



**Informations et conseils pratiques
pour faire respecter vos droits**

**Souffrance au travail
harcèlement psychologique
(mobbing)
harcèlement sexuel**

Syndicat des services publics Genève - avril 2001

Table des matières

Dans cette version au format PDF, vous pouvez atteindre
directement la page choisie en cliquant sur son titre

1. Avant-propos	p. 3
2. Violence, harcèlement et souffrance sur le lieu de travail	p. 5
2.1. La souffrance au travail dans la situation économique actuelle	
2.2. Concurrence et insécurité	
2.3. Quelques facteurs de risques	
2.4. Rapports de pouvoir – rapports de travail	
2.5. Les atteintes au droit de la personnalité et l'organisation syndicale	
3. Le harcèlement psychologique (mobbing) : de quoi s'agit-il ?	p. 9
3.1. Définition du harcèlement psychologique	
3.2. Les 45 agissements constitutifs du harcèlement psychologique ou mobbing	
3.3. Quelques conseils pratiques en cas de harcèlement psychologique	
4. Le harcèlement sexuel : de quoi s'agit-il ?	p. 12
4.1. Définition du harcèlement sexuel	
4.2. Comportements considérés comme du harcèlement sexuel	
4.3. Mobbing et harcèlement sexuel	
4.4. Quelques conseils pratiques en cas de harcèlement sexuel	
5. Les dispositifs mis en place dans les services publics	p. 15
5.1. A l'Etat de Genève	
5.2. A la Ville de Genève	
5.3. Aux Services Industriels	
6. Une autre voie pour se défendre : la voie légale	p. 20
6.1. Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir recourir ?	
6.2. Quelle voie légale choisir ?	
7. Notre action syndicale	p. 24
8. Sélection bibliographique	p. 25
9. Adresses utiles	p. 26

1. Avant-propos

Le "mobbing", ou harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont des pratiques fort anciennes dans les milieux professionnels, mais qui ne sont étudiées, identifiées et nommées que depuis quelques années. Le développement de ces comportements est favorisé par la situation qui règne aujourd'hui sur les lieux de travail, avec l'augmentation constante du stress, les restructurations successives, la concurrence entre collègues et l'individualisme, promus comme des valeurs positives, au détriment de la coopération. Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont des atteintes au droit de la protection de la personnalité des salarié-e-s et le syndicat SSP/VPOD se doit de les combattre avec la plus grande fermeté. Les conséquences pour les personnes qui en sont victimes peuvent être excessivement graves tant sur le plan professionnel que privé : maladies physiques et/ou psychiques, disqualification professionnelle, perte d'emploi, problèmes familiaux, mise à l'invalidité, etc.

Lors d'une célèbre affaire de harcèlement sexuel qui avait ébranlé l'administration cantonale genevoise durant la première moitié des années 1990, le Syndicat des services publics SSP/VPOD (avec le Comité contre le harcèlement sexuel, le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et le SIT, Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs) s'était fortement impliqué dans la défense des quatre employées qui avaient dénoncé courageusement le comportement inacceptable du haut fonctionnaire qui était leur supérieur hiérarchique. A cette occasion, il est apparu que la seule procédure existante, l'enquête administrative, était inadéquate. En effet, les plaignantes n'étaient considérées que comme témoins et n'avaient pas eu le droit de consulter le dossier. Une procédure de médiation fut créée par le Conseil d'Etat pour les cas de harcèlement sexuel et élargie, quelques années plus tard, au harcèlement psychologique (mobbing).

Or, l'expérience a démontré que si la médiation peut être utile dans certaines situations, elle est inefficace dans les cas où, par exemple, la personne incriminée refuse d'y participer et, surtout, elle est totalement inadéquate dans toutes les situations trop dégradées où l'idée de médiation peut même être choquante. Sur la base de ce constat, le SSP et le SIT ont négocié avec l'Etat la création d'une procédure mieux adaptée. Une nouvelle voie de droit, "l'enquête interne", existe dorénavant et même si le dispositif n'est pas totalement satisfaisant, il offre aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement une meilleure protection que l'enquête administrative.

Cette brochure s'adresse à l'ensemble des salarié-e-s des services publics et parapublics. Son but est :

- d'informer le plus largement possible sur le harcèlement psychologique et sur le harcèlement sexuel, afin que les personnes qui y sont confrontées soient en mesure d'identifier ces phénomènes le plus rapidement possible pour y faire face ;
- de fournir un certain nombre de conseils pratiques sur la manière de réagir et les erreurs à éviter ;
- de présenter les dispositifs de plainte ou de médiation existant dans les établissements de la fonction publique et parapublique genevoise, ainsi que les autres voies de recours.

Ce document présente d'abord la question de la violence et de la souffrance sur le lieu de travail dans le contexte actuel.

Les deux chapitres suivants sont consacrés à la description du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel et contiennent quelques conseils pratiques destinés aux personnes con-

frontées à ces pratiques. Le chapitre cinq présente les procédures existantes dans les services publics du canton de Genève (à l'Etat, à la Ville et aux Services industriels). Le chapitre six traite des voies légales (Loi sur le travail, Code des obligations et Loi sur l'égalité) ; le dernier chapitre explique les orientations et les actions du SSP pour lutter contre le harcèlement. Un certain nombre d'indications bibliographiques et d'adresses utiles figurent à la fin du document.

Avec la publication de cette brochure, notre organisation syndicale espère contribuer à prévenir, réduire et empêcher les abus de pouvoir dans le milieu de travail.

Le groupe de travail du SSP-Genève

Genève, avril 2001

2. Violence, harcèlement et souffrance sur le lieu de travail

2.1. La souffrance au travail dans la situation économique actuelle

Il faut situer la question de la violence sur le lieu de travail dans le contexte économique actuel ; l'environnement de concurrence et de survie économique a introduit un climat d'incertitude ; comme il s'agit en fait, selon de nombreux écrits, d'une "guerre économique" que chaque entreprise, chaque secteur économique, chaque pays doit gagner, tous les moyens sont bons pour atteindre cet objectif : disqualification, menaces de licenciements, licenciements.

Des méthodes cruelles et discriminatoires sont utilisées pour exclure celles et ceux qui ne sont plus jugés aptes, qui ne conviennent plus. Cette guerre économique menace et détruit des lieux de travail (restructurations, rachats et/ou suppression d'entreprises) et influence le comportement des personnes à l'intérieur de l'entreprise.

Ce qui est inquiétant c'est que des femmes et des hommes consentent à participer à ce climat, malgré les souffrances et les injustices qui en résultent. Christophe Dejours¹ analyse cette situation comme une dissociation entre le sentiment de la souffrance et celui d'aspiration à la justice, qui amène à une résignation et à une banalisation de situations intolérables en raison essentiellement de la peur qui règne dans certains milieux professionnels : peur du licenciement, peur de se manifester et d'être "mal vu". Il souligne aussi que la participation consciente de la part des responsables à quelque niveau qu'ils se situent ne relève pas toujours d'un calcul, mais qu'elle est partie intégrante d'un système de direction, de management qui érige en normes les relations basées sur la peur et la soumission tout cela dans le but avoué de "gagner"... ; le système économique est érigé en dogme irréfutable...

2.2. Concurrence et insécurité

Ces dernières années, on observe une dégradation des conditions de travail avec une intensification du rythme et de la charge de travail alliées au développement de statuts précaires. Cela induit un stress et une insécurité importants. Chaque salarié-e est confronté-e à des réorganisations successives dans les entreprises privées, comme dans les administrations, où l'on se réfère à la NGP, Nouvelle gestion publique (*New public management*).

Ces "nouveaux" systèmes ont pour caractéristiques de favoriser la performance individuelle, la concurrence entre les salarié-e-s d'une équipe, d'un bureau ; ils tendent à une individualisation du rapport de travail et donc à un isolement de la personne sur son lieu de travail.

Présentés comme "la modernité", ces systèmes visent à détruire les solidarités nécessaires entre salarié-e-s pour défendre leur droit et se faire respecter, afin de laisser chacun et chacune seul-e face à son employeur. Cela se traduit par la mise en place d'un système de gestion par objectifs, vérifié dans le cadre d'un entretien individuel d'évaluation, complété assez souvent par l'introduction du salaire au mérite.

2.3. Quelques facteurs de risques

Les éléments soulignés ci-dessus ont été observés et analysés surtout dans les entreprises privées, mais sont également valables dans les administrations publiques.

L'introduction de la valorisation de la compétition amène un état d'esprit négatif et engendre méfiance et suspicion. Mise en place pour obtenir un meilleur rendement, de meilleures prestations, elle a souvent pour conséquence le phénomène inverse : la ou le collègue devient un ou

1 Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale - Christophe Dejours - Seuil, 1998

une rivale, la communication et l'aide à l'exécution d'une tâche deviennent synonymes de risque personnel par rapport à une reconnaissance ou une promotion ; la confiance qui devrait caractériser les rapports de travail est remplacée par la rivalité et la lutte pour le pouvoir ou la bonne notation notamment lorsque le salaire est "au mérite" !

Une organisation du travail et/ou une répartition des tâches peu clairs, un poste mal défini, des collaborateurs qui ne savent pas comment le travail est réparti, ni qui est responsable de quoi, sont des facteurs favorisant un mauvais climat de travail, le stress et l'insécurité, terrain favorable pour le harcèlement psychologique.

L'existence d'une hiérarchie pléthorique aux responsabilités mal définies et diluées, nécessitant un recours à plusieurs niveaux pour prendre une décision, augmente le contrôle formel et souvent la suspicion dans les relations de travail et c'est un frein à la prise d'initiatives personnelles. Il suffit de penser aux réorganisations mises en place dans les administrations ces dernières années, notamment dans le secteur de la santé et du social : HUG, CASS... où la réorganisation s'est traduite par la création de niveaux hiérarchiques supplémentaires sans clarifier les responsabilités de chacun d'entre eux. On sait a contrario² qu'une organisation du travail qui encourage l'autonomie favorise une satisfaction au travail, des relations de travail moins conflictuelles et stressantes diminuant les risques de harcèlement psychologique.

L'absence d'informations ou des informations lacunaires sont aussi un facteur de risque, qu'il s'agisse des événements internes à l'entreprise, des tâches à exécuter, des changements au sein de l'établissement, des modifications décidées ou encore des objectifs du service ou de l'équipe. Ces "oublis" d'informations sont fréquents, comme si les employé-e-s de la base n'avaient pas à connaître le sens et le but de ce qu'ils font !

L'augmentation du stress est aussi liée à celle du mobbing et à la précarisation du travail : 19% des personnes interrogées dans l'enquête du Secrétariat d'Etat à l'économie du Département fédéral de l'économie (seco)³ ont vécu une menace sur leur emploi durant l'année précédente (licenciement ou chômage), 12% ont subi une baisse de revenu important.

Ce stress est aussi en relation avec la pression permanente due aux effets de la flexibilité. Toujours selon cette enquête, 40% des personnes interrogées considèrent leur travail comme "fiévreux", et une proportion importante des personnes sont stressées. Le manque d'autonomie est également mentionné comme facteur favorisant le stress et, depuis une dizaine d'années, l'administration est également touchée par cette situation.

2.4. Rapports de pouvoir - rapports de travail

Nous avons vu à quel point la situation actuelle crée des conditions qui favorisent les tensions, les conflits et, en général, la dégradation des rapports de travail. Or, si l'évolution dans la phase de restructuration néolibérale que nous connaissons, aggrave la situation, il ne faut pas oublier que les relations de travail n'ont jamais été neutres, ni idylliques, et que dans le cadre professionnel s'exercent au quotidien des rapports de pouvoir et, trop souvent, des abus de pouvoir. Les comportements dont il est question dans ce document, le harcèlement psychologique (ou mobbing) et le harcèlement sexuel sont deux formes d'abus de pouvoir dont peuvent être victimes les personnes au travail. Ce sont des cas d'atteintes au droit au respect de la personnalité.

2 Christophe Dejours, ouvrage cité.

3 Le seco (secrétariat à l'économie) en septembre 2000 a publié une enquête faite au sujet de l'augmentation du stress. Il ressort notamment que le stress et ses effets sur la santé a augmenté de manière importante entre 1984 et 1998 et que le travail en est le premier responsable.

Rappelons d'une part que dans le rapport de travail, nous n'avons guère la possibilité de choisir les collègues ou les responsables avec qui nous devons collaborer quotidiennement. D'autre part, la relation de travail se renouvelle jour après jour. Et ce caractère répétitif peut être un élément clé dans le développement des conflits (les situations se répètent, et s'il y a conflit, celui-ci se réactive continuellement).

Le rapport de pouvoir le plus évident dans le contexte professionnel est celui attribué à la hiérarchie. Les personnes qui occupent une position supérieure donnent des ordres, coordonnent et contrôlent le travail des subordonné-e-s. Mais le pouvoir hiérarchique n'est pas le seul. Il existe aussi le pouvoir de la majorité sur la minorité, qui peut s'exercer sur la base de préjugés racistes, xénophobes ou sexistes en relation avec la couleur de la peau, l'origine nationale, la langue parlée, le sexe, l'orientation sexuelle, etc.

Protection de la personnalité

Les travailleurs et les travailleuses ont droit au respect de leur personnalité sur leur lieu de travail. Cette notion est importante et mérite qu'on la précise dans une brochure telle que celle-ci.

"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. Les valeurs protégées par les droits de la personnalité entrent dans les grandes catégories suivantes :

- *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 économique,*
- *les libertés individuelles, parmi lesquelles se rangent en particulier la liberté d'expression, la liberté de conscience, la liberté d'association, 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."*

Source : Christiane Brunner, Jean-Michel Bühler, Jean Bernard Waeber in : *Commentaire du contrat de travail - Réalités sociales* – 1996 - 2e édition mise à jour.

Toutes ces différences de position dans les relations de pouvoir peuvent donner lieu à des situations de discrimination et d'abus de pouvoir, même si les plus fréquentes, et les plus connues, sont celles qui se produisent dans les relations hiérarchiques.

Une relation de pouvoir doit être spécialement mentionnée ici car elle est à la source du harcèlement sexuel. Nous faisons référence au sexisme, qui est une manifestation du rapport de domination des hommes sur les femmes dans nos sociétés demeurées profondément patriarcales. Ce rapport s'exprime dans le contexte professionnel comme dans les autres secteurs de l'organisation sociale, quelquefois avec violence, d'autres fois de manière feutrée. Les médias ont fait état à plusieurs reprises de la découverte de réseaux mafieux qui se consacraient au trafic de jeunes femmes destinées à être exploitées comme prostituées⁴. Dans toutes les régions du monde, les femmes sont obligées (ou se sentent moralement obligées) de prendre en charge le travail - gratuit et non reconnu socialement - domestique et de soins aux enfants et aux membres de la famille.

Dans le monde du travail, les femmes occupent en majorité des positions subordonnées, comme c'est le cas par exemple des vendeuses, des secrétaires, des ouvrières, des assistantes de mé-

4 Une autre manifestation de ce rapport de domination est la violence conjugale, dont on commence à mesurer l'ampleur depuis peu (une femme sur cinq en Suisse)

decin, etc. La situation évolue, certes, mais les femmes sont toujours discriminées du point de vue des salaires, des perspectives de carrière, du niveau des revenus à la retraite, etc. Dans les services publics, la situation des salariées est meilleure que dans le privé et c'est d'ailleurs pour cette raison que les femmes y sont nombreuses. Des inégalités subsistent toutefois, par exemple dans les critères utilisés pour l'évaluation des fonctions ou dans l'accès aux postes les plus intéressants et les mieux payés.

"Dans le mobbing, ce qui entre en ligne de compte est lié aux conflits non résolus et aux abus de pouvoir dans le milieu professionnel. Dans le harcèlement sexuel, il faut ajouter à ces éléments ceux relatifs à la sexualité, qui reflètent les rapports de domination existant entre hommes et femmes. Le harcèlement sexuel résulte de la combinaison des deux types de rapports."⁵.

2.5. Les atteintes au droit de la personnalité et l'organisation syndicale

Les nombreuses violences faites aux salarié-e-s dans les entreprises s'expliquent donc par un rapport de force qui leur est défavorable. Les "petits chefs" ont un pouvoir souvent disproportionné et la concurrence entre collègues est encouragée. Cette dernière est d'autant plus accentuée que le mouvement syndical et plus largement l'organisation collective est faible et que les syndicats n'ont pas donné suffisamment d'importance aux dimensions psychologiques des rapports de travail et à la défense du droit au respect et à la dignité des personnes au travail. Ces thèmes ont été considérés trop souvent comme des problèmes individuels alors que les organisations syndicales donnaient traditionnellement la priorité à la défense collective des conditions matérielles de travail.

Les nouvelles orientations économiques du néo-libéralisme influencent de manière déterminante l'organisation des activités, renforcent l'individualisme dans le travail et menacent directement l'existence de toute organisation collective, c'est-à-dire l'organisation syndicale.

Or la défense individuelle assumée par le syndicat dans des cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel rencontre des limites évidentes puisqu'il ne peut, au mieux, que résoudre la situation d'une seule personne ; elle n'a que rarement des conséquences sur l'organisation du travail, sur une remise en cause de la hiérarchie, sur une véritable reconnaissance du droit au respect des personnes ou sur une amélioration de la communication dans l'entreprise, l'établissement ou le service concernés.

Pour agir sur une modification du milieu de travail, le syndicat SSP/VPOD a décidé de reconnaître cet aspect collectif et donc de mettre aussi en cause l'organisation du travail dans les lieux de travail concernés par les atteintes au droit de la personnalité (harcèlement psychologique et harcèlement sexuel) et de développer une démarche collective en parallèle avec les défenses individuelles qu'il va continuer à assumer.

5 La loi du silence n'est pas une loi - brochure publiée par le Comité contre le harcèlement sexuel, Genève, 1997.

- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole
- Nier la présence physique de la victime

Déconsidérer la victime auprès de ses collègues

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

Discréditer la victime dans son travail

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

Compromettre la santé de la victime

- Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé
- La menacer de violences physiques
- L'agresser physiquement, mais sans gravité, "à titre d'avertissement"
- L'agresser physiquement, sans retenue
- Occasionner volontairement des frais à la victime dans l'intention de lui nuire
- Occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail
- Agresser sexuellement la victime

3.3. Quelques conseils pratiques en cas de harcèlement psychologique

Au début, la victime imagine qu'elle se fait des idées, mais peu à peu elle remarque des changements de comportement à son égard et en arrive à la conviction que ce qui se passe n'est pas du tout normal et qu'on lui en veut, qu'on cherche systématiquement à lui nuire, à l'écarter, etc. Si cela vous arrive, dites-vous que ce n'est pas votre faute. C'est la personne qui vous harcèle qui est dans son tort. Votre employeur a l'obligation d'offrir à ses salarié-e-s des conditions de travail normales, dans un cadre exempt de harcèlement.

- Si vous sentez que la situation se dégrade ne faites pas de l'attentisme, réagissez le plus rapidement possible avant qu'elle ne devienne inextricable. Mais attention, toute situation conflictuelle n'est pas forcément du mobbing. Adressez-vous à votre syndicat, qui pourra vous conseiller. Il arrive souvent qu'on s'aperçoive très ou trop tard qu'on est victime de mobbing.
- Ne restez pas isolé-e, cherchez de l'aide. Si vous n'êtes pas encore syndiqué-e, syndiquez-vous au Syndicat des services publics (SSP/VPOD). Confiez-vous à des personnes en qui

vous avez confiance, collègues, ami-e-s. Faites appel à votre syndicat, prenez contact avec le ou la responsable de votre groupe ou avec le secrétariat. Expliquez ce qui vous arrive et ce que vous ressentez à votre médecin.

- Notez par écrit et avec précision les faits, les dates, les lieux, heures... Décrivez les actes que vous estimez constitutifs du harcèlement psychologique subi. Vérifiez s'ils correspondent à ceux de la liste des 45 agissements de H. Leymann (voir ci-dessus). Ces détails sont importants et seront utiles pour étayer vos affirmations.
- Informez la hiérarchie par écrit et de manière brève mais précise et explicite. Si vous vous plaignez de votre supérieur direct, adressez-vous à un niveau plus élevé de la hiérarchie.
- Dans certains secteurs des services publics, il existe des dispositifs particuliers tels que la médiation ou des enquêtes internes. Utilisez les dispositifs prévus dans votre secteur mais il n'est pas conseillé de se lancer dans ces démarches sans être accompagné-e par votre syndicat, par un avocat ou par toute autre personne que vous estimez compétente en la matière.

4. Le harcèlement sexuel : de quoi s'agit-il ?

A la différence du harcèlement psychologique (mobbing), qui a été analysé et décrit par des psychologues, le harcèlement sexuel a été étudié et défini par des féministes engagées dans les luttes contre la violence à l'égard des femmes.

4.1. Définition du harcèlement sexuel

*"Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à mettre en péril son emploi."*⁷

Le harcèlement sexuel peut viser deux buts différents :

- le harceleur agit pour obtenir des faveurs sexuelles de la personne harcelée ;
- le harceleur ne cherche pas du tout à obtenir des faveurs sexuelles de la personne visée, son but est de l'humilier ou de l'exclure. Dans ce cas il s'agit d'une variante sexiste du harcèlement psychologique (mobbing) .

4.2. Comportements considérés comme du harcèlement sexuel :

- paroles déplacées
- attitudes qui mettent mal à l'aise
- contacts physiques non désirés
- chantage (avec promesses de privilèges, par exemple : "si tu es gentille avec moi tu auras un poste intéressant" ou avec menaces de préjudices, par exemple : "si tu n'es pas gentille je te donnerai l'horaire le plus désavantageux, le travail le plus pénible", etc.)
- présence de matériel pornographique
- propositions importunes
- rapports sexuels imposés, viol
- ...

Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec le flirt ou les relations amoureuses librement consenties. Au contraire, il s'agit toujours de situations où interviennent les notions d'abus de pouvoir, de domination. Fréquemment, la personne qui en est victime ne comprend pas pourquoi cela lui arrive, elle se sent humiliée, éprouve des sentiments de honte et de colère. Ces comportements ne pourraient pas se perpétuer sans la complaisance de l'entourage et de la hiérarchie.

Les conséquences de ces agissements peuvent être extrêmement graves et destructrices pour la vie professionnelle et la vie privée des personnes qui les subissent. Les effets sont semblables à ceux qui ont été décrits pour le harcèlement psychologique. Dans la majorité des cas, la santé psychique et physique des victimes est atteinte (maux de tête et maux de ventre, insomnies, dépressions, tentatives de suicide, voire suicide). De plus, il est fréquent que la personne victime de harcèlement perde son emploi et rencontre des difficultés à se réinsérer dans la vie professionnelle.

S'agissant d'actes ayant trait à la sexualité, les personnes qui s'y trouvent confrontées n'osent généralement pas en parler. D'autant moins qu'elles ne trouvent pas toujours une écoute compréhensive et solidaire lorsqu'elles essayent de s'exprimer. La gravité du harcèlement sexuel est parfois minimisée : "tu fais beaucoup d'histoires pour peu de choses..." Dans le contexte familial,

7 Source : La loi du silence n'est pas une loi, brochure citée

la femme victime de harcèlement sexuel peut se heurter à l'incompréhension de son conjoint, ou même être accusée d'avoir provoqué le harcèlement.

4.3. Mobbing et harcèlement sexuel

Il est fréquent que le harcèlement sexuel se transforme en harcèlement psychologique tout court. Ce processus est facile à comprendre. Dans le cas où la personne harcelée réagit en refusant ce comportement, l'auteur du harcèlement peut vouloir se venger en "rendant la vie impossible" à la victime. Cette évolution est typique lorsque la personne qui harcèle détient le pouvoir hiérarchique.

Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel peuvent peser sur les hommes ou sur les femmes et être exercés autant par les hommes que par les femmes. Toutefois, le harcèlement sexuel est exercé dans la plupart des cas par des hommes sur des femmes et la majorité des victimes de harcèlement psychologique sont des femmes.

Dans le harcèlement psychologique, les actes se répètent. Dans le harcèlement sexuel, un seul acte peut suffire à mettre en danger le poste de la personne qui en est victime (par exemple, une salariée accepte un emploi ; le deuxième jour de travail, son chef a un geste incorrect ou lui fait comprendre qu'il attend des faveurs sexuelles ; dans ce cas, il est fréquent que la salariée abandonne son emploi).

Le propos insultants ou dégradants peuvent s'adresser à une catégorie ou à un groupe (les femmes, les homosexuels, les étrangers, etc.).

4.4. Quelques conseils pratiques en cas de harcèlement sexuel⁸

- Si cela vous arrive, dites-vous que ce n'est pas de votre faute, car ceci pourrait arriver à n'importe qui d'autre. La personne fautive est celle qui vous harcèle et l'obligation incombe à votre employeur de s'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel dans son entreprise, son service.
- Ne faites pas "comme si de rien n'était" et réagissez sans tarder.
- L'expérience prouve que la situation ne va pas s'améliorer toute seule, bien au contraire, votre manque de réaction sera interprété par l'auteur du harcèlement comme une acceptation, voire un encouragement. Vous avez donc tout intérêt à faire comprendre clairement à la personne en question que son comportement vous importune. Cherchez à désamorcer la situation le plus vite possible et évitez l'ambiguïté.
- Si un refus verbal ne suffit pas, formulez-le par écrit (c'est très important pour la suite, car on pourrait vous reprocher de ne pas avoir manifesté votre refus).
- Ne restez pas isolé-e, cherchez de l'aide. Si vous n'êtes pas encore syndiqué-e-, syndiquez-vous au Syndicat des services publics (SSP/VPOD). Confiez-vous à des personnes en qui vous avez confiance, adressez-vous à la permanence de votre syndicat, au responsable du secteur ou à une secrétaire syndicale, à la commission femmes, parlez-en à vos ami-e-s.
- Il est très important de noter avec précision les dates, lieux, heures, les actes incriminés et les éventuels témoins des faits. Ces précisions peuvent être très utiles pour étayer vos affirmations .

8 Une partie des conseils indiqués ici figurent déjà dans le chapitre consacré au mobbing, tandis que d'autres sont spécifiques au harcèlement sexuel. Malgré quelques répétitions, il nous a semblé préférable de les présenter ainsi, dans l'hypothèse d'une lecture sélective en fonction des sujets de préoccupation.

- Informez la hiérarchie par écrit et de manière brève mais précise et explicite. Si vous vous plaignez de votre supérieur, adressez-vous à l'échelon hiérarchique supérieur.
- Dans certains secteurs des services publics, il existe des dispositifs particuliers tels que la médiation ou des enquêtes internes. Utilisez-les s'il en existe dans votre secteur d'activité (règlement, CCT). Il est fortement déconseillé de se lancer dans ces démarches sans être accompagné-e par votre syndicat, par un avocat ou par une autre personne que vous estimez compétente en la matière.
- La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes entrée en vigueur en 1996 contient des articles se référant explicitement au harcèlement sexuel. Cette démarche peut être effectuée d'emblée ou bien après avoir utilisé les voies de la médiation ou de la plainte interne.

5. Les dispositifs mis en place dans les services publics

Les victimes de harcèlement sont souvent démunies et ne savent pas comment prendre en main leur défense. Les méthodes sont en effet nombreuses et il n'est pas facile de savoir quelle voie choisir. Il n'y a bien sûr pas qu'une seule bonne réponse ! Chaque personne vit une situation différente, qu'il s'agit d'évaluer par rapport au problème rencontré.

La situation n'est en effet pas la même, par exemple, si la personne harcelée est encore à son poste de travail et doit faire face quotidiennement à celle ou celui qui la harcèle ou si elle a craqué nerveusement, est malade et absente de son travail depuis plusieurs semaines, ou encore si le ou la salarié-e a donné son congé. En fonction de la situation, les personnes concernées pourront entreprendre des démarches différentes.

Vaut-il mieux faire appel à la médiation, déposer une plainte interne qui débouchera sur une enquête, ou s'adresser à l'OCIRT ou au Tribunal des Prud'hommes ? Une évaluation de la situation est indispensable et il faut se faire aider par une personne qualifiée en qui on a confiance. Le syndicat est là pour vous écouter, vous aider, vous soutenir et organiser la lutte contre toutes les formes de harcèlement.

Se défendre n'est pas facile, que ce soit dans les cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel. Une telle décision se révèle cependant bénéfique, pour soi-même, pour le respect de sa personnalité, pour que justice soit rendue. Ce combat est aussi très important pour les autres salariés et salariées, et pour que cessent définitivement ces agissements. Nous vous recommandons instamment de ne pas vous engager dans une procédure sans avoir préalablement pris conseil et être accompagné-e-s par des personnes de confiance et compétentes (syndicat, avocat, etc.).

5.1. A l'Etat de Genève

Depuis les modifications réglementaires (B 5 05.01) approuvées par le Conseil d'Etat en avril 2000, *l'employeur et sa hiérarchie sont tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et/ou sexuel* par des mesures de prévention et d'information (art. 2, al. 2 et art. 23, lettre f).

Deux voies existent :

- La médiation
- La plainte et l'enquête interne

La médiation

Tout membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement psychologique et/ou sexuel, si cette situation n'en est qu'à son début et ne s'est pas encore trop dégradée, peut prendre contact avec un médiateur ou une médiatrice dont les noms figurent sur le dépliant du Service de santé du personnel de l'Etat. Cette démarche est strictement confidentielle et vise à rétablir une relation normale entre les personnes concernées. Cela suppose qu'il y ait une chance raisonnable de parvenir à une réhabilitation et que le harcèlement cesse.

La médiation présente néanmoins de grandes limites, car elle est tributaire de l'acceptation de cette procédure par la personne mise en cause. Si le harceleur ou la harceuse refuse la médiation, l'action s'arrêtera là. C'est d'ailleurs suite à ce constat que le SSP, dans une démarche commune avec le SIT, a négocié une nouvelle procédure de plainte qui permet à la personne plaignante d'être réellement entendue et qui oblige l'employeur à prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement s'il est avéré suite à l'enquête déclenchée par la plainte.

La plainte et l'enquête interne

Nous reprenons ci-dessous pour l'essentiel le contenu de la directive émanant de l'Office du personnel :

A teneur du nouvel article 3 du B 5 05.01, tout membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement psychologique et/ou sexuel et dont les doléances sont restées sans suite ou ont fait l'objet d'une fin de non-recevoir de la part de sa hiérarchie peut porter plainte, par écrit, auprès de la direction générale de l'Office du personnel de l'Etat.

Pour les cas concernant le Département de l'instruction publique, y compris le personnel administratif et technique ainsi que les enseignants de l'Université, l'Office du personnel de l'Etat transmet le dossier aux services administratifs et financiers du département pour le traitement de la plainte.

Dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la plainte, la direction générale de l'Office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique :

- Prennent, sur demande de la personne qui rend vraisemblable qu'elle est l'objet d'une atteinte aux droits de la personnalité, des mesures provisoires afin de faire cesser l'atteinte immédiatement .
- Font toute proposition propre à résoudre le différend si les circonstances le permettent.
- Ouvrent une enquête interne s'il s'avère nécessaire d'établir les faits ou si les circonstances ne permettent pas de résoudre le différend ou si la personne plaignante le demande expressément.
- L'enquête interne est confiée à une personne n'appartenant pas à la fonction publique genevoise et formée en matière d'instruction et de procédure relatives à la protection de la personnalité, en particulier sur les questions concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel.
- La personne plaignante et la personne mise en cause (ci-après les parties) peuvent se faire assister par une personne de leur choix et ont accès au dossier.
- La personne chargée de l'enquête interne établit les faits. Elle procède à toutes les investigations utiles et notamment à l'audition des parties.
- Elle peut également entendre des témoins, y compris sur demande des parties. Les parties ou leurs mandataires participent à l'audition des témoins et peuvent leur poser des questions. Les témoins sont invités à signer le procès-verbal au terme de leur déposition.
- Les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur participation à la procédure.
- Les parties et les témoins sont entendus en dehors de leur lieu de travail habituel.
- En principe, l'enquête interne doit être menée à terme dans un délai de 30 jours dès son ouverture.
- A l'issue de l'enquête interne, la personne chargée de la conduire rend un rapport constatant l'existence ou non d'un cas d'atteinte aux droits de la personnalité.
- S'il est établi qu'il y a eu atteinte aux droits de la personnalité, la personne chargée de l'enquête interne propose des mesures et/ou sanctions disciplinaires en ce qui concerne la personne mise en cause.
- La personne chargée de l'enquête interne adresse son rapport à la direction générale de l'Office du personnel de l'Etat ou aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique et en communique une copie aux parties.
- La direction générale de l'Office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique peuvent suivre ou non les propositions de la personne chargée 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 aux parties.

La décision mentionnée ci-dessus est susceptible de recours au Conseil d'Etat dans un délai de 30 jours. Le Conseil d'Etat statue à bref délai. Sa décision est définitive, sauf en ce qui concerne les litiges relatifs au harcèlement sexuel (où un recours au Tribunal administratif est possible).

Dans les cas de sanctions disciplinaires, au sens de l'article 16, alinéa 1, lettres b et c de la loi B 5 05⁹, ou de résiliation des rapports de service, le recours au Tribunal administratif est également possible. En tout état de cause, les voies de droit concernant les litiges relatifs à des discriminations au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995, sont ouvertes.

La procédure décrite ci-dessus est le résultat des discussions entre SSP, SIT et Cartel d'une part et l'Etat de Genève d'autre part. Elle représente un progrès ; en effet, il n'existait auparavant aucune voie de droit qui permet de rendre justice à une personne victime de harcèlement en obligeant l'employeur à prendre ses responsabilités.

Cette procédure étant nouvelle, nous devons cependant rester très attentifs au déroulement des enquêtes, à la suite donnée par les directions au rapport qui en résulte, aux décisions du Conseil d'Etat en cas de recours.

Nous participerons, fin 2001, au bilan qui en sera fait. Nous vérifierons en particulier si elle a permis de répondre aux attentes légitimes des personnes victimes de harcèlement. A cette occasion nous demanderons à nouveau que les décisions du Conseil d'Etat puissent faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif.

Sont aussi concernés par cette procédure

- La Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (Centres de loisirs, Maisons de quartier...).
- La Fondation officielle de la jeunesse (institutions et foyers).
- l'Hospice Général.
- L'Aide à domicile.
- Les Hôpitaux universitaires genevois.
- Tous les autres établissements placés sous la surveillance de la direction générale de la santé (DASS) (Allocations familiales, Caisse de compensation, OCAI, établissements socio-éducatifs pour personnes handicapées mentales, Centre d'intégration professionnelle, Maison de retraite du Petit-Saconnex).

A qui adresser sa plainte ?

- Pour la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle et la Fondation officielle de la jeunesse au secrétaire ou à la secrétaire générale.
- Pour tous les autres établissements au directeur ou à la directrice générale de chaque établissement

9 Les mesures mentionnées dans les alinéas b et c en plus de la résiliation des rapports de service sont : a) la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée, la réduction du traitement à l'intérieur de la classe ; b) le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans.

- Dans tous les cas, faire une copie de la plainte au Directeur général de l'Office du personnel de l'Etat, 26, rue du Stand, case postale 3937, 1211 Genève 3 et au Syndicat des services publics (SSP), 6, rue des Terreaux du Temple, 1201 Genève.

5.2. A la Ville de Genève : la médiation

La Ville de Genève a mis en place une procédure de médiation élaborée par un groupe de travail d'une quinzaine de personnes, composé de spécialistes en ressources humaines, de représentants de la Commission du personnel et de l'ACAM¹⁰, ainsi que de personnes confrontées ponctuellement aux problèmes de santé des collaborateurs et collaboratrices.

Cette procédure de médiation, en usage depuis plusieurs mois, a donné lieu à une plaquette d'information diffusée à tout le personnel municipal dans les enveloppes de salaires du mois d'octobre 2000 par le Service des ressources humaines.

A noter que la procédure de médiation retenue actuellement demande encore à être évaluée par le Conseil administratif. Par la suite, cette procédure sera encore affinée et ajustée, voire complétée, au fil de l'expérience acquise lors des traitements de cas concrets.

Pour l'heure, cette procédure de médiation se compose donc des éléments suivants :

- La personne s'estimant victime de harcèlement, après avoir préalablement, mais en vain, essayé de résoudre le problème avec la personne mise en cause, peut s'adresser au Service des relations humaines (tél. gratuit 0800 818 822) de l'Office du personnel pour une analyse, une compréhension et une évaluation de la situation.
- Si la personne plaignante le souhaite et qu'aucune autre solution n'est envisageable à court terme, la personne chargée des relations humaines l'oriente vers un/une médiateur/trice de son choix (4 médiateurs/trices internes et 2 externes à l'administration à disposition).
- Le/la plaignante peut alors demander une médiation avec la personne mise en cause, le ou la responsable hiérarchique étant alors avisé-e de cette démarche.
- Si la médiation n'aboutit pas (la personne mise en cause n'accepte pas la médiation ou celle-ci n'a pas permis d'ouvrir un dialogue entre les parties), le/la médiateur/trice élabore un rapport qui est transmis à la personne chargée des relations humaines. Les conclusions de ce rapport sont alors communiquées à la Direction du département concerné et au Secrétaire général.
- Selon la nature des faits, une enquête administrative ou une procédure d'audit peuvent être ouvertes.

A ce stade et selon les conclusions de ces ultimes démarches, aucune orientation vers une voie de recours possible n'est précisée dans l'actuelle procédure.

5.3. Aux Services Industriels de Genève : la médiation

"L'entreprise s'engage pour que chaque collaborateur ait droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses collègues et supérieur qui garantisse le respect et l'intégrité de la personnalité." C'est la prise de position du directeur général qui figure dans le dépliant remis au personnel.

Comment réagir en cas de harcèlement sexuel ou de mobbing ?

10 Association des cadres de l'administration municipale.

Les personnes qui se sentent soumises à un harcèlement psychologique ou sexuel persistant ou qui trouvent la situation trop détériorée pour se défendre peuvent s'adresser à l'un ou l'autre des médiateurs des SIG. Ne pas réagir c'est laisser croire que la situation est normale ou acceptable. Les médiateurs et médiatrices internes sont au nombre de quatre, formé-e-s à la médiation et en matière de respect de la personnalité. Leur mission consiste à aider les parties à trouver un accord. Les médiateurs externes sont au nombre de deux, une femme et un homme.

Confidentialité

Toute personne qui s'estime atteinte dans ses droits et qui s'adresse à un/une médiateur(trice) est reçue dans une stricte confidentialité. Toute recherche d'information, tout contact avec un/une supérieur(e) hiérarchique ou toute démarche utile à la résolution du problème de harcèlement ne peuvent être entrepris qu'avec l'accord de la personne plaignante. Le/la médiateur(trice) est tenu(e) au secret ; il/elle est responsable de la confidentialité des dossiers qu'il/elle établit pour assurer le suivi des situations rencontrées.

Frais de la médiation

Ils sont pris en charge par les SIG dans tous les cas. La procédure est donc gratuite.

Pour prendre contact

Dans le dépliant remis au personnel se trouve une carte détachable comportant les noms des médiateurs et leurs numéros de téléphone (les deux infirmières du service médical sont médiatrices internes.)

6. Une autre voie pour se défendre : la voie légale

La défense juridique dans le domaine de la protection de la personnalité n'est pas aisée dans la pratique car elle demande un gros effort à la personne soumise au harcèlement psychologique et/ou sexuel. Il n'est pas facile en effet d'accumuler des preuves : elles peuvent être contestées, elles obligent à dévoiler des aspects très personnels devant de tierces personnes voire devant des juges. Malgré cette difficulté, il peut être important de faire valoir ses droits par la voie légale plutôt que par la démarche interne décrite ci-dessus. Si, après une évaluation de la situation, une décision est prise dans ce sens, il faut éviter d'être seul-e pour faire la démarche ; il est en effet indispensable de se faire appuyer par une personne du syndicat ou une personne compétente en la matière, voire par un ou une avocat-e.

6.1. Quelles sont les conditions à remplir pour recourir ?

Il faut :

- que la relation professionnelle qui pose problème réponde à la définition du mobbing (cf. les 45 agissements de H. Leymann) ou qu'il y ait harcèlement sexuel
- que des preuves suffisantes aient été réunies sous forme d'un petit dossier
- si possible que des personnes soient d'accord de témoigner
- se sentir prêt-e à affronter une confrontation sur les différents aspects liés tant aux conditions de travail qu'à des aspects plus personnels
- se faire appuyer par une personne ayant une expérience de la défense du personnel.

6.2. Quelle voie légale choisir ?

La voie de droit public (Loi sur le Travail – LTr-) : faire appel à l'OCIRT

Les dispositions relatives à la protection de la santé s'appliquent depuis peu à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales. Tout salarié, qu'il travaille dans une entreprise privée ou dans une administration publique, peut donc se référer aux articles de la Loi sur le travail (LTr) traitant de la protection de la personnalité, dont la teneur est la suivante :

Article 6 LTr

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 dispositions nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (...)*

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.*

Le contenu de cet article est très proche de celui de l'article 328 du CO et la loi précise bien la responsabilité de l'employeur dans ce domaine. L'ordonnance 3 de la LTr indique dans quels domaines l'employeur doit prendre des mesures qui garantissent la santé de son personnel ; la teneur précise de l'article 2 est la suivante :

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*

La LTr prévoit des égards particuliers pour les femmes, ce qui signifie que l'employeur doit porter une attention particulière à la santé de son personnel féminin, selon l'article 33 de la LTr, qui précise que :

¹ *L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des femmes et veiller à la sauvegarde de la moralité.*

² *Afin de protéger la vie ou la santé des femmes ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales (voir OLT 1, 66 et 67 ; et OLT 2, 184).*

En cas de non-respect de ces dispositions de droit public, tout travailleur et toute travailleuse peut s'adresser à l'Inspection du travail de son canton (chargée notamment de l'application de la LTr ; à Genève, il s'agit de l'Office Cantonal de l'inspection et des relations du travail : OCIRT) afin qu'elle intervienne pour faire cesser ces atteintes à la personnalité. A Genève, cet office précise son mode d'intervention ¹¹ :

"Lorsque le ou la plaignante souhaite l'intervention de l'OCIRT, il lui est demandé d'apporter un document élaboré sur la base des 45 actes de mobbing de Leymann (voir plus haut, chapitre 2), dans lequel sont énoncés, et si possible datés, les actes de harcèlement dont il ou elle se sent victime."

L'OCIRT instruit ensuite la plainte en menant une enquête dans l'entreprise ou l'administration concernée. L'intervention de cet office vise à faire prendre conscience à l'entreprise de la responsabilité qu'elle a dans cette situation et de trouver

"toutes mesures de prévention possibles et imaginable[...] en fonction des spécificités de l'entreprise et du degré de gravité des problèmes qui sont à l'origine du harcèlement".
[...]

"Dans les cas particulièrement graves, lorsque la direction est "insensible" à toutes les mesures proposées et que son refus d'agir montre à l'évidence que le harcèlement moral se poursuivra malgré l'intervention de l'inspection du travail, l'affaire peut être dénoncée au Procureur de la République."

Il faut donc noter qu'il est peut-être plus facile de déposer une plainte auprès de l'OCIRT que d'introduire une démarche auprès des prud'hommes ; dans sa brochure, cet office regrette toutefois que les plaintes soient souvent déposées "trop tard"¹² pour pouvoir permettre au plaignant ou à la plaignante de conserver sa place de travail.

En résumé, la voie légale¹³ revêt une certaine importance pour que la personne soit reconnue dans son droit, elle peut offrir une opportunité d'amener l'employeur à réfléchir et peut jouer un rôle préventif pour les autres travailleurs et travailleuses.

Si le licenciement a été décidé ou si le/la salarié-e a donné son congé, cette démarche ne donne en aucun cas la possibilité de réintégrer son poste de travail, même lorsque la plainte est reconnue comme tout à fait fondée¹⁴.

11 Souffrance psychologique au travail. brochure OCIRT, page 61 et suivante

12 Il faut noter en effet, que 50% des plaintes sont déposées à la veille d'un licenciement, 25% après le licenciement et 25% à la veille d'une démission (Cf brochure OCIRT p 59).

13 D'autres dispositions légales pouvant sanctionner l'atteinte à la personnalité existent dans le Code pénal suisse qui traite des sanctions à l'encontre des personnes qui "sont, en raison de harcèlement psychologique ou sexuel, en infraction contre la vie et l'intégrité corporelle en provoquant des lésions corporelles simples (art. 124) des lésions corporelles par négligence (art. 125) en infraction contre l'honneur et contre le domaine secret ou le domaine privé (art. 177) en infraction contre l'intégrité sexuelle (art 193, 197 et 198)

14 Les seules protections existantes contre le licenciement concernent les cas de maladie, de maternité et les situations prévues dans la Loi sur l'égalité (voir plus loin).

La voie du droit privé (Le Code des Obligations – CO -) s'adresser au Tribunal de prud'hommes

C'est la plainte aux Tribunaux de prud'hommes fondée sur le Code des Obligations (CO). Cette voie est ouverte à tous les salarié-e-s à l'exception des personnes dépendant d'un rapport de travail de droit public (les fonctionnaires). Ces derniers ont accès, pour se défendre, aux dispositifs mis en place dans les différentes administrations (cf. point 4) et peuvent déposer une plainte à l'OCIRT (voir point précédent).

Le CO prévoit des dispositions qui protègent la personnalité des travailleurs et engagent la responsabilité de l'employeur en cas de non respect de ces dispositions.

Article 328 CO

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 sa 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.*

Ce même Code des Obligations prévoit également que l'employeur est responsable d'une organisation du travail qui permette l'exécution du travail dans de bonnes conditions. Il peut édicter des directives qui précisent la manière dont les travailleurs doivent exécuter leurs tâches et donnent des instructions particulières en ce qui concerne l'organisation du travail :

Article 324 CO

¹ *Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir le travail.*

Article 321 d CO

¹ *L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.*

Le CO prévoit également que le travailleur atteint "dans sa personnalité", a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale. C'est le cas à la suite d'une situation de mobbing ou de harcèlement moral ou sexuel.

Article 49 CO

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.*

Ainsi un travailleur ou une travailleuse dont le Tribunal des prud'hommes (qui est compétent en la matière) reconnaît le bien fondé de la plainte ne peut obtenir qu'une indemnité financière qui peut équivaloir au maximum à 6 mois de salaire ; il ne peut jamais arriver à une réintégration à son poste de travail. Les arrêts des Tribunaux de Prud'hommes, lorsqu'ils sont favorables, ont jusqu'ici fixé des indemnités de Fr. 500.- à Fr. 20'000.- .

Le recours à la Loi sur le travail ou au Code des obligations ou l'utilisation de la procédure interne dépend de la situation de la personne et du lieu dans lequel se passe le harcèlement. Ces voies sont nouvelles et il est difficile de dire comment elles vont s'appliquer dans la pratique. Le SSP/VPOD en fera une évaluation après un certain temps. Encore une fois, le choix entre ces

différentes voies devrait être fait après une discussion avec une personne compétente du syndicat.

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg)

Lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel, on peut se référer à la Loi sur l'égalité même après avoir utilisé la médiation et l'enquête interne. Cette loi vise à interdire les discriminations en raison du sexe et assimile le harcèlement sexuel à une discrimination. L'article 4 donne une définition du harcèlement sexuel au sens de la LEg :

"Harcèlement sexuel ; discrimination.

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout comportement fondé sur l'apparence 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 des faveurs de nature sexuelle."

Selon que le régime statutaire dépende du droit privé ou du droit public, il faudra adresser la plainte au Tribunal des prud'hommes ou au Tribunal administratif. La LEg a prévu une protection contre le licenciement de représailles dans son article 10 : La résiliation du contrat de travail est annulable, mais il faut contester formellement le licenciement ! La protection existe, en effet, "durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durent toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure."

7. Notre action syndicale

Elle doit se développer dans plusieurs directions pour tenir compte tant de la situation individuelle des travailleuses et des travailleurs soumis-e-s à une violence intolérable dans leur milieu de travail que du problème collectif que cette violence représente pour les relations de travail.

Les collègues syndiqué-e-s, les ami-e-s ou les proches jouent un rôle très important en cas de harcèlement, ils peuvent aider la personne harcelée par leur écoute, leurs encouragements et leur solidarité. En tant que syndiqué-e-s, nous devons garder à l'esprit deux principes de base :

- Etre solidaires avec la victime du harcèlement et non pas avec la personne ou le groupe qui harcèle.
- Refuser toute complicité avec les personnes qui pratiquent ces comportements et l'exprimer ouvertement.

L'action des syndicats se situe donc dans la défense individuelle de ses membres et dans des actions collectives comme par exemple la dénonciation publique de situations, le soutien dans le cadre d'une procédure, la création de permanences syndicales mensuelles permettant à chacun de venir parler... Le syndicat travaille à la mise sur pied de procédures internes permettant au personnel de pouvoir se défendre de manière efficace et les soutient.

En ce qui concerne la procédure interne mise en place à l'Etat de Genève, le SSP :

- Est favorable à son extension à l'ensemble du personnel public et parapublic
- Participera au bilan qui sera fait de cette nouvelle procédure à la fin 2001 en étant particulièrement attentif à l'attitude de l'employeur à l'issue des enquêtes menées et des suites qui y sont effectivement apportées. Le syndicat avait en effet défendu le principe que la personne harcelée puisse recourir jusqu'au Tribunal administratif, ce qui n'a pas été accepté ; il s'agira donc de vérifier si l'absence de cette possibilité de recours empêche des décisions adéquates par rapport aux problèmes de violence dénoncés.
- Est convaincu qu'il faut développer une politique de prévention ; il va notamment poursuivre le travail commencé en organisant, sur les heures de travail, des séances d'information et de sensibilisation sur le harcèlement dans les lieux de travail.
- Va continuer à accompagner, en déléguant des militant-e-s sensibilisé-e-s à ces problèmes ou des permanents syndicaux, toute personne qui s'estime victime de harcèlement psychologique ou sexuel, tant auprès de la hiérarchie que pendant l'enquête lorsqu'une procédure de plainte est en cours.
- Va favoriser ou soutenir chaque fois que cela est possible et souhaitable une action collective.

Ne restez pas seul-e, syndiquez-vous, rejoignez-nous, le SSP organise une permanence contre le harcèlement où toute personne, qu'elle soit victime ou simplement préoccupée par la lutte contre le harcèlement, peut prendre contact avec nous avec l'assurance d'être écoutée et soutenue si une action doit être entreprise.

Dans tous les cas vous pouvez vous adresser au secrétariat du SSP, qui vous donnera les indications nécessaires pour répondre à votre demande :

Téléphone : 022/741 50 80 (de 9h à 12h et de 14h à 18h)

8. Sélection bibliographique

Le mobbing : la persécution au travail

Heinz Leymann
Paris, Ed. Seuil, 1996

Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale

Christophe Dejours
Paris, Ed. Seuil, 1998

Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail - Quelles solutions ?

J.B Waeber
In Assoc. Jur.Progr., 1998, 7 p. 792-796

Le harcèlement moral - La violence perverse au quotidien

Hirigoyen
Syros, 1998

Mobbing - Le harcèlement psychologique - Analyse sur le lieu de travail

Gabriella Wennubst
Réalités sociales, 1999

Le travail sans qualités - Les conséquences humaines de la flexibilité

Richard Sennett
Albin Michel, février 2000

Souffrance psychologique au travail - Guide dans les méandres du harcèlement psychologique

Denise Fromageat, Gabriella Wennubst
Fondation Suisse pour la promotion de la santé, Conférence romande et tessinoise des office cantonaux de protection des travailleurs, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail OCIRT, Genève, septembre 2000

La loi du silence n'est pas une loi

Brochure publiée par le Comité contre le harcèlement sexuel de Genève, 1997. Commandes tél. : 022 345 20 20

Harcèlement sexuel : La réalité cachée des femmes au travail.

Véronique Ducret et Chloé Fehlmann. Ed. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme de Genève. Berne 1993.

Harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Les femmes rompent le silence.

Dépliant édité par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Berne 1993. (Commandes tél. 031 61 68 43)

9. Adresses utiles

Syndicat des services publics SSP/VPOD - région de Genève

Terreaux-du-Temple 6 - 3^e étage.
Tél. 022/741 50 80

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)

Rue Ferdinand-Hodler 23 - case postale - 1211 Genève 3
Tél. 022/319 28 50

Comité contre le harcèlement sexuel (c/o Viol secours)

Place des Charmilles 3 - 1203 Genève
Tél. 022/345 20 20

La Croix-Rouge genevoise organise un groupe de paroles destiné aux victimes de "mobbing".

Tél. 022/304 04 04

Service de santé du personnel de l'Etat

Rue de l'Aubépine 6 - case postale 233 - 1211 Genève 9
Tél. 022/781 36 87