ssp considère que les personnes de confiance chargées d'enquêter sur les cas de harcèlement devraient être extérieures à l'entreprise.

Ci-dessous, vous trouverez une convention-type qui peut être reprise telle quelle ou sous une forme adaptée aux conditions de l'entreprise considérée. En cas d'adaptation de ce document, il convient néanmoins de veiller à ce que la totalité de son contenu soit maintenue. Cette convention-type se base sur un règlement-type contre le harcèlement sexuel élaboré par le ssp en 1995 et tient compte des expériences et des évolutions légales intervenues depuis lors, ainsi que de démarches similaires mises en place dans d'autres administrations publiques de l'Union européenne. La convention inclue la question des discriminations que des personnes peuvent subir sur leur lieu de travail, par exemple en raison de leur orientation sexuelle ou de leur origine.

La convention-type se base sur quatre points:

- Elle rappelle les responsabilités de l'employeur, des cadres et du personnel.
- Elle prévoit un travail de prévention contre le harcèlement sexuel, le mobbing et la discrimination au moyen de

la formation continue et de l'information afin de sensibiliser le personnel. Elle permet de renforcer la confiance en soi et d'encourager une collaboration basée sur un partenariat.

- Elle garantit aux victimes de harcèlement sexuel, de mobbing et de discrimination le droit d'être conseillées et d'être soutenues.
- Elle fixe une procédure de plainte uniforme et fixe les sanctions auxquelles s'exposent les auteur-e-s de ces agissements.

Convention-type contre le harcèlement sexuel et sexiste, le harcèlement psychologique ou mobbing et toute forme de discrimination sur le lieu de travail

1. Principe

Toute personne employée par (...) a droit à la protection de son intégrité personnelle sur son lieu de travail.

Protection de l'intégrité de la personne sur le lieu de travail

Il est également entendu que le harcèlement sexuel, les comportements socialement déplacés, les conflits persistants et le manque de respect pour des modes de penser différents, pour des personnes appartenant à une culture ou à une communauté religieuse différentes détériorent le climat de l'entreprise, nuisent au bon déroulement des activités et affectent la qualité des résultats du travail.

Le harcèlement sexuel et sexiste, le mobbing et la discrimination sur le lieu de travail représentent des atteintes graves aux droits des personnes qui les subissent et à leur autodétermination sexuelle et contreviennent à leur contrat de travail. Les mesures et sanctions prévues dans le présent règlement visent à faire disparaître ces agissements.

(...) mettra tout en œuvre pour éliminer l'ensemble des préjudices qu'ont à subir les femmes et pour créer et faire régner un climat qui soit convivial pour elles. La fin du harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail sera une importante contribution à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Champ d'application

Cette convention s'applique à tout le personnel de (...).

3. Interdiction

Toute forme de harcèlement sexuel et sexiste, de mobbing et de discrimination est interdite au sein de (...) et est passible de sanctions.

4. Définitions

4.1. Harcèlement sexuel et sexiste

Le harcèlement sexuel et sexiste se manifeste par des tentatives de rapprochement non désiré et de dévalorisation de toute nature, sous forme de gestes, de propos, de propositions et d'actes. Ce sont des contacts physiques non désirés ou des allusions sexuellement blessantes qui surviennent sur le lieu de travail et que la personne ou le groupe visé ressent comme vexatoires, inappropriés et inopportuns.

Le harcèlement sexuel et sexiste porte atteinte à l'intégrité de la personne qui le subit, qui se sent en danger, humiliée ou harcelée, son travail en souffre, son emploi peut être menacé et un climat désagréable ou intimidant s'installe sur le lieu de travail.

*Exemples de
harcèlement sexuel*

Sont considérées comme des formes de harcèlement sexuel:

- Des attouchements en apparence fortuits.
- Des invitations non sollicitées dont l'intention est claire.
- Des remarques déplacées sur le physique et le comportement sexuel dans la vie privée.
- Des poursuites à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- Des contacts physiques non désirés.
- Des manœuvres d'approches, accompagnées de promesses ou de menaces.

*Exemples de
harcèlement sexiste*

Le harcèlement sexiste s'adresse souvent non pas à une personne, mais à un groupe de personnes, les femmes tout particulièrement. Ce sont notamment:

- Des regards critiques.
- Des remarques et des plaisanteries déplacées.
- L'étalage, l'exposition ou l'affichage de matériel pornographique.

Il est clair que le chantage, les relations sexuelles obtenues par la contrainte, les agressions sexuelles et physiques, l'usage de la contrainte et le recours à la violence sont des actes constitutifs de délits. Il est donc normal que des sanctions soient prises au sein de l'entreprise.

4.2. Mobbing (ou harcèlement psychologique)

Il y a mobbing sur le lieu de travail lorsqu'une personne est en butte à des tracasseries, des menaces ou une exclusion. Le mobbing nuit au développement de la personnalité, porte atteinte à l'estime de soi et à la liberté d'action et de décision de la personne qui subit le mobbing et qui est atteinte dans sa dignité et sa réputation. Le mobbing empêche la personne harcelée de s'investir dans son travail et de s'acquitter efficacement de ses tâches professionnelles.

Sont à considérer comme des actes de mobbing, par exemple:

- Le dénigrement de l'employé-e ou de sa famille.
- Le colportage de rumeurs défavorables à un-e employé-e ou à sa famille.
- Le refus d'entrer en conversation.
- La rétention intentionnelle des informations nécessaires pour le travail.
- Les menaces et humiliations.
- Les insultes, les traitements blessants, les sarcasmes et l'agressivité.
- Le traitement indigne de la part d'un-e supérieur-e qui, par exemple, donne des tâches vexantes, infaisables, inutiles ou qui refuse de donner du travail à faire.
- Le fait de poursuivre quelqu'un jusque dans la sphère privée.

*Exemples
d'agissements
constitutifs de
mobbing*

4.3 Discrimination

La discrimination est le dénigrement d'un-e employé-e en raison du sexe, d'un handicap, de l'origine, de la couleur de la peau, de la religion, des opinions politiques ou de l'identité sexuelle. Elle porte atteinte à la dignité de la personne qui la subit et à ses droits fondamentaux.

Sont à considérer comme des marques de discrimination, par exemple:

- Des messages écrits ou oraux et des actes à contenu dégradant, les motifs étant ceux qui ont été définis ci-dessus.
- Tous les agissements de mobbing ayant la discrimination comme mobile.

*Exemples de
discrimination*

5. Responsabilité

Responsabilité de l'employeur

En tant qu'employeur, (...) réproouve toute forme de harcèlement sexuel, de mobbing et de discrimination sur le lieu de travail. Considérant qu'il est de son devoir de mettre tout en œuvre pour protéger son personnel contre de tels agissements, (...) s'engage, avec l'accord de la personne plaignante, à intenter une action contre les personnes ayant contrevenu à cette convention. (...) veillera donc à ce que la personne plaignante ne risque aucune mesure de rétorsion pour avoir dénoncé le comportement inopportun.

Si un-e employé-e est harcelé-e sexuellement ou psychologiquement ou discriminé-e sur son lieu de travail par une personne extérieure à l'entreprise, (...) usera de son pouvoir juridique et objectif pour empêcher toute répétition de ces agissements.

Responsabilité des collègues

(...) requiert de tout son personnel le respect des limites convenables dans les contacts interpersonnels avec les collègues.

La personne qui se sent victime de harcèlement sexuel, de mobbing ou de discrimination est invitée à faire savoir à la personne en cause de façon non équivoque qu'il ou elle juge son comportement inacceptable.

Les collègues sont coresponsables du harcèlement commis par un tiers. Ils et elles sont donc invité-e-s à apporter leur soutien à la personne qui se plaint, en faisant clairement comprendre à la personne en cause que son comportement est inacceptable.

Responsabilité des cadres

Par leur comportement, les cadres contribuent à ce que le climat de travail respecte l'intégrité personnelle et l'amour-propre de chacun-e. Il leur incombe de réagir immédiatement à tout signe dénotant l'éventuelle présence de harcèlement sexuel, mobbing ou discrimination sur le lieu de travail.

On rappellera à ses responsabilités les cadres qui ne s'opposeraient pas énergiquement à une manifestation de harcèlement sexuel, de mobbing ou de discrimination. En cas de récurrence, une sanction sera appliquée.

6. Information et formation continue

L'ensemble du personnel sera informé des principes de (...) concernant le harcèlement sexuel, le mobbing et la discrimination sur le lieu de travail et sur le présent règlement.

Le harcèlement sexuel, le mobbing et la discrimination sur le lieu de travail seront traités dans les programmes de formation et de formation continue. Le but est de :

- Sensibiliser l'ensemble du personnel et l'amener à collaborer.
- Renforcer la confiance en soi des employés, femmes et hommes, et leur permettre de développer leurs capacités.

Information et formation du personnel

Les cadres suivront une formation spéciale dans le cadre de laquelle :

- On les informera sur les facteurs qui permettent de faire disparaître le harcèlement sexuel, le mobbing et la discrimination de l'environnement de travail.
- On les rendra attentifs/-ves aux devoirs qu'implique le principe de la présente convention.
- On les préparera à faire face aux problèmes qu'ils et elles peuvent rencontrer.

Formation continue des cadres

Toutes les personnes qui auront à intervenir officiellement au cours d'une procédure de recours (personne de confiance, membre de la commission de recours) seront formées à cette tâche.

Formation des personnes des confiance

7. Procédure de recours

7.1 Méthode informelle

La personne concernée a le droit de trouver des conseils et du soutien dans le cadre de la procédure informelle.

Conseil et soutien

Ses interlocuteurs ou interlocutrices sont les personnes de confiance.

La procédure informelle sera menée avec la plus grande célérité et dans la plus complète discrétion.

La personne concernée peut associer également une personne de confiance.

Les personnes de confiance sont désignées par (...) et sont formées à leur tâche. Parmi elles, il y aura au moins une femme et un homme.

Personne de confiance

La personne de confiance écoute la personne concernée, la conseille et la soutient, éventuellement en appelle à des spécialistes externes. Les conseils incluront les informations sur les procédures formelle et informelle, sur les possibilités de poursuites civiles et pénales, leurs conditions et leurs conséquences possibles.

D'entente et en collaboration avec la personne plaignante, la personne de confiance peut ouvrir une démarche de mise au point et de médiation avec la personne mise en cause.

La personne de confiance peut, à des fins de protection, préserver l'anonymat de la personne concernée, lorsqu'elle soumet son cas aux instances de recours. Si la personne concernée le souhaite, elle peut se faire représenter par la personne de confiance lors d'une éventuelle procédure de recours formel.

7.2 Recours formel

Recours formel

En cas de harcèlement sexuel, de mobbing et de discrimination sur le lieu de travail, l'employé-e a le droit de porter plainte et de demander l'ouverture d'une enquête.

Pendant une procédure de recours contre des agissements de harcèlement sexuel, de mobbing et de discrimination, une autre instance administrative ou interne à l'entreprise (p. ex. droit disciplinaire) ne peut être saisie et ne peut enquêter sur la même affaire.

L'instance de recours instruit les plaintes qu'elle reçoit. Une commission sera créée qui deviendra l'instance de recours. Dans les petites entreprises, un service ou une personne externe à l'entreprise sera désignée comme instance de recours.

Les membres de l'instance de recours traiteront la plainte dans la plus grande discrétion. L'information interne sur la procédure est régie par le droit à la protection de la personnalité.

7.2.1 Commission de recours

Les membres de la Commission de recours sont nommés paritairement par (...) et par les syndicats et associations du personnel. La commission est composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes. Lors d'une procédure relative à un harcèlement sexuel, les 2/3 des membres de la commission seront des femmes. Dans ces cas, la présidence de la commission, qui fait l'unanimité des deux parties, est une femme. Tous les membres de la commission reçoivent une formation correspondant à leur tâche.

Composition de la Commission de recours

La Commission de recours a notamment pour tâche de:

- Recevoir les plaintes et les informations.
- Mener l'enquête sur la plainte ou déléguer pour ce faire un-e responsable externe.
- Informer (...) de la plainte enregistrée et des conclusions de l'enquête.
- Demander d'éventuelles sanctions, dommages-intérêts ou autres réparations.
- Informer le personnel de l'état et des conclusions de la procédure, sous une forme appropriée et dans le respect de la protection de la personnalité.
- Préparer et proposer des mesures portant sur l'information, la prévention et la formation et visant à l'amélioration du climat de travail, et assurer le contrôle des mesures qui ont été introduites.

Tâches de la Commission de recours

La Commission de recours se réunit en cas de besoin, mais au moins deux fois par an, pendant les heures de travail.

7.3 Déroulement de la procédure

Les plaintes provenant du personnel de l'entreprise sont adressées à l'instance de recours.

Organisation de la procédure

L'instance de recours est compétente pour l'organisation de la procédure de recours. Elle désigne une à trois personnes pour mener l'enquête. L'instance de recours peut confier l'enquête

à l'un-e de ses membres ou à des spécialistes extérieur-e-s. Il faut que la moitié au moins des enquêteur/-trices soit du même sexe que la personne harcelée.

La personne présumée coupable doit être informée de la procédure dès l'ouverture de celle-ci.

L'instance de recours peut demander à (...) la suspension de la personne accusée pendant la durée de la procédure.

Les personnes chargées de l'enquête peuvent demander tous les renseignements et voir tous les documents dont ils/elles ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Ils et elles entendent la personne plaignante et la personne accusée, les éventuels témoins et, éventuellement la personne de confiance au cas où la personne plaignante l'a consultée. Ils et elles vérifient les instruments de preuve et dressent le procès-verbal de la procédure.

Tous les membres de l'instance de recours sont informés dans le détail des conclusions de l'enquête et peuvent consulter le procès-verbal.

L'instance de recours se prononce à la majorité simple et soumet une demande à (...).

Le recours n'entraîne pas de frais de procédure.

(...) statue sur la demande de l'instance de recours, prend éventuellement des sanctions et décide des dommages intérêts et autres réparations à accorder.

Droits des parties

La personne lésée et la personne accusée ont, l'une et l'autre, droit à une procédure juste et équitable. A cet effet, les principes suivants seront donc pris en compte:

- Les deux parties ont droit à la consultation de leur dossier, à une assistance ou à un

conseil juridique, à la présence de témoins lors de l'interrogatoire et elles ont le droit de faire appel des mesures qui ont été décidées.

- Dans toute la mesure du possible, l'enquête ne dure pas plus d'un mois et la durée totale de la procédure n'excède pas deux mois.
- La personne concernée par le harcèlement et les témoins éventuels ne doivent en aucune façon pâtir professionnellement du fait qu'ils et elles ont porté plainte ou qu'ils et elles ont témoigné. En particulier, pendant la procédure et dans les deux ans qui suivent, ils et elles ne peuvent être transféré-e-s contre leur gré ni licencié-e-s. Restent réservés les justes motifs ainsi que les sanctions contre l'abus du droit de recours.

8. Sanctions, dommages-intérêts et réparations

Le harcèlement sexuel, le mobbing et la discrimination sur le lieu de travail sont des manquements aux devoirs de collaborateur ou collaboratrice. Les sanctions doivent aider à empêcher toute forme de harcèlement à l'avenir et à montrer aux responsables de harcèlement et à l'ensemble du personnel que ce type de comportement n'est pas toléré dans l'entreprise. Selon la gravité du cas, les sanctions suivantes seront prononcées:

- Excuses écrites adressées à la personne concernée.
- Remarque sur le harcèlement sexuel dans le dossier personnel.
- Blâme oral et écrit.
- Avertissement écrit et menace de licenciement.
- Transfert dans une autre division.
- Licenciement.
- Licenciement immédiat.

Sanctions

Lorsque la plainte n'a pas été jugée recevable, les deux parties ont la possibilité de demander un transfert interne, selon les possibilités.

(...) peut accorder à la personne harcelée des prestations financières pour engager une éventuelle procédure civile ou pénale.

*Réparation de
la personne
harcelée*

(...) peut accorder à la personne harcelée des prestations financières directement ou indirectement liées avec le harcèlement subi (p. ex. conseil juridique ou psychologique, cours d'autodéfense ou d'affirmation de soi, éventuellement formation continue nécessaire).

9. Abus du droit de recours

Quiconque accuse délibérément une personne à tort est passible de sanctions.

5. Références et approfondissements

Pour réaliser cette brochure, nous nous sommes en particulier référés aux ouvrages suivants:

- Ducret Véronique, **Pour une entreprise sans harcèlement sexuel**, Un guide pratique, Georg, 2ème édition, 2008
- Fromaigeat Denise, Wennubst Gabriella, **Souffrance psychologique au travail**, OCIRT, Genève, 2000
- Heinz Leymann, **Mobbing – La persécution au travail**, Seuil, Paris, 1993
- seco (Secrétariat d'Etat à l'économie): **Mobbing et autres tensions psychosociales sur le lieu de travail en Suisse**, Berne, mai 2003.
- seco (Secrétariat d'Etat à l'économie), **Les coûts du stress en Suisse**, Berne, 2001
- Strub Silvia, Schär Moser Marianne, **Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne, 2007

Pour en savoir plus sur le harcèlement sexuel, nous vous suggérons en outre:

- **Harcèlement sexuel en entreprise: agir pour prévenir**, Film réalisé par Véronique Ducret et Christian Fargues pour le 2^e Observatoire, Carouge, 2006. *Ce film peut être visionné en groupe pour permettre une discussion sur le thème du harcèlement sexuel. Il peut être visionné sur le site www.2e-observatoire.com ou obtenu en DVD en écrivant à info@2e-observatoire.com*
- **Conseils destinés aux employées et employés: harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Brochure élaborée par le seco et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) Berne, 2007. *A commander sur le site de la Confédération: www.publicationsfederales.admin.ch*
- **Comment traiter les situations de harcèlement sexuel**. Document à l'intention des responsables des syndicats et associations, élaboré par le Comité contre le harcèlement sexuel, le SIT et le ssp, Genève, 2003. *Cette brochure présente en détail la manière de prendre en charge les situations de harcèlement sexuel ainsi que la stratégie à adopter face*

aux diverses situations et les procédures en cas de plainte. Des conseils utiles sont dispensés sur la manière de soutenir la personne harcelée et sur toutes les démarches à effectuer auprès de l'employeur. Pour obtenir la brochure s'adresser au Comité contre le harcèlement sexuel, CP 1926, 1227 Carouge

Pour en savoir plus sur le mobbing, nous vous suggérons:

- **Mobbing: description et aspects légaux**, disponible sur le site www.seco.admin.ch
- Leymann Heinz, **Mobbing, la persécution au travail**, Seuil, Paris, 1996. *C'est à ce docteur en psychologie du travail que nous devons la diffusion large du terme de «mobbing». Dans cet ouvrage vous trouverez la définition du mobbing, la liste des agissements qui définissent le mobbing, la description des mécanismes, des causes et des conséquences de ce phénomène*
- Wennubst Gabriella, **Mobbing, le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail**, CEDP, La Chaux-de-Fonds, 2007. *Un ouvrage très complet sur le mobbing qui fait référence à la réalité suisse*

6. Adresses utiles

Syndicat des services publics:

ssp-Commission fédérative des femmes
Secrétariat central *ssp*
Av. Ruchonnet 45 bis
Case postale 1360
1001 Lausanne
Tél. 021 340 00 00
central@ssp-vpod.ch
www.ssp-vpod.ch

ssp-Région Fribourg

Rte des Alpes 11
Case postale 1444
1701 Fribourg
Tél. 026 322 29 60

ssp-Région Genève

Rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève
Tél. 022 741 50 80

ssp-Région Jura

Rue de la Molière 13
2800 Delémont
Tél. 032 423 28 23

ssp-Région Lausanne et environ

Av. Ruchonnet 45
Case postale 1293
1003 Lausanne
Tél. 021 648 19 35/36

ssp-Région Neuchâtel

Place de la Gare 4a
2301 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 913 18 01

ssp-Région Valais

Case postale 2348
1950 Sion 2
Tél. 027 323 26 60

ssp-Région Vaud

Av. Ruchonnet 45
Case postale 1324
1001 Lausanne
Tél. 021 341 04 10

Bureaux de l'égalité:

Services pour la promotion de l'égalité entre
hommes et femmes
Rue de la Tannerie 2
1227 Carouge
Tél. 022 301 37 00

Bureau de l'égalité de la République et
Canton du Jura
Rte de Bâle 17
2800 Delémont
Tél. 032 420 79 00

Office de la politique familiale et
de l'égalité
TPT, Justice, Santé, Finances
Escalier du Château 6
2001 Neuchâtel
Tél. 032 889 61 20

Secrétariat à l'égalité et à la famille
Rue Pré d'Amadée 2
Case postale 478
1951 Sion

Bureau de l'égalité entre les femmes et
les hommes
DEC
Rue Caroline 4
1014 Lausanne
Tél. 021 316 61 24

Bureau de l'égalité hommes-femmes et
de la famille
Rue de la Poste
Case postale
1701 Fribourg
Tél. 026 305 23 85

Autres:

Le deuxième Observatoire
Case postale 1608
2bis, Rue de la Tannerie
1227 Carouge
Tél. 022 301 37 95
www.2e-observatoire.com



