

Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [90] (2002)
Heft: 1460

Artikel: Harcèlement sexuel : un guide destiné aux entreprises
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-282313>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

pour une entreprise sans harcèlement sexuel un guide pratique



actualités

Harcèlement sexuel

Un guide destiné aux entreprises

Un premier guide¹ sur le harcèlement sexuel vient d'être publié en Suisse. Un outil précieux pour prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), le 1^{er} juillet 1996, les entreprises ont la responsabilité de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y mettre fin, le cas échéant. A défaut d'assumer cette responsabilité, elles risquent d'être condamnées par le tribunal ou l'autorité administrative à verser une indemnité (pouvant aller jusqu'à six mois du salaire moyen suisse) à la victime qui aura porté plainte.

Or, la loi ne précise pas quelles sont les mesures à mettre en application. Ce guide a notamment pour objectif de combler cette lacune. Celui-ci contient neuf chapitres: les deux premiers traitent de la définition du phénomène et des dispositions légales, les six suivants s'adressent à un public spécifique occupant une fonction déterminée dans l'entreprise; direction, cadres, responsables des ressources humaines, personnes qui soutiennent les victimes et les plaignants, et responsables de l'égalité des chances entre femmes et hommes à l'intérieur des entreprises. Le dernier chapitre s'adresse aux syndicats qui ont un rôle important à jouer pour inciter les entreprises à prendre des mesures contre le harcèlement sexuel.

Ce guide offre ainsi aux entreprises, souvent démunies, des outils pour prévenir et faire face aux situations de harcèlement sexuel. Il s'attache tant à la prévention, qu'au traitement des plaintes, sans oublier les sanctions pour l'auteur et les mesures de réparation pour la victime. Une place est également faite à l'analyse de l'environnement et des conditions de travail qui favorisent le développement du harcèlement sexuel, comme le travail sur appel ou l'inégalité de traitement entre femmes et hommes. »

¹ Ducret, Véronique, Pour une entreprise sans harcèlement sexuel, un guide pratique, avec la collaboration de Magalie Gafner et Anne-Marie Barone, Ed. Georg, publié sous l'égide du Deuxième observatoire, 2001.

2e.observatoire@worldcom.ch
36 fr.

L'étendue du problème

Le harcèlement sexuel est perçu comme une affaire privée et un problème peu répandu. Pourtant, une enquête¹ menée en 1991, dans 25 entreprises genevoises (assurances, banques, transports/communication, industrie, bâtiment, vente, hôtellerie/restauration, santé administration publique, organisation internationale), auprès de 558 travailleuses, témoigne de l'ampleur du phénomène. 59% des femmes interrogées avaient été confrontées au harcèlement sexuel au cours des deux dernières années précédant l'enquête. De plus, 70% des salariées interviewées l'avaient été pendant plus d'une année. L'étude avait retenu une définition large du harcèlement sexuel qui incluait tant le harcèlement «chantage» (lorsqu'une personne est contrainte à se soumettre à des propositions de nature sexuelle de la part d'une personne en position de pouvoir) que le harcèlement «climat de travail» (lorsqu'une personne est soumise à des plaisanteries, des allusions, des insultes, des propositions à caractère sexuel ou sexiste). »

¹Ducret, V. et Fehlmann, *Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail*, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes (éd.), Berne, 1993.

MANIFESTATIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Comportements	Pourcentage de femmes
Paroles déplacées à l'égard des femmes en général	35 %
Paroles déplacées	33 %
Attitudes qui mettent mal à l'aise	30 %
Propositions ambiguës ou gênantes	19 %
Présence de matériel pornographique	16 %
Contacts physiques non désirés	14 %
Chantage sexuel	2 %
Rapports sexuels imposés	0.7 %
Violences physiques	0.4 %
Viol, tentatives de viol	0.2 %

n = 558 femmes

Le total ne donne pas 100, car il était possible de citer plusieurs situations. Les résultats tiennent compte des deux dernières années qui ont précédé l'enquête.