

## Véronique Ducret

Psychologue sociale, est actuellement chargée de recherche et de formation au deuxième Observatoire. Elle est également consultante en entreprise en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Elle a publié en 1993 les résultats de la première enquête, réalisée dans des entreprises genevoises, sur le harcèlement sexuel au travail.

Avec la collaboration de:

## Anne-Marie Barone

Est actuellement juge de paix et au Tribunal tutélaire à Genève. Précédemment, pendant près de vingt ans, avocate essentiellement dans les domaines du droit de la famille, du travail et défense des victimes d'infractions contre l'intégrité physique et sexuelle.

## Magalie Gafner

Licenciée en sciences politiques et en droit, elle est actuellement juriste au Service d'aide juridique aux exilés à Lausanne. Elle a réalisé son mémoire de licence en droit sur le harcèlement sexuel en matière pénale.

LE DEUXIÈME OBSERVATOIRE

# Pour une entreprise sans harcèlement sexuel

*Un guide pratique*

## BON DE COMMANDE

Coupon à retourner ou à faxer à

Editions Médecine & Hygiène, département Livre  
46, chemin de la Mousse  
CH – 1225 CHÊNE-BOURG  
Fax : (022) 869 00 15  
e-mail : [livres@medhyg.ch](mailto:livres@medhyg.ch)

Je désire recevoir ..... ex. du guide

### POUR UNE ENTREPRISE SANS HARCÈLEMENT SEXUEL

**Un livre de 160 pages, format 16 x 23 cm, au prix de Fr. 36.– (TVA incl.),  
que je recevrai, accompagné(s) de votre facture (+ frais de port).  
Egalement en vente en librairie.**

\_\_\_\_\_  
(Nom, prénom)

\_\_\_\_\_  
(Adresse)

\_\_\_\_\_  
(NPA, lieu)

\_\_\_\_\_  
(Date, signature)

VÉRONIQUE DUCRET

*Avec la collaboration de*

Anne-Marie Barone

Magalie Gafner

**georg**  
ÉDITEUR

Avant-propos  
Préface  
Pourquoi ce guide?  
Quinze questions pour tester vos connaissances  
Témoignage d'une employée, victime de harcèlement sexuel

## Chapitre 1 Le harcèlement sexuel, c'est quoi au juste

- 1.1 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?
- 1.2 Le harcèlement sexuel est-il du harcèlement psychologique (mobbing)?
- 1.3 Les victimes
- 1.4 Les auteurs
- 1.5 Les préjugés
- 1.6 Les conséquences pour la victime
- 1.7 Le coût financier pour les entreprises et l'Etat

## Chapitre 2 Le harcèlement sexuel est interdit par la loi

### Les dispositions légales en Suisse

#### Le cas particulier des organisations internationales

#### I Les dispositions légales en Suisse

- 2.1 Introduction
- 2.2 Loi sur l'égalité
- 2.3 Code des Obligations
- 2.4 Loi sur le Travail (LT)
- 2.5 Rapports de travail de droit public
- 2.6 Les procédures cantonales d'application de la leg.
- 2.7 Sanctions pénales

#### II Le cas particulier des organisations internationales

## Chapitre 3 A l'usage des responsables d'entreprises

- 3.1 Responsabilité des entreprises
- 3.2 Importance d'une politique d'entreprise
- 3.3 Règlement
- 3.4 Diffusion de la politique interne
- 3.5 Prévoir une organisation du travail favorisant un climat de travail exempt de harcèlement sexuel
- 3.6 Mesures de prévention
- 3.7 Formation du personnel
- 3.8 Responsabilité des agences d'emploi temporaire

## Chapitre 4 A l'usage du personnel d'encadrement

- 4.1 Responsabilités du personnel d'encadrement
- 4.2 Comment détecter une situation de harcèlement sexuel?
- 4.3 Prise en charge d'un conflit déclaré
- 4.4 Prise en charge du problème lorsque la victime craint de déposer plainte
- 4.5 Comment prévenir le harcèlement sexuel?

## Chapitre 5 A l'usage des personnes qui conseillent et soutiennent les victimes

- 5.1 Qualités et compétences des personnes de confiance
- 5.2 Cahier des charges
- 5.3 Comment aider la personne confrontée au harcèlement sexuel?
- 5.4 Comment s'entretenir avec la personne mise en cause?

## Chapitre 6 A l'usage des personnes responsables du traitement des plaintes

- 6.1 Compétences des personnes responsables du traitement des plaintes
- 6.2 Cahier des charges
- 6.3 Elaboration du rapport d'enquête pour la direction

## Chapitre 7 A l'usage des responsables du personnel et des ressources humaines

- 7.1 Responsabilités des services du personnel et des ressources humaines
- 7.2 A l'écoute du conflit
- 7.3 Prendre des décisions
- 7.4 Veiller à la résolution du problème

## Chapitre 8 A l'usage des responsables de l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein des entreprises

- 8.1 Encourager l'égalité des chances entre femmes et hommes
- 8.2 Promouvoir les femmes à des postes de cadres
- 8.3 Prévenir le harcèlement sexuel

## Chapitre 9 A l'usage des syndicats des salarié-e-s

- 9.1 Le harcèlement sexuel, une priorité pour les syndicats
  - 9.2 Le rôle des syndicats
  - 9.3 La prévention, une tâche des syndicats
- Conclusion  
Annexes  
Bibliographie  
Adresses

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1996, la loi est explicite: les entreprises en Suisse ont la responsabilité de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et d'y mettre fin, le cas échéant. Cette mission est complexe, elle exige des directions, des services des ressources humaines et de l'encadrement des connaissances et une formation en la matière. Ce guide a pour objectif de fournir aux responsables d'entreprises, mais également aux syndicalistes, des pistes de réflexion et surtout des outils afin de concrétiser la loi. Il propose des solutions et des procédures, adaptables à chaque environnement spécifique. Cet ouvrage intéressera toute personne soucieuse d'enrayer le harcèlement sexuel. Il constitue un outil de référence pour les entreprises qui souhaitent se doter d'une politique préventive et promouvoir des rapports de travail respectueux entre les individus. La lecture de ce guide devrait permettre aux responsables d'entreprises une meilleure prise en charge du phénomène.