

Thème 3 La violence sur le lieu de travail

Définition et manifestation

La violence sur le lieu de travail inclut le harcèlement psychologique (moral) et le harcèlement sexuel.

« Le harcèlement moral peut se manifester sous la forme d'attaques aussi bien verbales que physiques ou par des actes plus subtils tels que des manœuvres visant à isoler la personne dans la structure sociale.»¹

A ce jour, il n'existe pas de définition uniforme, communément reconnue sur le plan international. Les spécialistes parlent souvent de mobbing et le décrivent par les critères suivants :

- Les agissements tracassiers, une communication hostile ou un refus de communiquer constituant des attaques directes ou indirectes envers une ou plusieurs personnes.
 - Les agissements hostiles sont répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée. La forme des attaques peut changer de jour en jour.
 - Les agissements sont le fait de collègues ou de supérieurs hiérarchiques.
 - Les agissements sont vécus comme hostiles par la personne visée. Il peut arriver que la victime ne distingue aucune intention négative au départ, et en prenne conscience après coup.
 - Les agissements visent à nuire à la réputation de la personne attaquée ou à exclure ou à isoler cette dernière.
 - La personne attaquée se retrouve en position d'infériorité en raison de ces actes de mobbing.
- Pour rendre ses décisions, le Tribunal fédéral s'appuie sur les critères principaux de cette description du mobbing.²

Selon l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, «le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire, 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.»³

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes (art. 4) parle expressément de « comportement discriminatoire », ce qui comprend « 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 peut survenir pendant le travail ou à l'occasion d'activités ou de festivités organisées par l'entreprise. Il peut être le fait de collègues de travail, mais aussi de clients ou de membres d'entreprises partenaires.

Il peut s'illustrer par des paroles, des gestes ou des actes, et revêt différentes formes :

- allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes
- remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuels des personnes
- présentation de matériel pornographique (montré, affiché ou exhibé)
- invitations insistantes avec intentions sexuelles
- contacts physiques non désirés
- avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles
- filature de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- attouchements, contraintes ou viol»⁴

Pourquoi la violence sur le lieu de travail

Des manquements dans le management et dans l'organisation ainsi qu'un environnement de travail stressant sont des facteurs favorisant la violence sur le lieu de travail.⁵

Fréquence de comportements pouvant porter atteinte à l'intégrité personnelle au travail. Pourcentage de personnes ayant répondu par l'affirmative à la question de savoir si elles avaient vécu durant l'année 2016 les situations suivantes dans leur travail :

8.8 % tensions dans les rapports avec d'autres personnes (p. ex. clients, patients, élèves)

4.8 % violence verbale
6.8 % intimidations, harcèlement, mobbing

3.7 % menaces et comportement humiliant

1.0 % violence physique des personnes qui ont subi du mobbing/un harcèlement moral, des intimidations.⁶

313 000 femmes salariées subissent de l'intimidation et / ou du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.⁷

8% des personnes ont subi des menaces et comportements humiliants. Les femmes sont presque deux fois plus exposées à ces comportements que les hommes (11,5% contre 6%).⁸

1 - <https://www.ge.ch/confiance/pdf/brochure-seco-personnalite.pdf> (p. 8) 2 - https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_f_web.pdf (p. 7) 3 - <https://droitdutravailensuisse.com/2015/07/02/mobbing-le-superieur-desagreable-avec-tout-le-monde/> 4 - https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_f_web.pdf (p. 13) 5 - <https://www.ge.ch/confiance/pdf/brochure-seco-personnalite.pdf> (p. 18) 6 - https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_f_web.pdf (p. 6) 7 - <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html#a4> 8 - <https://www.ge.ch/confiance/pdf/brochure-seco-personnalite.pdf> (p. 9)



● Prévoyez

un règlement interne de l'entreprise (privée ou publique) contre le harcèlement psychologique ou sexuel. Ce règlement doit comprendre : une procédure pour traiter le problème ; des sanctions envers le ou les auteur-e-s et une réparation pour la victime

● Encouragez

les femmes à prendre des positions de dirigeantes d'entreprise traditionnellement occupées par les hommes

● Traitez

toutes les femmes et les hommes de manière équitable au travail

● Garantissez

la sécurité, le bien-être et la bienveillance des travailleurs des deux sexes

● Revendiquez

une rémunération égale entre les femmes et les hommes



Idées d'action pour les jeunes 12 à 25 ans

- **Pour les jeunes qui travaillent, portez le** ruban blanc comme symbole de votre engagement à ne pas commettre, tolérer, ni rester silencieux face à la violence envers les jeunes et les femmes, et partagez la campagne avec vos collègues de travail

Sources utiles

➔ Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.htm>

➔ Bureau Fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

<http://www.ebg.admin.ch>

➔ Code pénal suisse

https://www.admin.ch/ch/f/rs/c311_0.html

➔ Centrale Suisse contre le mobbing

<http://www.mobbing-zentrale.ch/fr/>

➔ Secrétariat d'état à l'éco- nomie SECO

<http://www.ebg.admin.ch>

➔ Le 2e Observatoire

<http://www.2e-observatoire.com>

➔ Objectif 8 des ODD

<https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-8-dauerhaftes-breitenwirksames-und-nachhaltiges.html>

➔ UNWOMEN

<http://www.unwomen.org/en>

Idées d'action pour les hommes



- **Travaillez** avec le syndicat afin de créer un environnement de travail sans violence aucune envers les femmes
- **Écoutez** les femmes et incluez leurs voix à tous les niveaux, en particulier la voix des femmes de couleur, des femmes handicapées, des immigrantes et des lesbiennes, des femmes transgenres et bisexuelles qui peuvent être touchées de manière disproportionnée par la violence
- **Dans votre entreprise**, proposez la création d'un poste d'ombudsman (médiateur) auprès duquel/de laquelle toute femme peut se plaindre concernant des comportements équivoques à leur égard
- **Si votre entreprise a un conseil d'administration**, prônez une parité égale des sexes
- **Exigez** de la direction de l'entreprise qu'elle annonce une politique de tolérance zéro à l'égard de tout harcèlement sexuel envers des employées de l'entreprise, y compris au niveau le plus élevé des cadres

Idées d'actions pour les entreprises

Pour d'autres exemples, consultez la page 58



La Loi suisse: Art. 189 2

Atteinte à la liberté et à l'honneur sexuels / Contrainte sexuelle

1 - Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence envers une personne, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister l'aura contrainte à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

2 - Si l'auteur a agi avec cruauté, notamment s'il a fait usage d'une arme dangereuse ou d'un autre objet dangereux, la peine sera la peine privative de liberté de trois ans au moins.

Source: <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index.html>