

Harcèlement au travail

CONTEXTE DU HARCÈLEMENT

GESTION DES CONFLITS ET SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

Le groupe Impact, créé en 1999, est une entité indépendante, rattachée administrativement à la Chancellerie d'Etat. Il est chargé de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail pour le compte de l'administration cantonale et, sur mandat, pour certaines institutions du secteur parapublic.

Le groupe Impact intervient sur deux axes :

- Gestion des conflits: entretiens individuels, intervention d'équipe, médiation, coaching des cadres, analyse de situation de conflits. Il s'agit de la majori-

té des situations traitées (92% entre 2012-2016).

- Traitement des situations de harcèlement au travail (mobbing): investigation visant à établir les faits.

Le groupe Impact joue le rôle de tiers indépendant en tant que médiateur entre les parties. Il cherche à intervenir rapidement, avec empathie pour la personne se sentant harcelée tout en allant chercher l'autre version des faits signalés.

Tous les échanges sont confidentiels et aucune action n'est entreprise sans l'accord de la personne supposée victime.



RÉAGIR : UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR !

Les réactions à adopter dépendent des situations. Il peut y avoir trois niveaux dans l'action :

- promouvoir le bon climat de travail,
- prévenir les situations de harcèlement
- intervenir pour gérer les situations.

Le groupe Impact s'adresse également aux cadres car leurs attitudes sont essentielles à ces différents

niveaux, entre évitement, capitulation, autorité et concertation.

Le traitement des conflits, la protection contre les discriminations et le harcèlement est un **devoir légal de l'employeur** (art. 328 CO, art. 6 LTr, art. 4 LEg). Le code des obligations et la Loi sur le travail requièrent de l'employeur qu'il protège la personnalité des employés. La Loi sur l'égalité place au premier

plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité, mais aussi de comportement discriminatoire.

A noter que la responsabilité de l'employeur est également engagée quand des employés temporaires, des fournisseurs ou des clients sont à l'origine du harcèlement.

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

La problématique du harcèlement au travail couvre à la fois les situations de harcèlement psychologique (ou mobbing) et de harcèlement sexuel :

Harcèlement psychologique :

Tout comportement hostile qui tend à agresser, dénigrer, isoler ou exclure une personne de manière répétée, fréquente et durable (trois critères cumulatifs).

- Exemples : exercer des pressions sur la victime, l'humilier, l'isoler, détruire sa réputation professionnelle et/ou sociale, compromettre sa santé.

Harcèlement sexuel :

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 : remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique; remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle d'autrui; présentation de matériel pornographique, montré ou affiché; contacts phy-

siques non désirés.

Il faut distinguer deux types de harcèlement sexuel :

- Chantage : pression de la part d'un supérieur pour obtenir des faveurs sexuelles.
- Climat de travail hostile : plaisanteries ou insultes à caractères sexistes, affichage de matériel érotique ou pornographique.

Les chiffres du groupe Impact montrent ainsi qu'entre 2012 et 2016, 8% des situations signalées ont donné lieu à une investigation (6.5% pour mobbing, 1.5% pour harcèlement sexuel).

PISTES D' ACTIONS

- En cas d'allégations ou de soupçons de harcèlement, mener une investigation visant à établir des faits, à confirmer l'existence ou non du harcèlement, à déterminer qui en est l'auteur et la victime.
- S'il s'agit d'un conflit, il faut en évaluer la gravité, le traiter rapidement, et le résoudre. Dans le cadre du travail, les conflits liés à l'activité professionnelle et les conflits interpersonnels sont souvent imbriqués. Un conflit non-traité va évoluer et se péjorer progressivement ne laissant que des perdants.
- L'aide de professionnels externes au service, une instance spécialisée, indépendante et neutre comme le Groupe Impact, est utile, voir nécessaire pour cette résolution.

RESSOURCES

- Conflits et harcèlement au travail. Brochure de présentation du Groupe Impact. [Téléchargeable ici.](#)
- Rapport d'activités de 1999 à 2013 – Groupe Impact. [Téléchargeable ici.](#)
- Ressources sur le harcèlement sexuel et psychologique sur le lieu de travail. Site du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). [Consultable ici.](#)
- Non c'est non. Site d'information sur le harcèlement au travail : www.non-c-non.ch
- Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail. SECO, 2016. [Téléchargeable ici.](#)
- Rien de plus payant qu'une bonne ambiance au travail!- Informations à l'intention des employeurs sur le harcèlement sexuel au travail. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Informations à l'intention des employeurs. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)

CONTACT

Groupe Impact
Etat de Vaud, Chancellerie
Rue Caroline 2- 1014 Lausanne
www.vd.ch/impact
021 316 59 99
info.impact@vd.ch

Nicole Golay
Directrice
021 316 61 30
nicole.golay@vd.ch

