

# Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing)

## Sommaire

- Généralités
- Descriptif
- Procédure

## Généralités

Se référer à la fiche fédérale.

En droit suisse, tout employeur privé ou public est tenu de prévenir et de mettre en place des mesures pour lutter contre le harcèlement psychologique et/ou sexuel. Cela découle de l'art. 328 ss du Code des obligations, des articles 28 ss du Code Civil (protection de la personnalité) de l'art. 4 de la LEG (loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes) et de l'art.6 de la Loi sur le travail, ainsi que de la jurisprudence du Tribunal fédéral (TF 2C\_462/2011).

## Descriptif

La loi fédérale sur l'égalité considère le harcèlement sexuel comme une forme grave de discrimination. La loi le définit comme 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 (LEG, art. 4).

Exemples :

- contacts physiques inopportuns, non désirés, attouchements apparemment accidentels;
- remarques désobligeantes concernant le physique, le comportement sexuel;
- propos obscènes, sexistes (plaisanteries, remarques, chansons...);
- exposition, l'affichage et la mise à disposition pornographique;
- exhibition;
- menaces, contrainte sexuelle, viol.

L'employeur est responsable du climat de travail dans son entreprise. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter des comportements de ce type dans son entreprise. Si un cas de harcèlement survient, il doit y remédier. L'employeur endosse de ce fait une responsabilité, même s'il n'est pas lui-même l'auteur des actes prohibés.

L'Etat de Vaud a créé, en 1999, le groupe Impact, qui est chargé de la prévention et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail et répond ainsi à l'obligation faite à tout employeur de protéger la santé et la personnalité des employés de l'Administration Cantonale Vaudoise. Dans le cadre de sa mission, le groupe Impact agit en matière de prévention, organise des médiations et peut mener des investigations.

## Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes ne peuvent être tolérés et qu'ils sont contraires à la loi;
- sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner. En parler avec une personne de confiance et noter précisément les incidents (personnes impliquées, lieu, date, heure, nature des actes, témoins éventuels);
- aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel ou les supérieur-es hiérarchiques;
- écrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;
- ne pas hésiter à entreprendre des démarches et à demander conseil au Contrôle cantonal du marché du travail et protection des travailleurs, au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, au groupe Impact, aux organisations féminines, aux syndicats ou à un-e avocat-e.

La suite de la procédure diffère selon que l'Etat de Vaud est partie au conflit ou non. Tout-e employé-e de l'Etat de Vaud qui estime avoir des difficultés relationnelles importantes dans le cadre de son travail ou rencontre un problème de harcèlement psychologique ou sexuel peut s'adresser au groupe Impact.

Pour les employés du secteur privé, si le conflit ne peut être résolu dans le cadre de l'entreprise, il est possible de saisir la justice, notamment pour demander la cessation de l'atteinte ou une indemnité. Se référer à la fiche concernant le droit du travail pour les détails concernant la procédure et les recours.

## Sources

---

Base législative vaudoise

---

### Adresses

Groupe Impact Intervention et médiation pour amélioration conditions de travail  
(Lausanne)

### Lois et Règlements

Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement

Loi du 24 juin 1996 d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail

### Sites utiles

Groupe Impact  
Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes  
Site du Service de l'emploi