



Extraits de la nouvelle brochure du SECO: « Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail. »

Les atteintes à l'intégrité de la personne

Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des agressions dirigées contre la personne dans sa globalité. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi. Les comportements outranciers ou d'exclusion peuvent être de nature volontaire ou involontaire, étant entendu que dans la vie courante, on ne sait pas toujours si l'on a froissé ou non quelqu'un.

Formes d'atteinte à l'intégrité personnelle

Distinction

Les termes de mobbing, de harcèlement ou de violence psychique s'utilisent parfois de manière indifférenciée. Ils ont ceci en commun qu'ils constituent en premier lieu une atteinte à l'intégrité de la personne. Quelques clarifications à propos de ces différentes notions:

Harcèlement

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en donne la définition suivante:

«Le harcèlement fait référence à un comportement abusif, répété, dirigé à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés et consistant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer la personne harcelée. Le harcèlement 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. Le statut d'une personne, ses compétences professionnelles, sa vie privée, ses caractéristiques physiques, son origine ethnique, son genre ou ses préférences sexuelles peuvent donner lieu à du harcèlement.»

L'Agence européenne signale explicitement que «tout membre d'une organisation est susceptible de subir un harcèlement». On veut dire par là que le harcèlement n'est pas lié à la personnalité d'un individu, mais est propre à une situation.

Chaque conflit ne constitue pas automatiquement une pratique de harcèlement ou une atteinte à l'intégrité de la personne. Les conflits font partie de la vie et surviennent aussi au travail. Ce qui compte, c'est la manière dont ils sont gérés. Aussi, protéger l'intégrité personnelle ne signifie pas nier les conflits ou les «balayer sous le tapis». La non-résolution des problèmes, précisément, peut favoriser des pratiques de mobbing ou, du moins être, en être la source et empoisonner les relations humaines. En conséquence, on aspirera à une culture d'entreprise qui cherche à régler les différends de manière constructive. Bien souvent, un malentendu ou des propos mal interprétés peuvent générer d'immenses tensions qu'il serait possible d'éviter en mettant tout de suite les choses à plat.

Mobbing

Il n'existe pas à ce jour de définition uniforme, communément reconnue sur le plan international. Heinz Leymann, docteur en psychologie du travail germano-suédois, a introduit ce terme dans les travaux scientifiques pour désigner un ensemble d'agissements qui ont cours dans le monde du travail et qui soumettent les individus à un harcèlement systématique dans le but de les détruire et de les pousser peu à peu en dehors de l'entreprise. La recherche consacrée au mobbing, fondée sur les travaux de Leymann, a mis en évidence 45 agissements constitutifs du mobbing que l'on peut attribuer à cinq domaines:

Cinq formes d'actes de mobbing

- Atteintes à la possibilité de communiquer : empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre constamment, l'insulter, la houspiller, retenir l'information
- Atteintes aux relations sociales: la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues ne parlent plus avec elle
- Atteintes à la réputation sociale: la personne est ridiculisée, de fausses rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes
- Atteinte à la qualité de vie et à la situation professionnelle: la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes
- Atteintes à la santé: menaces de violence physique, voies de fait, harcèlement sexuel

Pour déterminer si l'on est véritablement en présence d'un cas de mobbing, au sens juridique et scientifique du terme, il importe de considérer le cas dans le temps. En effet, il ne suffit pas d'examiner des incidents isolés, car ceux-ci peuvent de prime abord sembler de peu d'importance. Du coup, il est bien difficile d'établir s'il s'agit d'une maladresse ou d'une attaque ciblée. Si les incidents se répètent souvent et s'inscrivent dans la durée (plus de six mois), avec pour effet d'exposer les personnes à des agissements hostiles systématiques, on peut parler de mobbing. Voilà qui ne signifie en aucun cas qu'il faille attendre six mois avant d'intervenir quand on a connaissance de telles situations. Des problèmes de santé peuvent apparaître d'ailleurs bien plus tôt.

Éléments constitutifs du mobbing sous l'angle du droit et des sciences sociales:

- Communication systématiquement hostile ou refus de communiquer, agissements tracassiers, constituant des attaques directes ou indirectes envers une ou plusieurs personnes
- Agissements hostiles répétés sur une période prolongée (6 mois environ, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faille pas intervenir plus tôt)
- 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, c'est-à-dire qu'elle n'en prend conscience qu'après coup.
- Le but des agissements est d'exclure la personne attaquée.
- Les agissements visent à exclure la personne attaquée et à la placer dans une position d'infériorité.

Harcèlement sexuel¹

Est réputé harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe² qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité (loi sur l'égalité, art. 4). La loi sur l'égalité prévoit à son article 5 des obligations particulières de responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes:

- allusions sexuelles, remarques désobligeantes ou scabreuses sur le physique ou l'habillement
- remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes, hommes et femmes confondus
- présentation ou mise en évidence d'images pornographiques sur le lieu de travail
- invitations insistantes avec intentions sexuelles
- contacts physiques non désirés
- pratiques consistant à suivre la personne sur son lieu de travail et en dehors
- avances avec promesses d'avantages ou de récompenses ou menaces de représailles
- attouchements, contraintes ou viol

Simple drague ou harcèlement sexuel?

Pour apprécier si le comportement observé relève d'un simple flirt, d'une relation en devenir entre collègues de travail ou d'un cas de harcèlement sexuel, on se tiendra à une règle simple : ce qui compte n'est pas l'intention de la personne qui importune, mais la manière dont la personne concernée perçoit et ressent son comportement, autrement dit le caractère importun ou bienvenu du comportement. Chaque individu est donc tenu, vis-à-vis de lui-même, de se conduire correctement et sans ambiguïté. Le harcèlement peut se produire 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.

¹ Des brochures spécifiques sous www.seco.admin.ch). Plus d'informations sous www.harcelementsexuel.ch.

² P.ex. remarques discriminatoires ou sexistes à l'égard des hommes ou des femmes

Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Lorsqu'on interroge les travailleurs sur la fréquence des comportements jugés importuns sur le lieu de travail, on note étonnamment peu de différences significatives entre les hommes et les femmes.

30% des personnes actives en Suisse ont déclaré avoir été confrontées au cours des 12 derniers mois à des comportements potentiellement importuns au travail.

Toutefois, femmes et hommes ont de ces comportements un **ressenti distinct** et sont aussi confrontés à des formes de harcèlement distinctes:

10 % des femmes ont déclaré se sentir harcelées ou importunées par ces comportements.

4 % des hommes ont déclaré se sentir harcelés ou importunés par ces comportements.

2,4 % des femmes se sont senties explicitement harcelées sexuellement.

0,2 % des hommes se sont sentis explicitement harcelés sexuellement.