



LE HARCELEMENT

> DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le harcèlement. Ce terme est devenu omniprésent dans les médias, sur les réseaux sociaux et dans les discussions. Mais de quoi s'agit-il ? Parle-t-on de harcèlement sexuel ? De harcèlement obsessionnel (stalking) ? S'agit-il de harcèlement de rue ou de harcèlement scolaire ? De fait, le terme recouvre différentes situations que l'on peut distinguer notamment en fonction de la nature de l'acte concerné, du lieu où il se déroule, de la personne contre laquelle il est exercé, et du lien qui existe entre cette dernière et la personne qui harcèle. L'intensité et la durée des actes de harcèlement jouent un rôle également.

Le harcèlement peut se dérouler dans la sphère privée ou publique, ou encore dans le cadre du travail ou de l'école.

Le harcèlement peut revêtir un caractère sexuel, raciste ou discriminatoire en raison du genre, de l'orientation sexuelle ou d'une situation de handicap, sans que cela soit exhaustif.

La réalité visée sera également différente s'il s'agit de harcèlement de la part d'un groupe à l'encontre d'un individu (par exemple mobbing et harcèlement scolaire) ou de la part d'une seule personne à l'encontre d'une personne déterminée (stalking ou harcèlement sexuel).

Il n'y a donc pas une seule définition du harcèlement. Mais de manière générale, on considère qu'il s'agit d'un **enchaînement d'agissements hostiles répétés pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne.**

Ici, nous allons porter notre attention sur le harcèlement sexuel au travail et sur le harcèlement obsessionnel dit aussi stalking.

> HARCELEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Dans la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination à raison du sexe. C'est l'art. 4 LEg qui en précise le contenu :

« Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comme les autres discriminations à raison du sexe, est interdit par la loi.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteur-e-s peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit par exemple:

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- de présentation de matériel pornographique - qu'il soit montré ou suspendu;
- d'invitations importunes dans un but sexuel;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, **le caractère désiré ou non du comportement.**

• OBLIGATION DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Plusieurs textes légaux obligent l'organisme employeur à **veiller à ce que personne ne porte atteinte à la dignité des membres de son personnel et à ce que ce dernier soit protégé contre les discriminations au travail, notamment contre le harcèlement sexuel:**

- *Code des obligations, article 328, alinéa 1*
- *Loi sur le travail, article 6, alinéa 1*
- *Ordonnance relative à la loi sur le travail OLT 3 (Hygiène), article 2*

Le code des obligations et la loi sur le travail requièrent de l'organisme employeur qu'il protège la personnalité des travailleurs et travailleuses. De son côté la LEg place au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité, mais aussi de comportement discriminatoire.

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que doit assumer l'organisme employeur vis-à-vis de ses collaborateurs et collaboratrices. Elle comprend, d'une part, des **mesures de prévention** et, de l'autre, **l'intervention** en présence d'un cas de harcèlement sexuel.

- COMMENT SE DEFENDRE¹

La victime peut poursuivre non seulement la personne qui harcèle, punissable pénalement, mais aussi l'organisme employeur, au vu de son devoir de diligence :

Article 5, alinéa 3 LEg :

« Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. »

La loi sur l'égalité contient à son article 10 des prescriptions sur la **protection contre le licenciement de la personne qui se dit victime de harcèlement sexuel**. Elle s'applique pour la durée d'une procédure interne à l'entreprise ou d'une procédure qui est pendante auprès de l'office de conciliation ou auprès du tribunal.

Le [Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes²](#) (BFEG) fournit aux organismes employeurs des informations pratiques pour la prévention au sein de l'entreprise (diffusion d'une circulaire interne, inscription dans le règlement, personnes de contact, etc.), pour l'intervention dans les cas concrets ainsi que des informations destinées aux employé-e-s.

> HARCÈLEMENT OBSESSIONNEL OU STALKING

Appartenant au jargon de la chasse, le mot anglais « stalking » signifie « s'approcher furtivement ». A ce jour, il n'existe pas une définition généralement admise du stalking. C'est ce que relève un [rapport de 2017 du Conseil fédéral³](#) qui précise que le harcèlement obsessionnel englobe des actes très variés qui comprennent **des recherches de contact répétées et peu inquiétantes** (appels téléphoniques, messages, rencontres) **mais agaçantes, des actes d'intimidation et portant atteinte à l'honneur** (menaces, dégâts à la propriété, diffusion d'informations offensantes), **l'usage de la contrainte et de la violence mettant la vie en danger et même l'homicide**.

- DEFINITION DU STALKING

[L'étude mandatée par le BFEG⁴](#), sur laquelle se fonde le rapport du Conseil fédéral, a retenu comme éléments constitutifs que les actes de stalking :

- sont **répétés et d'une certaine durée**,
- sont le fait d'une personne déterminée,

¹ Voir la Brochure « [La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège](#) », p.16 et p. 34ss.

² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail/la-prevention-dans-les-entreprises.html>

³ Lutter contre le stalking - Vue d'ensemble des pratiques appliquées en Suisse et à l'étranger, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Feri 14.4204 du 11 décembre 2014, Berne, 11 octobre 2017 -

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-68380.html>

⁴ Mesures de lutte contre le stalking. Vue d'ensemble des pratiques appliquées en Suisse et à l'étranger - Rapport de recherche, Bureau BASS, Berne, septembre 2017.

- visent une personne déterminée,
- sont perçus par la victime comme non désirés ou dépassant les limites,
- provoquent la peur ou l'inquiétude chez la victime,
- menacent ou portent atteinte à la victime sur le plan psychique, physique et/ou social.

La définition utilisée dans l'étude est la suivante :

« Le harcèlement obsessionnel comprend toutes les formes répétées et durables de persécution, harcèlement ou menaces exercées pour des motifs différents dans le cadre de types de relations les plus divers, qui sont perçues par la victime comme non désirées ou dépassant les limites et qui provoquent en elle la peur ou l'inquiétude et qui menacent ou portent atteinte à la victime sur le plan psychique, physique et/ou social. »⁵

• LES AUTEUR-E-S DE STALKING ET LEURS ACTES

Dans la majeure partie des cas, les auteur-e-s de stalking font partie du cercle des connaissances de la victime. Les actes de harcèlement sont souvent (30 à 50 %) le fait de l'ex-partenaire.

Concrètement, les personnes qui harcèlent communiquent souvent de façon continue et non désirée, à toute heure du jour et de la nuit via des lettres, des courriels, des appels téléphoniques ou des SMS. Elles peuvent également utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication (prise de contact par le biais des médias électroniques et des réseaux sociaux, diffusion de contenus non désirés relatifs à la victime, abus de l'identité numérique de la victime, etc.), ce que l'on nomme le **cyberstalking** ou cyberharcèlement.

L'auteur-e du harcèlement observe et surveille la victime. Elle ou il se renseigne sur le déroulement de ses journées, parfois vole son courrier. Il arrive qu'elle ou il menace d'enlever ses enfants ou les enlève effectivement. Parfois, malgré une décision de justice interdisant de prendre contact avec la victime et de l'approcher, l'auteur-e entre de force dans son logement et cause des dégâts matériels. Dans certains cas, le harcèlement finit par atteindre la gravité d'une agression physique et/ou sexuelle de la victime, ou même l'homicide.

• COMMENT LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT OBSESSIONNEL

Le rapport du Conseil fédéral relève que lutter contre le stalking implique d'agir à différents niveaux :

1. **Sur le plan législatif** : à l'heure actuelle, le harcèlement ne constitue pas en tant que tel une infraction pénale en droit suisse. L'existence d'une norme pénale spécifique aurait certainement une portée symbolique importante et renforcerait certainement la position de la victime et les possibilités de placer les auteur-e-s devant leurs responsabilités.
2. **Sur la coordination et la coopération** : comme pour la gestion des situations de violences domestiques, pour les cas de stalking, la collaboration entre les services et professionnel-le-s impliqué-e-s est cruciale.
3. **Sur l'aide aux victimes** : dans ce cadre, les victimes doivent recevoir des aides et des conseils spécifiques en matière de stalking. Au-delà du soutien juridique

⁵ Mesures de lutte contre le stalking. Vue d'ensemble des pratiques appliquées en Suisse et à l'étranger - Rapport de recherche, Bureau BASS, Berne, septembre 2017, chap. 2.1, p. 6

et psychosocial, il s'agit également de recommandations sur les mesures de sécurité⁶.

4. **Sur la responsabilisation, consultation et thérapie à l'intention des auteur-e-s** : en plus du travail de police effectué, les expériences faites à l'étranger montrent qu'il est important de prendre rapidement contact avec l'auteur-e. Cela peut intervenir à titre de mesure de police préventive, comme accompagnement suite à des interventions répressives. Une autre possibilité est d'intégrer dans une condamnation l'obligation pour l'auteur-e de suivre un programme thérapeutique spécifique.

5. **Sur la gestion des menaces et l'évaluation du risque** : dans la prise en charge des situations de stalking, les services et professionnel-le-s impliqués recueillent des informations précieuses pour évaluer le risque de la personne qui harcèle. Il est nécessaire de renforcer la collaboration interdisciplinaire pour identifier, évaluer et, le cas échéant diminuer les risques.

6. **Sur l'information, la formation et la sensibilisation** : il s'agit non seulement d'informer et former les professionnel-le-s (police, ministère public, APEA, justice, aide aux victimes, thérapeutes, etc.) pour que les mesures soient pertinentes, cohérentes et coordonnées, mais aussi de sensibiliser le grand public. En effet, cette mesure vise à écarter les fausses croyances sur le harcèlement, à informer les victimes des comportements à adopter et à donner les adresses utiles pour trouver de l'aide.

> CONCLUSION

Qu'il s'agisse de harcèlement sexuel au travail ou de stalking, nous constatons que dans une large mesure ce sont des femmes qui sont harcelées par des hommes. C'est pourquoi il est important et nécessaire de poursuivre le travail de promotion l'égalité entre les sexes en particulier dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement. Lutter contre les stéréotypes liés au genre, dénoncer les violences faites aux femmes sont des actions qui participent à réduire les comportements de harcèlement.



⁶ Prévention Suisse de la Criminalité, <https://www.skppsc.ch/fr/sujets/violence/stalking/>