

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

## Sommaire

### Généralités

#### Descriptif

- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu de travail
- Harcèlement de rue

#### Procédure

- Rapport de travail relevant du droit privé
- Rapport de travail relevant du droit public
  - Procédure informelle
  - Procédure formelle

#### Recours

## 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<sup>er</sup> juillet 2016. Des personnes de confiance ont été désignés 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'interpeller 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)

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)

---

## Adresses

Inspection cantonale du travail - Service public de l'emploi (Fribourg)

Consultation Espace santé-social (CESS) (Fribourg)

Bureau de l'égalité et de la famille hommes-femmes (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