
Harcèlement psychologique au travail :

Une approche préventive

Université de Lausanne
HEC - MBA

19 février 2003

Documentation remise dans le cadre du cours de
Gestion des Ressources humaines (GRH)

sous la responsabilité de Stéphane Haefliger
chargé de cours HEC-MBA

Intervenant : Angelo Vicario - Psychologue FSP /
Sociologue

Table des matières

| | |
|---|----|
| I. <u>Mobbing et harcèlement sexuel au travail: une approche préventive</u> | |
| 1. Définition du mobbing | 3 |
| 2. Définition du harcèlement sexuel | 4 |
| 3. Les quarante-cinq agissements constitutifs du mobbing | 4 |
| 4. Les agissements constitutifs du harcèlement sexuel | 6 |
| 5. Profil du/de la plaignant/e ou de la personne mise en cause | 6 |
| 6. Les causes du mobbing | 7 |
| 7. Les modalités d'attaque du mobbing | 8 |
| Les différentes phases du harcèlement psychologique | 10 |
| Déroutement social du mobbing | 11 |
| 8. Les modalités d'attaque du harcèlement sexuel | 12 |
| 9. Les conséquences du harcèlement | 14 |
| 10. Implications psychologiques d'une situation de harcèlement | 16 |
| 11. Implications du harcèlement pour l'entreprise | 17 |
| 12. Cas vécus | |
| | |
| II. <u>La protection de la personnalité dans les rapports de travail et le mobbing</u> | |
| 1. Caractéristiques du contrat de travail | 20 |
| 2. Dispositif légal de protection dans les rapports de travail | 20 |
| 3. La protection de la personnalité | 21 |
| 4. Les dispositions légales | 22 |
| 5. Les dispositions réglementaires et conventionnelles | 28 |
| 6. La jurisprudence (arrêts des tribunaux) | 31 |
| 7. Moyens d'action juridique en cas d'atteinte aux droits de la personnalité | 33 |
| | |
| III. <u>Harcèlement sur le lieu de travail: questions pratiques pour la mise en place de mesures préventives</u> | |
| 1. Introduction | 34 |
| 2. Réflexions préalables à la mise en place de mesures préventives | 34 |
| 2.1 Identifier la raison de cette mise en place | 34 |
| 2.2 S'informer sur le sujet | 35 |
| 2.3 Se poser des questions | 35 |
| 3. Les mesures de prévention possibles | 35 |
| 3.1 Les mesures de prévention possibles | 37 |
| 3.2 Les mesures personnelles en cas de mobbing ou de harcèlement moral | 38 |
| 4. Recherche de solutions | 38 |
| 4.1 Les modèles de médiation | 38 |
| 4.2 Les objectifs de l'entreprise en matière de médiation | 39 |
| 4.3 Choix d'une définition spécifique | 40 |
| 5. Elaboration d'un cadre statistique | 40 |
| | |
| IV. <u>La médiation: étendue et limites du rôle de médiateur</u> | |
| 1. Définitions | 41 |
| 2. Obligations du/de la médiateur/trice | 41 |
| 3. Les conditions de la médiation | 42 |
| 4. Le rôle des médiateurs | 42 |
| 5. Les étapes de la médiation | 43 |
| 6. Avantages de la médiation | 44 |
| 7. Limites de la médiation | 44 |
| | |
| Bibliographie | 46 |

I. Mobbing et harcèlement sexuel au travail : une approche préventive

1. Définition du mobbing

La notion de mobbing est dérivée de l'anglais « mob », correspondant à la foule, à la meute, d'où l'idée de molester, de malmener, d'attaquer en groupe.

Comment distinguer le mobbing d'une agression verbale isolée, d'une plaisanterie déplacée, de brimades traditionnelles? Un tel phénomène est en effet constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

Un tel concept définit l'enchaînement, sur une assez longue période, d'attitudes négatives manifestées par une ou plusieurs personnes envers un tiers.

On peut par conséquent parler de mobbing lorsqu'une personne est acculée, mise en état d'infériorité constamment, fréquemment (au moins **une fois par semaine** et sur une longue période, **durée minimale de 6 mois**), agressée, soumise à des manœuvres hostiles et dégradantes.

Il est important de distinguer le mobbing d'un conflit professionnel. Une remarque désobligeante n'est pas significative; si, en revanche, celle-ci est répétée jour après jour, pendant une longue période, alors on peut parler de mobbing.

Un des grands spécialistes de ce domaine est, sans doute, le professeur suédois Heinz Leymann. Celui-ci a effectué au cours des années huitante quelque 300 interviews pour déterminer ce qui se passait concrètement au cours d'un mobbing.

Pour ses recherches, il devait se fixer sur des normes précises. Il décida donc qu'il y avait mobbing lorsqu'un ou plusieurs des quarante-cinq agissements définis plus loin se répétaient au moins une fois par semaine et sur une durée minimale d'une demi-année.

2. Définition du harcèlement sexuel¹

« Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à l'intégrité physique et psychologique d'une personne. Il se manifeste, de façon répétée ou isolée, par des actes physiques, verbaux ou non verbaux, à connotation sexuelle et de nature contraignante ». Ces comportements ont pour but ou pour effet de créer un climat hostile de travail et/ou de compromettre l'emploi d'une personne. Les victimes du harcèlement sexuel sont, dans l'immense majorité des cas, des femmes, mais il peut arriver aussi que des hommes soient concernés.

Dans la majorité des cas, les auteurs du harcèlement sexuel sont des hommes, bien qu'il n'y ait pas de profil type. « Les auteurs de ces actes se retrouvent à tous les échelons: supérieurs hiérarchiques, collègues, subordonnés ou clients de l'entreprise. Ces hommes sont conditionnés par une vision stéréotypée des rapports entre hommes et femmes. Ils sont en général incapables de concevoir des rapports avec les femmes sur un mode égalitaire et préfèrent cantonner celles-ci dans un rôle d'objet sexuel (...) ».

3. Les quarante-cinq agissements constitutifs du mobbing

Ci-après, une liste de quarante-cinq agissements notés au cours des trois cents interviews que M. Heinz Leymann a effectuées (M. Heinz Leymann - *Mobbing, Persécution au travail*, Ed. Seuil - p. 28/29) :

A) Agissements visant à empêcher le/la plaignant/e de s'exprimer

- Le supérieur hiérarchique refuse au/à la plaignant/e la possibilité de s'exprimer
- Le/la plaignant/e est constamment interrompu/e
- Les collègues l'empêchent de s'exprimer
- Les collègues hurlent
- Le travail du/de la plaignant/e est critiqué
- Sa vie privée est critiquée
- Le/la plaignant/e est terrorisé/e par des appels téléphoniques
- Le/la plaignant/e est menacé/e verbalement
- Le/la plaignant/e est menacé/e par écrit
- Le contact est refusé (éviter le contact visuel, gestes de rejet, etc.)
- Sa présence est ignorée, par exemple en s'adressant exclusivement à des tiers.

¹ *Harcèlement sexuel au travail*, guide à l'usage des responsables d'entreprise, Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme, Département des finances du canton de Genève.

B) Agissements visant à isoler le/la plaignant/e

- Ne plus lui parler
- Ne plus lui laisser la parole
- Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues
- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole
- Nier la présence physique du/de la plaignant/e

C) Agissements visant à déconsidérer le/la plaignant/e auprès de ses collègues

- Médire de lui/elle ou le/la calomnier
- Lancer des rumeurs à son sujet
- Se gausser de lui/elle, le/la ridiculiser
- Prétendre qu'il/elle est un/e malade mental/e
- Tenter de le/la contraindre à un examen psychiatrique
- Railler une infirmité
- Imiter la démarche, la voix, les gestes du/de la plaignant/e pour mieux le/la ridiculiser
- Attaquer ses convictions politiques ou ses croyances religieuses
- Se gausser de sa vie privée
- Se moquer de ses origines, de sa nationalité
- Le/la contraindre à un travail humiliant
- Noter le travail du/de la plaignant/e inéquitablement et en des termes malveillants
- Mettre en question, contester les décisions du/de la plaignant/e
- L'injurier en des termes obscènes ou dégradants
- Harceler sexuellement le/la plaignant/e (gestes ou propos).

D) Discréditer le/la plaignant/e dans son travail

- Ne plus lui confier de tâches
- Le/la priver de toute occupation et veiller à ce qu'il/elle ne puisse en trouver aucune par lui/elle-même
- Le/la contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes
- Le/la charger de tâches très inférieures à ses compétences
- Lui donner sans cesse des tâches nouvelles
- Lui faire exécuter des travaux humiliants
- Confier au/à la plaignant/e des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à le/la discréditer.

E) Compromettre la santé du/de la plaignant/e

- Contraindre le/la plaignant/e à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé
- Le/la menacer de violences physiques
- L'agresser physiquement, mais sans gravité, "à titre d'avertissement"

- L'agresser physiquement, sans retenue
- Occasionner volontairement des frais au/à la plaignant/e dans l'intention de lui nuire
- Occasionner des dégâts au domicile du/de la plaignant/e ou à son poste de travail
- Agresser sexuellement le/la plaignant/e.



4. Les agissements constitutifs du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes variées, telles que :

- ◆ plaisanteries sexistes
- ◆ remarques dégradantes sur l'un ou l'autre des sexes
- ◆ pincements, étreintes, frôlements et tapotements importuns
- ◆ demandes, remarques ou gestes importuns à caractère sexuel
- ◆ exhibition de matériel pornographique
- ◆ propositions sexuelles explicites
- ◆ évaluations ou blâmes injustes, heures de travail réduites, surcharge de travail, licenciements, mesures disciplinaires, s'il s'agit de vengeance à la suite d'un refus de se soumettre au harcèlement sexuel.

Précisons par ailleurs qu'un acte isolé peut suffire s'il est accompagné de représailles ou de menaces de représailles.



5. Profil du/de la plaignant/e ou de la personne mise en cause

Diverses recherches ont été effectuées afin de découvrir les branches ou les entreprises au sein desquelles les personnes soumises à un harcèlement psychologique ou sexuel étaient sous-ou surreprésentées. Les résultats de ces recherches sont cependant rarement significatifs.

En ce qui concerne le profil du/de la plaignant/e ou de la personne mise en cause, on peut aujourd'hui affirmer que le mobbing peut arriver à tout le monde: un chef harcelé par un groupe de salariés, un employé face à des collègues, des subordonnés agressés par des supérieurs.

Quant aux recherches effectuées par rapport aux différences de sexe, elles s'avèrent également rarement significatives. On peut donc émettre l'hypothèse que les femmes et les hommes courent à peu près le même risque d'être victime d'un mobbing.

Des différences apparaissent cependant dans la manière dont se déroule le mobbing: ainsi, les hommes agressent surtout les hommes; les femmes surtout les femmes.

- Les hommes sont agressés par des hommes dans 76% des cas.
- Les femmes sont quant à elles agressées par des femmes dans 60% des cas (opcit p. 108).



6. Les causes du mobbing

Une situation de harcèlement se déclare plus volontiers lorsque des individus sont exposés à une forte surcharge de travail ou à des conflits permanents.

De même, des tensions naissent de préférence là où il existe:

- ⇒ Une mauvaise organisation du travail
 - organigrammes flous
 - absence de hiérarchie claire
 - absence de structures bien définies
- ⇒ Une mauvaise distribution des tâches, cahiers des charges pas clairs
- ⇒ Une mauvaise direction (systèmes de direction rigides ou ambigus)
- ⇒ Une altérité, une différence (*les personnes handicapées sont cinq fois plus exposées au mobbing que leurs collègues*)
- ⇒ L'immoralité de certaines personnes (*On peut tout faire sur le lieu de travail, le besoin d'un bouc émissaire...*)
- ⇒ Un mauvais climat de communication à l'intérieur de l'entreprise
- ⇒ Une pression concurrentielle
- ⇒ Un contexte économique difficile (*Une peur du chômage*)

Ce dernier aspect nous paraît important. En effet, pendant la période de haute conjoncture, les victimes de mobbing avaient encore la possibilité de changer d'emploi; de ce fait, un tel phénomène pouvait apparaître insignifiant. Lors de difficultés économiques, le harcèlement se trouve par contre favorisé, car les victimes n'osent pas se plaindre, de peur de perdre leur emploi.

Ce même climat économique favorise la non-intervention des collègues qui, de peur de figurer sur la liste des persécutés, s'installent fréquemment dans un rôle de spectateurs.

7. Les modalités d'attaque du mobbing

D'après différentes recherches entreprises ces dernières années, on peut distinguer cinq catégories d'agressions propres au mobbing:

- A) empêcher le/la plaignant/e de s'exprimer
- B) isoler le/la plaignant/e
- C) détruire la reconnaissance sociale
- D) le/la discréditer sur son lieu de travail
- E) compromettre sa santé.

Selon certaines études, les femmes sont parfois plus enclines au mobbing « actif »:

- ridiculiser le/la plaignant/e en public
- propager sur lui/elle des rumeurs non fondées
- le/la priver de toute possibilité de s'exprimer
- procéder par allusions sans jamais parler ouvertement
- faire pression sur le/la plaignant/e en critiquant constamment son travail
- ...

Quant aux hommes, ils choisissent plutôt des stratégies "passives":

- affecter sans cesse de nouvelles tâches au/à la plaignant/e
- faire pression sur lui/elle en le/la menaçant verbalement
- ne plus lui adresser la parole
- l'agresser sur le terrain de ses convictions politiques ou religieuses
- lui donner un poste de travail où il/elle sera totalement isolé/e.
- ...

▲ Fréquence du mobbing

Selon des statistiques internationales, on peut aujourd'hui émettre l'hypothèse qu'environ 8% de la population active peut au cours de sa vie professionnelle être victime de mobbing.

▲ Les différentes phases du harcèlement psychologique

PHASE 0
Pas de conflit
La personne est appréciée

PHASE I
Premières agressions
attaques, brimades

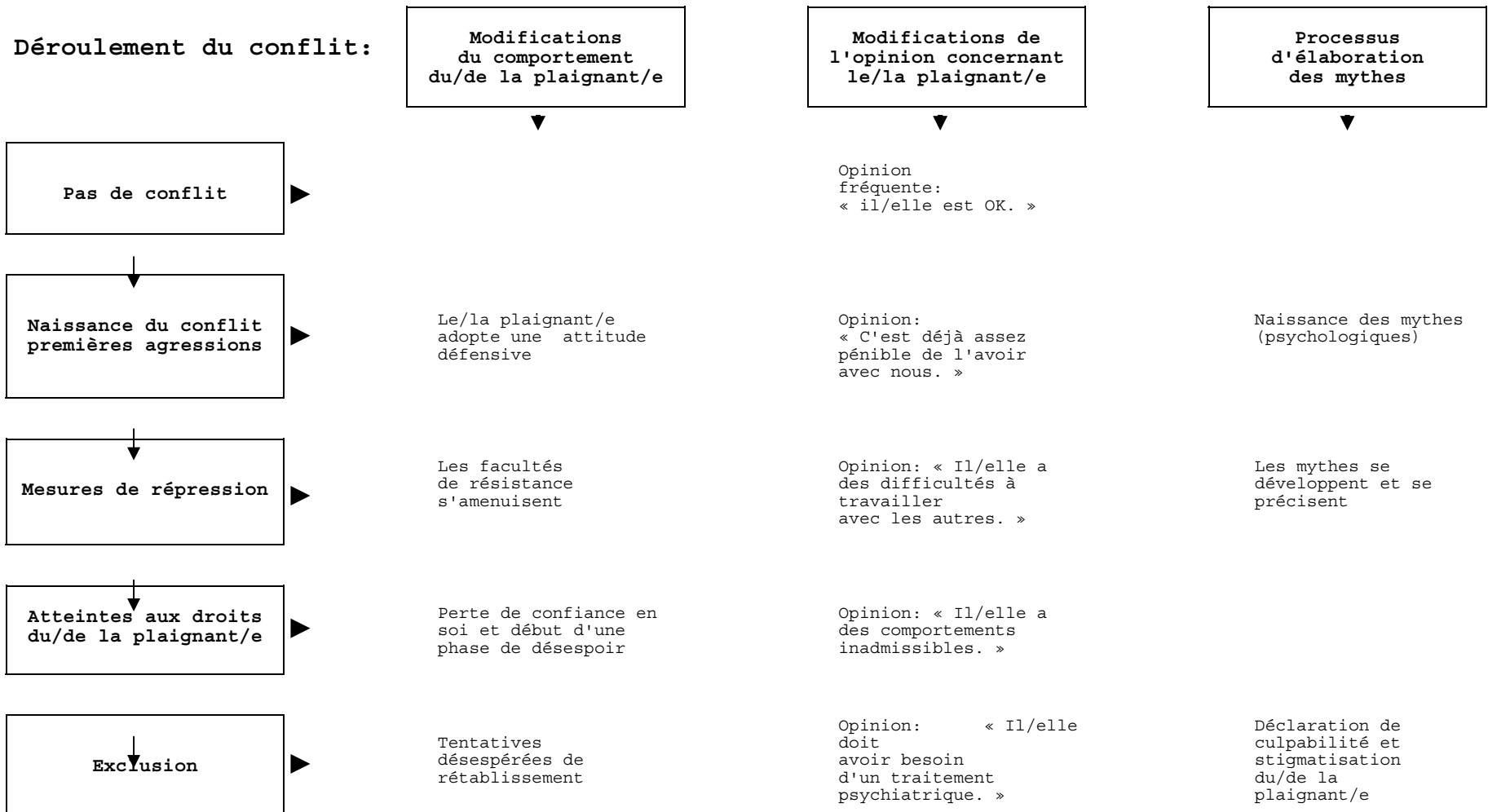
PHASE 2
Apparition de véritables
mesures de répression

PHASE 3
Déni de la personne et des
droits du /de la plaignant/e

PHASE 4
Tentatives d'exclusion de
l'individu
la personne est déplacée
l'individu « craque »

Le déroulement social et psychique du mobbing a été fort bien analysé et décrit par le professeur Heinz Leymann.

10



8. Les modalités d'attaque du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel apparaît souvent de la part de personnes qui "en tant qu'employeur, supérieur ou collaborateur, profitent de leur influence au sein de l'entreprise.

Ils/elles importunent une personne employée ou candidate à l'embauche - qu'elle soit du même sexe ou du sexe opposé - par des propositions malvenues, des propos immoraux, des images, des objets, des gestes ou des comportements déplacés, dans le but, direct ou indirect, d'obtenir des rapports sexuels; ou encore dans le but (ou avec le résultat) d'empoisonner le climat de travail existant ou futur.

Ils/elles donnent, par ailleurs, à comprendre que l'acceptation ou le refus de tels rapports devrait ou pourrait constituer un critère décisif pour la signature, le contenu, les modalités d'application ou la continuation du contrat de travail".

▲ Les « méthodes » du harcèlement sexuel

Le harcèlement procède en général d'un abus de pouvoir et il implique souvent une discrimination sexiste. Il se manifeste schématiquement sous deux formes:

- l'auteur du délit contraint la victime en la menaçant de sérieux préjudices dans le rapport de travail (licenciement, mutation, etc.), mais, parfois aussi, en lui promettant certains avantages pour obtenir qu'elle effectue ou tolère un acte d'ordre sexuel;
- l'autre forme est celle de l'empoisonnement du climat de travail, où l'auteur ne contraint pas la victime à entretenir des rapports sexuels, mais la blesse par des propos immoraux, par une attitude déplacée, ou par un comportement rude et agressif; il la soumet à un stress émotionnel et l'empêche de s'épanouir au travail.

9. Les conséquences du harcèlement

Une situation de harcèlement qui se prolonge dans le temps peut avoir des répercussions sur le plan:

a) psychique:

- troubles de la pensée
- angoisses
- séquelles sur le plan psychique
- ...

b) psychosomatique:

- fatigue
- irritabilité
- hyperémotivité
- ...;

c) social:

- isolement dans la vie privée
- difficultés à assumer le quotidien
- perte de confiance en soi
- difficultés à gérer certains problèmes de la vie privée
- ...

Des conséquences se répercutent également sur le climat de l'entreprise. Une situation de harcèlement arrive parfois à démotiver l'ensemble des collaborateurs avec les répercussions que cela entraîne sur le plan des performances et de la qualité du travail.

Symptômes de stress fournis par les plaignants/es

Les symptômes fréquemment évoqués sont:

- maux de tête
- douleurs de dos
- difficultés à s'endormir
- dépressions
- irritabilité
- douleurs à la nuque
- difficultés de concentration
- angoisse de défaillance
- troubles du sommeil
- maux d'estomac
- sentiment d'insécurité
- douleurs musculaires.

Conséquences psychiques et psychosomatiques du harcèlement

- ♦ **Phase 1:**
 - malaise psychique
 - troubles de la pensée
 - angoisses.

- ♦ **Phase 2:**
 - symptômes psychosomatiques
 - fatigue
 - troubles de la concentration
 - irritabilité
 - troubles du sommeil
 - hyperémotivité
 - dépressions légères
 - arrêts de travail
(plusieurs jours ou semaines)
 - durée de cette phase: six mois à une année.

- ♦ **Phase 3:**
 - dépressions et obsessions
 - abus d'alcool ou de médicaments
 - arrêts de travail (plusieurs mois)
 - durée de cette phase : trois à huit ans.

- ♦ **Phase 4:**
 - exclusion du monde du travail
 - retraite anticipée
 - assurance invalidité.

10. Implications psychologiques d'une situation de harcèlement

▲ **Etat de stress post-traumatique** (ICD 10: F 43.1)

Ce trouble constitue une réponse différée ou prolongée à une situation ou à un événement stressant exceptionnellement menaçant (par exemple: catastrophe naturelle, accident grave, terrorisme, torture, ...).

Les séquelles chroniques et irréversibles d'un état de stress post-traumatique doivent être classées sous:

▲ **Modifications durables de la personnalité après une expérience de catastrophe** (ICD 10: F 62.0)

▲ **Etat de stress post-traumatique**

Les symptômes typiques comprennent:

- **tendance à revivre les souvenirs pénibles:**
 - réapparition de souvenirs envahissants (flash-back)
 - répétitions de cauchemars
 - malaises intenses par rapport à des événements nouveaux qui réactualisent le souvenir

- **tendance à éviter les stimuli réveillant brusquement le souvenir:**
 - efforts pour éviter les situations qui rappellent les souvenirs
 - insensibilité à l'environnement
 - diminution de l'intérêt par rapport à certaines activités
 - détachement par rapport aux autres
 - difficultés à se projeter dans l'avenir

- **hyperactivité neurovégétative:**
 - hypersensibilité
 - irritabilité facile
 - problèmes de concentration
 - attention tendue, exagérée
 - réaction excessive à certains stimuli (lumière, sons)
 - réactions physiologiques lors d'un souvenir pénible.

▲ Modifications durables de la personnalité après une expérience de catastrophe

Manifestations chez l'individu:

▪ proches de l'obsession:

- une vision hostile et méfiante du monde
- hypersensibilité aux injustices des autres
- sentiment d'être « sur la brèche »;

avec parfois une narration compulsive de ce qui a déclenché un trouble, cela à un degré qui dépasse la patience de l'entourage et qui mène à l'isolement tel

▪ proches de la dépression:

- sentiment de vide
- impossibilité de se réjouir des événements habituels

▪ isolement de l'individu:

- la personne pense être exclue de la société
- elle s'isole
- elle a parfois une attitude cynique vis-à-vis de son entourage.

▲ Ressources atténuant l'impact du mobbing

- Solides forces physiques et psychiques
- Grande confiance en soi
- Bonne considération de la part des autres
- Réseau social important
- Capacités de négociation
- Capacités de résolution des problèmes

• Sur le plan psychologique

- ⇒ Suivi psychologique individuel
- ⇒ Groupe de rencontre: partager ce vécu avec d'autres personnes
- ⇒ Soutien familial, social: activités quotidiennes
- ⇒ Approches autres que psychologiques:
 - sport
 - loisirs
 - thalassothérapie
 - massages
 - ...

11. Implications du harcèlement pour l'entreprise

▲ Les implications du mobbing

- ⇒ Chute de la productivité du/de la plaignant/e (estimée à 50%)
- ⇒ Diminution de la productivité des personnes mises en cause (estimée à 10%)
- ⇒ Diminution
 - de la qualité du travail
 - de la motivation du personnel
 - de la communication au sein de l'entreprise.
- ⇒ Charge
 - de la direction du personnel
 - du service social de l'entreprise
 - du service médical de l'entreprise.
- ⇒ Coûts
 - des arrêts de travail plus fréquents des plaignants/es
 - des remplacements éventuels
 - ...



12. Cas vécus

- Monica, 42 ans
Cadre dans une administration

- Isabelle 38 ans
Cadre dans une institution sociale

▲ Exemple n° 1 : Monica 42 ans – Cadre dans une administration

Phase 0: pendant dix ans, elle exerce sa fonction en donnant entière satisfaction.

Phase 1: en 1993, quelques problèmes relationnels apparaissent aux yeux de son supérieur:
 - elle n'est pas assez souriante;
 - elle ne s'investit pas totalement dans son travail.



Malaise au niveau professionnel

Phase 2:
 - on l'isole sur son lieu de travail;
 - on ne lui parle plus;
 - on ne lui donne plus d'information.



- Troubles de la concentration et du sommeil
 - Arrêts fréquents de travail pour cause de maladie

Phase 3:
 - on ne lui donne plus de travail correspondant à ses compétences;
 - une nouvelle personne est engagée pour superviser le secteur professionnel qu'elle dirige.



- Perte de confiance en soi
 - Obsessions: impossibilité de se reposer le week-end
 - Irritabilité au niveau familial

Phase 4: malgré diverses discussions de l'intéressée avec ses supérieurs, la situation ne change pas.



- Tendance dépressive
 - Idées suicidaires
 - Menaces de vengeance
 - Arrêt de travail durant sept mois

Déplacement de la personne dans un autre service.



- Difficulté à assumer une activité à 100%
 - Fatigue, nervosité, hypersensibilité

▲ Exemple n° 2 : Isabelle 38 ans – Cadre dans une institution sociale

Phase 0: pendant six ans, elle exerce sa fonction en ne

rencontrant aucun problème particulier avec son équipe.

Phase 1: en 1995, avec l'engagement de deux collaboratrices, apparition de problèmes relationnels:

- elle apparaît aux yeux de l'équipe comme pas assez claire dans ses directives;
- la répartition des horaires ou des vacances semble favoriser certaines personnes.



Malaise au niveau de l'équipe

Phase 2: - on lui adresse rarement la parole;
- on l'évite lors des repas.



- Troubles de la concentration, du sommeil
- Démotivation - Tristesse

Phase 3: - absence de dialogue lors des colloques d'équipe;
- disparition de documents affichés;
- silences ou sourires lorsqu'elle arrive à la cafétéria.



- Perte de confiance en soi
- Obsessions: impossibilité de se reposer le week-end
- Irritabilité sur le plan professionnel et familial

Phase 4: Isabelle parle de sa situation au directeur de l'institution. Celui-ci minimise la situation.



- Troubles digestifs
- Troubles du sommeil importants
- Arrêt de travail durant deux mois

Démission d'Isabelle en novembre 1996.



- Perte de confiance
- Difficultés de sa part à imaginer un nouveau poste à responsabilité

II. La protection de la personnalité dans les rapports de travail

1. Caractéristiques du contrat de travail

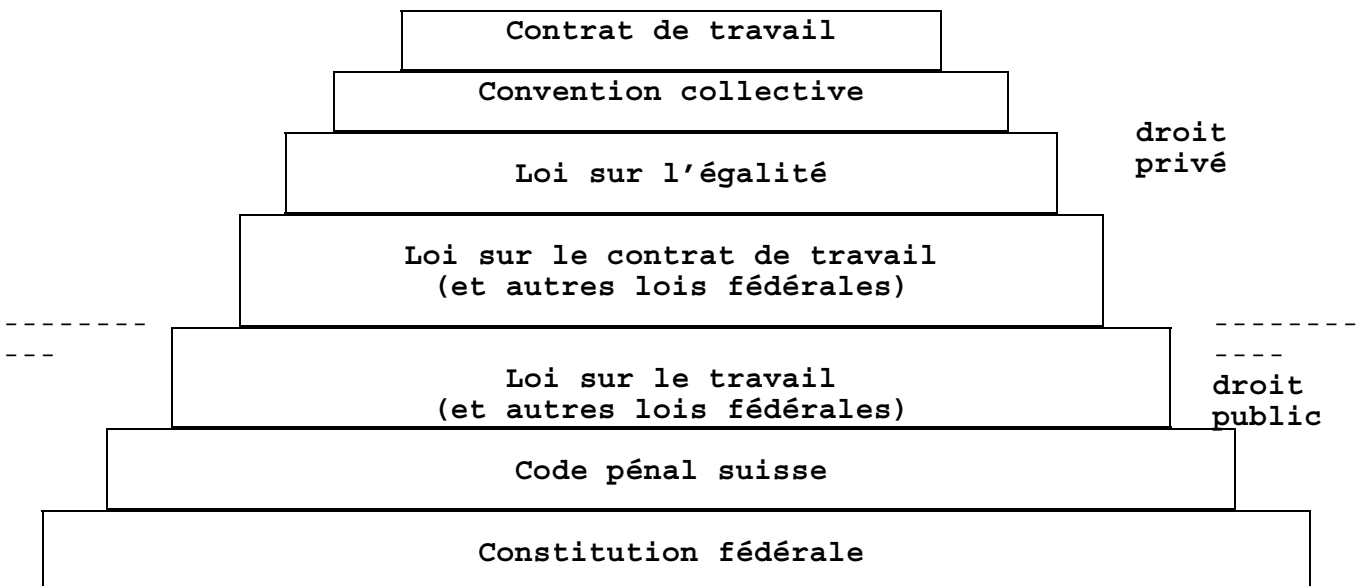
Quatre éléments essentiels:

- la prestation de travail
- la rémunération
- la durée
- le rapport de subordination.

Le droit de l'employeur de donner des instructions est basé sur l'art. 321d du Code des Obligations (CO), il peut donner des :

- directives générales
- instructions particulières
 - sur l'exécution du travail
 - sur la conduite dans l'entreprise.

2. Dispositif légal de protection dans les rapports de travail



▲ **Le droit public du travail**

La loi sur le travail (LT) du 13 mars 1964 (loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce).

- But : - la protection des travailleurs assurée par des règles impératives
- Contrôle : - l'Etat intervient. Offices cantonaux du travail
- Sanction : - amendes, voire emprisonnement.

▲ **Le droit privé du travail**

La loi sur le contrat de travail du 25 juin 1971 (Titre X du Code des Obligations)

- But : - aménager les rapports entre le travailleur et l'employeur en fixant certains droits et certaines obligations à l'un ou à l'autre
- règles absolument impératives (361 CO)
 - règles relativement impératives (362 CO)
 - règles dispositives
- Contrôle : - l'Etat n'intervient pas. Les particuliers doivent saisir les tribunaux
- Sanction : - indemnités versées à l'issue d'un procès.

3. La protection de la personnalité

La protection de la personnalité du travailleur recouvre la protection de l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales, liées à la personne humaine.

- l'intégrité physique qui concerne la vie et le corps humain;
- la santé psychique et physique des travailleurs;
- l'intégrité morale et la considération sociale qui recouvrent notamment les sentiments, l'honneur, la dignité, la réputation professionnelle;
- Les libertés individuelles, parmi lesquelles se rangent en particulier la liberté de conscience, la liberté d'expression, la liberté d'association - y compris la liberté d'adhérer à un syndicat -, la liberté sexuelle et le droit à la différence;
- la sphère privée qui englobe la vie intime, c'est-à-dire les faits et gestes que chacun veut garder pour soi-même ainsi que la vie privée, c'est-à-dire les événements que chacun choisit de partager avec un cercle plus ou moins étroit de personnes, qu'ils soient ou non en relation avec la vie professionnelle.

4. Les dispositions légales

▲ Code pénal suisse (CPS)

Titre premier: Infraction contre la vie et l'intégrité corporelle

Art. 123

Lésions corporelles simples 1. Celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne une autre atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement. Dans les cas de peu de gravité, le juge pourra atténuer librement la peine (art. 66).
2. La peine sera l'emprisonnement et la poursuite aura lieu d'office, si le délinquant a fait usage de poison, d'une arme ou d'un objet dangereux, s'il s'en est pris à une personne hors d'état de se défendre ou à une personne, notamment à un enfant, dont il avait la garde ou sur laquelle il avait le devoir de veiller.

Art. 125

Lésions corporelles par négligence 1. Celui qui, par négligence, aura fait subir à une personne une atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.
2. Si la lésion est grave le délinquant sera poursuivi d'office.

Titre deuxième: Infractions contre le patrimoine

Art. 141

Soustraction d'une chose mobilière 1. Celui qui, sans dessein d'appropriation, aura soustrait une chose mobilière à l'ayant droit et lui aura causé par là un préjudice considérable sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 143

Soustraction de données 1. Celui qui, dans le dessein de se procurer ou de procurer à un tiers un enrichissement illégitime, aura soustrait, pour lui-même ou pour un tiers, des données enregistrées ou transmises électroniquement ou selon un mode similaire, qui ne lui étaient pas destinées et qui étaient spécialement protégées contre tout accès indu de sa part, sera puni de la réclusion pour cinq ans au plus ou de l'emprisonnement.
2. La soustraction de données commise au préjudice des proches ou des familiers ne sera poursuivie que sur plainte.

Titre troisième : Infractions contre l'honneur et contre le domaine secret ou le domaine privé

Art. 173

- Délits contre l'honneur et Diffamation
1. Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement pour six mois au plus ou de l'amende.
 2. L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies.
 3. L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille.
 4. Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine.
 5. Si l'inculpé n'a pas fait la preuve de la vérité de ses allégations ou si elles étaient contraires à la vérité ou si l'inculpé les a rétractées, le juge le constatera dans le jugement ou dans un autre écrit.

Art. 174

- Calomnie
1. Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.
 2. La peine sera l'emprisonnement pour un mois au moins si le calomniateur a, de propos délibéré, cherché à ruiner la réputation de sa victime.
 3. Si, devant le juge, le délinquant reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine. Le juge donnera acte de cette rétractation à l'offensé.

Art. 177

- Injure
1. Celui qui, de toute autre manière, aura, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, attaqué autrui dans son honneur sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement pour trois mois au plus ou de l'amende.
 2. Le juge pourra exempter le délinquant de toute peine si l'injurié a directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible.
 3. Si l'injurié a riposté immédiatement par une injure ou par des voies de fait, le juge pourra exempter de toute peine les deux délinquants ou l'un d'eux.

Art. 179

- Infractions
- Celui qui, sans en avoir le droit, aura ouvert un pli ou colis

contre le domaine secret ou le domaine privé. Violation de secrets privés

fermé pour prendre connaissance de son contenu, celui qui, ayant pris connaissance de certains faits en ouvrant un pli ou colis fermé qui ne lui était pas destiné, aura divulgué ces faits ou en aura tiré profit, sera, sur plainte, puni des arrêts ou de l'amende.

Art. 179bis

Ecoute et enregistrement de conversations entre d'autres personnes

Celui qui, sans le consentement de tous les participants, aura écouté à l'aide d'un appareil d'écoute ou enregistré sur un porteur de son une conversation non publique entre d'autres personnes, celui qui aura tiré profit ou donné connaissance à un tiers d'un fait qu'il savait ou devait présumer être parvenu à sa propre connaissance au moyen d'une infraction visée au premier alinéa, celui qui aura conservé ou rendu accessible à un tiers un enregistrement qu'il savait ou devait présumer avoir été réalisé au moyen d'une infraction visée au premier alinéa, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 179 ter

Enregistrement non autorisé de conversations

Celui qui, sans le consentement des autres interlocuteurs, aura enregistré sur un porteur de son une conversation non publique à laquelle il prenait part, celui qui aura conservé un enregistrement qu'il savait ou devait présumer avoir été réalisé au moyen d'une infraction visée au premier alinéa, ou en aura tiré profit, ou l'aura rendu accessible à un tiers, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement pour un an au plus ou de l'amende.

Art. 179quater

Violation du domaine secret ou du domaine privé au moyen d'un appareil de prise de vues

Celui qui, sans le consentement de la personne intéressée, aura observé avec un appareil de prise de vues ou fixé sur un porteur d'images un fait qui relève du domaine secret de cette personne ou un fait ne pouvant être perçu sans autre par chacun et qui relève du domaine privé de celle-ci, celui qui aura tiré profit ou donné connaissance à un tiers d'un fait qu'il savait ou devait présumer être parvenu à sa propre connaissance au moyen d'une infraction visée au premier alinéa, celui qui aura conservé une prise de vues ou l'aura rendue accessible à un tiers, alors qu'il savait ou devait présumer qu'elle avait été obtenue au moyen d'une infraction visée au premier alinéa, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 179novies

Soustractions de données personnelles

Celui qui aura soustrait d'un fichier des données personnelles sensibles ou des profils de la personnalité qui ne sont pas librement accessibles sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Titre quatrième: Crimes ou délits contre la liberté

Art. 180

Menaces Celui qui, par une menace grave, aura alarmé ou effrayé une personne sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 181

Contrainte Celui qui, en usant de violence envers une personne ou en la menaçant d'un dommage sérieux, ou en l'entravant de quelque autre manière dans sa liberté d'action, l'aura obligée à faire, à ne pas faire ou à laisser faire un acte sera puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Titre cinquième: Infractions contre l'intégrité sexuelle

Art. 193

Abus de la 1. Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime
détresse ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou
 d'un lien de dépendance de toute autre nature, aura déterminé
 celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera
 puni de l'emprisonnement.

2. Si la victime a contracté mariage avec l'auteur, l'autorité compétente pourra renoncer à le poursuivre, à le renvoyer devant le tribunal ou à lui infliger une peine.

Art. 197

Pornographi 1. Celui qui aura offert, montré, rendu accessibles à une
e personne de moins de 16 ans ou mis à sa disposition des écrits,
 enregistrement sonores ou visuels, images ou autres objets
 pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les
 aura diffusés à la radio ou à la télévision, sera puni de
 l'emprisonnement ou de l'amende.

2. Celui qui aura exposé ou montré en public des objets ou des représentations visés au chiffre 1 ou les aura offerts à une personne qui n'en voulait pas, sera puni de l'amende.

Art. 198

Contraven- Celui qui aura causé un scandale en se livrant à un acte
tions d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été
contre inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne
l'intégrité par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles
sexuelle grossières, sera, sur plainte, puni des arrêts ou de l'amende.
Désagrément causés par
 la
 confrontati
 on à un
 acte
 d'ordre
 sexuel

▲ Loi sur le travail (LT)

Art. 6

Obligations des employeurs et des travailleurs s

1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

2. L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

2bis. L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

3. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

4. Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

▲ Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Hygiène, OLT 3)

Art. 2 Principe

1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que:

- a. en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

2. Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

Art. 26 Surveillance des travailleurs

1. Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail.

2. Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs.

▲ Code civil suisse (CSS)

Art. 28

1. Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe.

2. Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

Art. 28a

1. Le demandeur peut requérir le juge:

- a. D'interdire une atteinte illicite, si elle est imminente.
- b. De la faire cesser, si elle dure encore.
- c. D'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste.

2. Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié.

3. Sont réservées les actions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaires.

▲ Code des obligations (CO)

Art. 328

VII.
Protection de la personnalité du travailleur
1. En général

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Art. 49

Atteinte à la personnalité

1. Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

2. Le juge peut substituer ou ajouter à l'allocation de cette indemnité un autre mode de réparation.

5. Les dispositions réglementaires et conventionnelles

Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux

B 5 05.01

du 24 février 1999

(Entrée en vigueur: 1^{er} juillet 1999)

▲ Titre II: Conditions générales de travail du personnel

Art. 2 Organisation du travail

1. L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative.

2. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

Art. 3 Protection de la personnalité

1. Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, qui n'ont pas été réglés au sein d'un département peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction générale de l'office du personnel de l'Etat. Pour les cas concernant le département de l'instruction publique, l'office du personnel de l'Etat transmet le dossier aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique pour le traitement de la plainte.

2. La direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique font toute proposition propre à résoudre le litige et peuvent, si nécessaire, confier à une personne formée en matière de protection de la personnalité et n'appartenant pas à la fonction publique, le soin de procéder à une enquête interne dans un délai qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours.

3. La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent se faire assister par une personne de leur choix et ont accès au dossier.

4. A l'issue de l'enquête interne, la direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique communiquent, à bref délai, leur décision à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

5. Cette décision est susceptible de recours au Conseil d'Etat dans un délai de 30 jours.

6. Le Conseil d'Etat rend une décision définitive dans les litiges qui ne sont pas relatifs au harcèlement sexuel, sous réserve des voies de recours ouvertes au Tribunal administratif contre les sanctions prévues par l'article 16, alinéa 1, lettres b et c, de la loi ou contre une décision de

licenciement.

7. Ces dispositions s'appliquent par analogie aux établissements publics qui modifient leur réglementation en conséquence.

Art. 2A (ancien) Médiation

1 Une personne, formée en matière de protection de la personnalité, est chargée, aux fins de médiation:

- a) de recevoir les membres du personnel qui s'estiment atteints dans leurs droits de la personnalité et de leur fournir aide et conseils ; (8)
- b) d'informer et d'entendre les membres du personnel mis en cause ;
- c) d'entreprendre des démarches informelles et confidentielles en vue d'une médiation;
- d) de transmettre, sur demande des intéressés, ses rapports à la direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique. (9)

1 Les membres du personnel qui s'estiment atteints dans leurs droits de la personnalité peuvent se faire accompagner d'une personne de confiance susceptible de leur fournir le soutien moral dont ils pourraient avoir besoin lors des auditions. (8)

2 La personne chargée de la médiation est tenue de garder le secret dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres du personnel. (11)

▲ Convention collective de travail des industries horlogères et microtechniques suisses (1997-2001)

Accord 25 Protection de la personnalité Article 25.1. Harcèlement moral (mobbing) et professionnel

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

Article 25.2 Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, il faut entendre 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.

Article 25.3 Désignation et attributions d'une personne de confiance

Alinéa 1 Dans les entreprises occupant plus de 50 personnes, une personne de confiance est désignée d'un commun accord entre la direction et la FTMH pour recevoir des plaintes en matière de harcèlement sexuel. Elle intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n'est pas utilisable.

Alinéa 2 La personne de confiance est choisie parmi les membres du personnel de l'entreprise ou, à l'extérieur de celle-ci, si elle dispose de connaissances suffisantes concernant ladite entreprise.

Alinéa 3 La personne de confiance peut remplir sa fonction pendant le temps de travail, si elle est occupée dans l'entreprise. Elle a le droit de suivre une formation adéquate au sens de l'accord 26.

Alinéa 4 La personne de confiance est tenue à la plus grande discrétion. Dans les démarches qu'elle entreprend auprès de la direction de l'entreprise, elle ne doit pas révéler le nom de la victime de harcèlement, sauf si celle-ci a donné expressément son accord.

Article 25.4 Obligations de l'employeur

L'employeur, saisi par la personne de confiance, est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances, et que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin.

▲ Convention dans l'industrie des machines (01.07.1998 - 30.06.2003)

Art. 28 Protection de la personnalité

1. L'intégrité personnelle des travailleurs et travailleuses doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par des comportements, des actes, des paroles et des images doit être combattue et supprimée. La direction, les cadres et la représentation des travailleurs s'efforceront ensemble, par une communication ouverte, de créer dans l'entreprise un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement sexuel et le mobbing.

2. L'intégration des travailleurs et des travailleuses étrangers sera encouragée et la xénophobie combattue.

6. La jurisprudence

Eminemment personnel, le droit au respect de la personnalité doit être défendu par le travailleur lui-même devant les tribunaux du travail. Toutefois, en raison de l'absence d'une véritable protection contre le licenciement en droit suisse, il est difficile pour les salariés d'exiger le respect de leur personnalité.

Les tribunaux ont appliqué l'art. 328 CO qui protège la personnalité des travailleurs, dans les domaines suivants :

1. Limite aux demandes de renseignements à l'engagement
2. Droit d'accès aux données personnelles
3. Droit à des égards en cas de changement d'activités
4. Droit à des égards en cas de changement du lieu de travail
5. Interdiction de la surveillance constante (caméra vidéo, enregistrement audio, contrôles informatiques, etc...)
6. Interdiction du harcèlement sexuel
7. Interdiction du harcèlement psychologique
8. Interdiction des coups et blessures
9. Droit à être occupé conformément au contrat pour les travailleurs ayant un lien particulier avec le public
10. Droit, dans certains cas, à l'égalité de traitement
11. Interdiction d'atteinte à la personnalité par les modalités du licenciement
12. Droit à une communication correcte de renseignements à des tiers

Ont été reconnus par les tribunaux comme portant atteinte aux droits de la personnalité des salariés, les comportements suivants :

- la surveillance par caméra vidéo;
- le harcèlement sexuel (indemnité de Fr. 1'000.- à Fr 5'000.-);
- les voies de faits et attouchements (indemnité de Fr. 3'000.-);
- le fait de confier des tâches nettement inférieures aux qualifications du salarié, non prévues dans le contrat de travail;
- le fait de modifier ou de réduire le champ d'activité d'un employé ancien, sans en parler avec lui;

- le fait de répandre le soupçon ou l'accusation inexacte qu'un employé s'est rendu coupable d'un délit (indemnité de Fr. 5'000.- à Fr. 15'000.-);
- le fait de communiquer le licenciement à des tiers en faisant croire à tort qu'une faute grave a été commise et qu'il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat (indemnité de Fr. 7'000.-);
- le fait de donner des renseignements inexacts rendant plus difficile la recherche d'un emploi (indemnité de Fr. 12'000.- accordée pour ce fait et en raison d'une surveillance par caméra);
- le mobbing par reproches fréquents pour des broutilles (indemnité de Fr. 1'000.-);
- le mobbing par une attitude agressive, des reproches infondés ainsi que des propos dégradants et injurieux (indemnité de Fr. 5'000.-);
- le mobbing par déplacements successifs du lieu de travail dans des locaux toujours inappropriés et le non-respect quasi systématique des droits économiques du salarié (indemnité de Fr. 20'000.-);
- le licenciement après que la salariée s'est plainte auprès de l'employeur du harcèlement sexuel de son directeur (indemnité pour licenciement abusif de six mois de salaire et indemnité pour tort moral de Fr. 5'000.-).

7. Moyens d'action juridique en cas d'atteinte aux droits de la personnalité

- Refus d'exécuter les directives qui portent atteinte aux droits de la personnalité
- Procédure de médiation interne ou externe (Règlements d'entreprise, Conventions collectives de travail)
- Dénonciation à l'Office cantonal du travail (6 et 59 et ss LTr)
- Mise en demeure de l'employeur de faire cesser l'atteinte aux droits de la personnalité avec suspension ou menace de suspension de l'activité (82 et 324 CO)
- Demande en justice pour que l'atteinte soit constatée et interdite (328 CO et 28 et ss CCS)
 - Possibilité de demander des mesures provisoires urgentes
 - Droit d'action éventuel des associations professionnelles
- Si c'est l'employeur qui résilie le contrat suite à une action de défense des droits de la personnalité, demande en justice pour faire constater le caractère abusif du licenciement (336 CO) et demander:
 - l'indemnité pour licenciement abusif (336a CO)
 - l'indemnisation du dommage (97 et ss, 336a al.2 CO)
 - l'indemnisation du tort moral (49 CO)
- Plainte pénale
- Résiliation du contrat avec effet immédiat pour justes motifs (337b CO) et demande en justice pour obtenir:
 - le paiement du délai de congé (337b CO)
 - l'indemnisation du dommage ou une indemnité (97 et ss, 337c al.3 CO appliqué par analogie)
 - l'indemnisation du tort moral (49 CO).

III. Harcèlement sur le lieu de travail: questions pratiques pour la mise en place de mesures préventives

1. Introduction

Idéalement, une approche préventive en matière de harcèlement sur le lieu de travail ne devrait pas être une mesure isolée, le législateur prévoyant que l'employeur doit protéger la santé physique et psychique du travailleur.

Il semble donc pertinent d'inscrire cette démarche dans le cadre d'un concept de gestion promotionnelle de la santé qui s'efforce, avec la collaboration de l'employeur et du personnel, d'intervenir le plus en amont possible sur des problématiques touchant, par exemple, à:

- la gestion des problèmes psychosociaux sur la place de travail;
- une meilleure maîtrise du stress professionnel;
- la prévention des accidents et des maladies professionnels.

L'objet de la gestion promotionnelle de la santé consiste non seulement à maintenir, mais également à améliorer le capital santé de l'individu. Le lieu de travail convient particulièrement à des activités de gestion promotionnelle de la santé, puisque 80% des personnes de 15 à 65 ans sont actives et que, à plein temps, les personnes passent plus d'un tiers de leur temps sur le lieu de travail. Pour le surplus, de nombreuses études ont montré tout l'intérêt qu'un employeur avait à s'engager dans une politique de prévention en raison du retour sur investissement important qui en découle (pour Fr. 1.- investi, on économise Fr. 4.-).

2. Réflexions préalables à la mise en place de mesures préventives

2.1 Identifier la raison de cette mise en place

La raison principale de la mise en place d'un dispositif de médiation est de favoriser la dignité humaine dans la relation au travail en ne tolérant pas le harcèlement, afin de maintenir un climat de travail respectueux de l'intégrité physique et psychique du personnel.

Elle paraît pouvoir s'inscrire dans un courant de pensée qui s'est développé ces dernières années et visant à lutter contre les discriminations de tous ordres.

2.2 S'informer sur le sujet

S'informer sur le sujet consiste à dépouiller de la littérature, à s'informer sur l'existence de dispositifs déjà mis en place, à suivre des cours de formation, etc. Du même coup, on répond ainsi à la question « de quoi s'agit-il ? »

2.3 Se poser des questions

Par exemple:

- Faut-il envisager un dispositif interne ou externe à l'entreprise ?
- Quelles mesures préventives faut-il envisager ?
- Quelle information faut-il prévoir ?
- Partenaires sociaux ou commissions du personnel: faut-il les associer ? Si oui, comment ?
- Rôle des médiateurs ? Autonomie ? Confidentialité ? Déontologie ?
- Y a-t-il des formations à prévoir ? Pour qui ? Comment ?
- Comment assurer l'homogénéité de traitement des situations rencontrées ?



3. Les mesures de prévention possibles

3.1. Les mesures de prévention possibles

▲ A) Prévention primaire

- Développer la formation des cadres afin de faciliter une meilleure gestion du personnel et des conflits.
- Améliorer la formation des collaborateurs afin de développer une meilleure communication et un bon climat de travail au sein de l'équipe.
- Développer la motivation des collaborateurs à leur place de travail par des activités variées et une plus grande participation.
- Vérifier régulièrement le climat de travail de l'entreprise (entretiens, enquêtes de satisfaction, audits...).
- Définition d'une culture d'entreprise.

▲ B) Prévention secondaire

- Etre à l'écoute au sein de l'équipe afin de découvrir rapidement un problème de mobbing.
- Prise de position de l'employeur, la plus importante information est, à nos yeux, une prise de position de l'employeur par laquelle celui-ci informe qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement et ne couvrira aucun fait de cette nature, qu'il prend les mesures appropriées pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin, et qu'il prendra des sanctions, si celles-ci s'imposent.
- Parmi les mesures d'information auxquelles l'entreprise doit réfléchir, on peut citer les suivantes:
 - concevoir et rédiger une procédure de médiation en matière de harcèlement;
 - rédiger la modification des statuts du personnel, des conventions collectives, des règlements intérieurs;
 - rédiger l'information destinée aux cadres;
 - créer un dépliant;
 - rédiger des rappels périodiques dans une feuille d'information diffusée à l'ensemble du personnel.
- Mesures de sensibilisation à l'intention du personnel et des cadres. Des ateliers de sensibilisation de courte durée (1 jour maximum) constituent, à titre d'exemple, une approche importante lors de la mise en œuvre d'un dispositif de médiation.
- Leurs buts essentiels:
 - informer/sensibiliser le personnel et les cadres sur la problématique du harcèlement;
 - les aider à prévenir ce phénomène aux effets nocifs aussi bien sur les personnes plaignantes que sur les personnes mises en cause, ainsi que sur les équipes de travail, tant du point de vue social et psychologique que du point de vue économique;
 - aider le personnel et les cadres à identifier des situations de harcèlement sur le lieu de travail, et les aider à les gérer.

Les thèmes abordés au cours de ces ateliers peuvent être les suivants:

- Causes possibles d'une situation de harcèlement et conséquences possibles
- Limites entre conflit de travail et harcèlement psychologique
- Responsabilités de l'employeur et du cadre en la matière (légales, sociales, économiques)

- Mesures de prévention possibles
 - La notion de médiation
 - Explications sur le processus de médiation mis en place au sein de l'entreprise.
- Gérer le conflit.

▲ C) Prévention tertiaire

- Ecoute des deux parties.
- Tentative de conciliation (recours à une médiatrice, à un médiateur) :
 - Structures internes: Ville de Lausanne
Etat de Vaud
 - Structures externes: Etat de Genève
Université de Lausanne
 - Structures hybrides: TSR
Givaudan
Services industriels de Genève.
- Réhabilitation psychologique de la personne plaignante.
- Réhabilitation professionnelle du/de la plaignant/te (bilans de carrière).
- Procédure administrative ou juridique (enquête administrative, avocat) pour des situations où une conciliation n'est guère possible (procédure lente et lourde).

3.2 Mesures personnelles en cas de mobbing ou de harcèlement sexuel

- Réagir tout de suite: dire clairement qu'on ne tolère pas cela.
- Lettre recommandée à l'auteur du mobbing ou du harcèlement sexuel.
- Ecrire tous les événements dans un journal.
- Trouver des collègues prêts à témoigner.
- Ne pas hésiter à chercher de l'aide à l'extérieur.

4.1 Les modèles de médiation

Parmi les différents modèles dont dispose un employeur pour réagir au phénomène de harcèlement, il existe entre autres les possibilités suivantes :

- modèle de médiation interne à l'entreprise: ex. Commune de Lausanne
- modèle de médiation externe à l'entreprise: ex. Etat de Genève
- modèle de médiation mixte: ex. TSR.

Avantages et inconvénients

L'analyse montre qu'un groupe de médiation externe à l'entreprise, chargé de gérer les cas de conflits de travail et de harcèlement psychologique et/ou sexuel, est souvent une meilleure approche que la médiation interne, car il garantit la neutralité et l'efficacité par le truchement de tiers impartiaux.

Il ne s'agit pas d'une mesure de défiance à l'égard des chefs de personnel qui se voient souvent confier cette mission.

Mais du fait de leur position au sein des états-majors, et surtout de leurs responsabilités fonctionnelles et non pas hiérarchiques envers les directions ou les employeurs, nous pensons qu'ils sont susceptibles d'être influencés.

Il semble, en revanche, que le coût d'un modèle de médiation interne soit moins élevé qu'un modèle de médiation externe.

4.2 Les objectifs de l'entreprise en matière de médiation

Dans le cadre d'une approche préventive, l'entreprise peut se fixer pour but de:

- favoriser la dignité humaine dans la relation au travail en maintenant dans l'entreprise un climat de travail respectueux de l'intégrité physique et psychique du personnel;
- limiter les souffrances humaines liées au harcèlement;
- enrayer les comportements de harcèlement;
- limiter les pertes économiques pouvant découler du harcèlement.

4.3 Choix et formation des médiateurs

a) *Quelques critères de sélection*

L'entreprise a tout intérêt à se fixer des critères de sélection, comme elle le pratique pour le recrutement classique.

Par exemple:

- personnalité: qualité d'écoute, d'empathie
- motivation pour ce sujet
- capacité d'analyse
- qualité de négociation et de médiation
- expérience du monde du travail
- une certaine disponibilité en raison d'urgences éventuelles.

b) *Formation des médiateurs*

Il convient de former les médiateurs, car on ne s'improvise pas médiateurs.

Hormis une connaissance nécessaire de la matière, il s'agit de mettre l'accent sur la formation des médiateurs à la médiation.

Avec la multiplication des organismes de formation qui mettent cet objet à leur programme, cette formation est possible de manière systématique.

Les objectifs et méthodes de ces sessions devraient porter pour le moins sur le fait d'être capable d'entendre la dimension émotionnelle d'un conflit et d'intervenir à ce niveau, assortis de nombreux exercices pratiques, jeux de rôles; simulation de mise en situation de médiation suivie de l'analyse de ce qui a été fait.

c) *Code de déontologie*

Comme dans tout processus à vocation psychosociale, il est indispensable que les médiateurs agissent en fonction d'un code de déontologie.

5. *Elaboration d'un cadre statistique*

Avant d'aborder la notion de cadre statistique, rappelons une évidence, mais importante: c'est l'écart considérable qui existe entre les résultats d'enquêtes faisant état de 8 ou 10% de cas de harcèlement dans les entreprises, et le pourcentage extrêmement faible de personnes qui, s'estimant lésées, recourent effectivement à l'aide des médiateurs, internes ou externes.

Cela signifie qu'un pourcentage très important de personnes, dans les entreprises, souffrent en silence de conflits de travail, voire de harcèlement (sans compter que la personne qui harcèle est aussi une personne qui souffre !).

Il convient dès lors de se demander si la formation des cadres dans les entreprises ne devrait pas être orientée essentiellement vers l'apprentissage de la gestion des conflits. Les bénéfices humains et économiques que l'entreprise en retirerait seraient considérables ! L'entreprise accroîtrait considérablement son efficacité dans la gestion humaine du personnel, et en retirerait une valeur ajoutée indéniable au niveau de la performance des individus au travail.

Cela dit, les objectifs relatifs à l'élaboration d'un cadre statistique sont au nombre de deux:

1. mesurer la nature et l'ampleur du phénomène
2. prendre ou faire prendre des mesures correctrices adaptées.

Faut-il élaborer soi-même le cadre statistique ou se faire aider par un spécialiste ?

Malgré tout le soin apporté à la construction des questions, certaines d'entre elles peuvent être perçues comme ambivalentes ou ambiguës.

Il semble préférable de se faire aider par un spécialiste, grâce auquel on peut disposer d'un outil statistique précis et homogène.

IV. La médiation : étendue et limites du rôle de médiateur

1. Définitions

Conciliation: « La conciliation peut être définie comme un processus formel ou informel par lequel les parties, avec l'intervention ou non d'un tiers, tentent de rapprocher leurs points de vue afin de parvenir à trouver une solution à leur litige ».

Arbitrage: « L'arbitrage est un processus formel par lequel les parties acceptent d'un commun accord de soumettre leur litige à une tierce personne qui a pour mission de trancher celui-ci après les avoir entendues et avoir étudié leurs arguments respectifs».

Médiation: « La médiation est un processus formel par lequel un tiers impartial tente, par l'organisation d'échanges entre les parties, de permettre à celles-ci d'exprimer leurs points de vue et leurs sentiments, d'apaiser leur conflit, puis de rechercher avec son aide une solution au litige qui les oppose ».

« La médiation est un mode consensuel de gestion ou de résolution de situations conflictuelles qui consiste à rechercher, grâce à l'intervention confidentielle d'un tiers qualifié, indépendant et impartial, appelé *médiateur/trice*, une solution librement négociée entre les parties dans un conflit interpersonnel du travail ».

« La médiation est un mode de résolution des conflits sans gagnants ni perdants ».

2. Obligations du/de la médiateur/trice (règles déontologiques)

1. Compétence de communication
2. Indépendance
3. Impartialité
4. Confidentialité
5. Etre garant de l'éthique de la médiation

3. Les conditions de la médiation

1. Une démarche volontaire entre personnes de bonne volonté
2. Un consentement signé
3. La question financière réglée
4. Une médiation située dans un cadre légal ou réglementaire
5. Un médiateur qui respecte ses obligations déontologiques



4. *Le rôle des médiateurs*

Le rôle des médiateurs consiste à :

- permettre aux parties de s'exprimer
- permettre de clarifier ce qui s'est passé
- permettre l'expression des sentiments
- évaluer s'il s'agit d'un conflit de travail ou d'une situation de harcèlement
- accompagner les protagonistes dans la recherche de solutions.

Il est important de souligner que, dans son rôle de facilitateur et de gestionnaire de conflits, il n'appartient pas au médiateur de se substituer à la hiérarchie.

L'exercice de la charge de médiateur implique d'autre part une réflexion portant sur différents points.

a) *Séparer le métier de base de la charge de médiateur*

Le métier de base des médiateurs doit s'effacer derrière le mandat de médiation qui leur est confié. Il est indispensable de maintenir cette séparation et chacun doit y être attentif jusque dans la manière de se présenter. Cette approche paraît devoir être respectée quel que soit le modèle de médiation.

b) *Supervision*

L'exercice difficile et complexe de leur mission peut inciter les médiateurs à demander de bénéficier d'une supervision. Il convient d'être favorable à cette requête.



5. *Les étapes de la médiation*

Classiquement, on distingue les étapes suivantes:

1. Le ou les entretiens avec la partie plaignante
2. L'entretien avec la partie mise en cause
3. L'entretien de médiation :
 - l'accueil des deux parties en conflit
 - l'exposé de leurs points de vue par chaque partie
 - le résumé par le médiateur
 - l'échange de médiation
 - la négociation
 - l'éventuelle formulation d'un accord
4. Le suivi éventuel

Observation: on atteint rarement le stade de la formulation d'un accord, surtout écrit.

Enfin, en ce qui concerne le vocabulaire, il est préférable de parler de:

- plaignant/e
- personne mise en cause

au lieu de:

- victime
- agresseur.

6. Avantages de la médiation

1. Maîtrise de la gestion du conflit et de sa solution par les protagonistes.
2. Simplicité et rapidité.
3. Confidentialité.
4. Expression possible des sentiments (qui constituent la part douloureuse du conflit).
5. Le cas échéant, reconnaissance de la souffrance de la victime et de la responsabilité de l'agresseur.

7. Limites de la médiation

- Difficultés liées aux enjeux hiérarchiques
- Nécessité de la bonne foi des deux protagonistes.

a) *Etendue et limites du rôle des médiateurs*

L'étendue et les limites du rôle des médiateurs constituent un questionnement important.

Les personnes qui sont au centre d'un conflit de travail avec un supérieur hiérarchique sont souvent diminuées dans leur capacité d'analyse et de réaction, tant leur souffrance est forte.

D'où l'idée que les médiateurs puissent intervenir rapidement, sur demande, en cas de conflit, même s'il ne s'agit pas encore de mobbing. Mais doivent-ils participer à l'élaboration d'un cahier des charges visant à clarifier le rôle professionnel d'une personne qui s'estime lésée ? Il y a un pas à ne pas franchir. Les médiateurs ne doivent être ni auditeurs, ni organisateurs, ni gestionnaires. Ils ne doivent pas davantage se substituer à la hiérarchie.

b) *Corriger les perceptions des personnes mises en cause*

Les réactions des personnes mises en cause lors des interventions des médiateurs sont souvent fortes. Le fait d'être considéré comme l'éventuel auteur d'un harcèlement est perçu comme très grave par une personne mise en cause.

A cette perception s'ajoute le ressenti tenace mais erroné que les médiateurs sont en quelque sorte « les avocats de la défense » des plaignants.

c) Corriger les perceptions des personnes qui s'estiment lésées

Du côté des plaignants, une dérive est caractérisée par le fait que, parfois, certains d'entre eux s'adressent aux médiateurs pour se prémunir contre des mesures ou des sanctions justifiées résultant de dysfonctionnements professionnels qu'ils essaient cependant de faire passer pour du harcèlement.

d) Suivi d'un fait de harcèlement

- Sanctions

Un fait de harcèlement non suivi de prise de sanction à l'encontre du harceleur ferait perdre toute crédibilité au dispositif mis en place. Il est donc capital que des sanctions soient prises à l'encontre des harceleurs.

- Transfert de personnes

Dans bien des situations, il serait utile de pouvoir procéder au déplacement d'une personne au sein de l'entreprise, notamment lorsque le conflit est trop aigu ou trop ancien pour être apaisé ou résolu.

Le transfert apparaît en effet comme l'une des issues permettant la poursuite des rapports de travail et le maintien de l'activité. En fait, lorsqu'un transfert a lieu, c'est le plus souvent celui de la personne lésée, et non pas celui de la personne mise en cause, ce qui est injuste et pénalisant pour la personne lésée.

Bibliographie

AFVT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), De l'abus du pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail, La Découverte, Paris, 1990.

BELLEFEUILLE, Le harcèlement sexuel: non c'est non !, Ed. du Remue-ménage, Montréal, 1993.

BUREAU DE L'EGALITE, Le harcèlement sexuel au travail. Guide à l'usage des responsables d'entreprises, Genève, 1993.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Combatting sexual harassment at work, International labour office, Genève, 1992.

BUSCHI/HUPPENBAUER/SOMMERHALDER, Tabou: briser le mur du silence, Syndicat suisse des services publics, Lausanne, 1994.

COMITE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL, Harcèlement sexuel dans le travail: basta !, Genève, 1990.

COMITE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL, Harcèlement sexuel au travail: Actes de la table ronde du 13 novembre 1991, Genève, 1992.

COMMUNAUTE EUROPEENNE. Combattre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: l'action menée dans les Etats membres de la Communauté européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

CONSEIL NATIONAL - 97.1183, Question ordinaire Widmer: mobbing dans l'administration fédérale.

CROCQ L., Les victimes psychiques, in *Victimologie*, nov. 1994.

DUCRET/FEHLMANN, Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail, Office central fédéral des imprimés et du matériel, Berne, 1993.

DURIEUX A. ET JOURDAN S., L'Entreprise barbare, Ed. Albin-Michel, 1999.

FRANCE, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le harcèlement sexuel dans les relations de travail. - Paris, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1993.- 12 p. - (Informations sur la réglementation du travail) (Transparences; 30)

FROMAIGEAT Denise, WENNUBST Gabriella, *Souffrance psychologique au travail. Guide dans les méandres du harcèlement psychologique*, Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs - Fondation suisse pour la promotion de la santé, Réalisé par l'Office cantonal de l'Inspection et des relations du travail, Genève, 2000.

GAUCH/SCHLUEP, Obligationenrecht, AT, 5^e éd. , Zurich, 1991.

GELLER-SCHWARTZ Linda (éd.), Comprendre pour agir: stratégies d'élimination du harcèlement sexuel en milieu de travail. - Ottawa, Bureau de la main-d'œuvre féminine, [1993]. -IV, 173 p.

Harcèlement sexuel [dossier], in : Chronique féministe, n° 44, juin-juillet 1992.

Harcèlement sexuel: elles n'aiment pas ça! [dossier], in: Revue du travail, n° 8-9, octobre 1992-mars 1993.

HUSBANDS Robert, JOSHI Heather, DAVIES Hugh, Panorama international de la législation sur le harcèlement sexuel. Le manque à gagner de la mère au foyer en Europe. - Genève: Bureau international du travail, 1992. - 1 vol. - (Revue internationale du travail; vol. 131; 6)

IBERG Markus, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: mögliche Auswirkungen, betriebliche Massnahmen, rechtliche Regelungen. Basel, Universität Basel, 1993, (WWZ-Studie; 42).

KOMAROMI Serge, Evolution du poste de travail: du stress au mobbing - Swissco magazine (Revue professionnelle suisse d'économie d'entreprise), janvier 1998.

KRAMER Charles, Le salarié malmené: mythes et réalités, in : « Employeur suisse », juillet 1999

KUNG, Die Würde der Frau ist unantastbar: Analyse von Verfahren in der Schweiz, in denen Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich, 1993.

KÜNZI Gilbert et RIELLE Jean-Charles, Manager la santé dans l'entreprise - Editions Carrefour Prévention, Genève , 1998

HIRIGOYEN Marie-France, DRIDA M., BAROUHIEL L., SMITH-VIDAL S., LEMAL-BALDACCHINO G., DESTREM H., HENCHOZ-REYMOND A.-M., La violence au travail - comment prévenir et gérer au mieux ces risques, Editions formation entreprise, stage du 26.06.1999, Paris.

HIRIGOYEN Marie-France, Le harcèlement moral, Ed. Syros, 1998

HIRIGOYEN Marie-France, Malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux. Ed. Syros, 2001.

LEYMANN Hans, Mobbing : La persécution au travail - Editions du Seuil, 1996.

LIEBESENS Christelle, Quand le travail devient source de persécution: tentative de définition du mobbing, Institut libre Marie Haps (sous le patronage de l'Université Catholique de Louvain, Belgique), année académique 1996-1997.

LOUIS Marie-Victoire, Le droit de cuissage: France, 186~1930. - Paris, Ed. de l'Atelier, 1994. 311 p.

MAYER Antoni, Enquête sur le harcèlement sexuel, in: Egalité magazine, SBS, 1993.

MILGRAM S., Soumission à l'autorité - Calman-Lévy, Paris, 1974 (trad.).

MILLER A., C'est pour ton bien, Aubier, Paris - 1984 (trad.).

MOREAU, A propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle, in: Droit social, 1993, pp. 115-122.

MUELLER, Die Grundrechte der schweizerischen Bundesverfassung, Berne, 1991.

NAZARE-AGA I., Les manipulateurs sont parmi nous, Ed. de l'Homme, 1999.

PACHOUD-GALLIER, L'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (communément appelé harcèlement sexuel) en droit français d'après la loi du 2 novembre 1992 et le nouveau Code pénal, in: Le travail et le droit, Fribourg, 1994, pp. 163-173.

REHBINDER Manfred, *Psychoterror am Arbeitsplatz - Mobbing und Bossing und Das Arbeitsrecht*, In : Gewalt in der Kleingruppe und das Recht, Schriften zur Rechtspsychologie, herausgegeben von M. Cruter und M. Rehbinder, Stämpfli Verlag, Bern, 1997.

RICOEUR P., Le pardon peut-il guérir?, Esprit, mars-avril 1995.

SAILLEN, Harcèlement sexuel en droit pénal et privé suisse, in: Le travail et le droit, Fribourg, 1994, pp. 143-163.

SCHUPBACH Karin, TORRE Rossella, *Mobbing : verstehen, überwinden, vermeiden : ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche*, Kaufmännischer Verband, Zürich, 1996.

STOECKLI, Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, Berne, 1990.

SUISSE, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.); GENEVE, Bureau de l'égalité des droits entre hommes et femmes (éd.); DUCRET Véronique,

FEHLMANN Chloé, Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail: enquête à Genève, Berne: Office central fédéral des imprimés et du matériel, 1993.

VIGARELLO Georges (collab.), SINGLY François de (collab.), Masculin/féminin: une société au féminin?; Masculin/féminin: vers une naturalisation des genres; Masculin/féminin: le harcèlement sexuel: regards croisés au-dessus de l'Atlantique, Paris, Esprit, 1993. 132 p. (Esprit, novembre 1993; 11).

WENNBUST Gabriella, Mobbing (ou harcèlement psychologique) analysé sur le lieu du travail, Réalités sociales, Lausanne, 1999.