

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 84 (1996)

Heft: 2

Artikel: Finies les conduites abusives

Autor: Klein, Sylviane

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-280899>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

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

Finies les conduites abusives

A Lausanne, une «instruction administrative» permet de réprimer le harcèlement sous toutes ses formes

Pour Marc et Valérie, depuis quelques mois, la vie est un enfer. Ils sont victimes d'un harcèlement constant sur leur lieu de travail, le «mobbing» comme le nomme les Américains. La petite taille de Marc fait l'objet de railleries, son supérieur direct «oublie» de lui fournir certains renseignements indispensables à son travail, lui confie des tâches sans rapport avec ses compétences, des sous-entendus à peine voilés mettent en doute son intégrité. Marc se sent de plus en plus isolé. A quelques lieues de là, Valérie subit les remarques déplacées d'un collègue, elle craint les rencontres fortuites dans l'ascenseur ou dans les couloirs, ce corps qui frôle de trop près le sien. Marc et Valérie ont bien pensé changer d'emploi, mais la conjoncture actuelle est contre eux. Ils s'accrochent désespérément à leur travail.

Bien que fictif, cet exemple est le reflet d'une réalité. Si la loi sur le travail précise que «l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires (...) pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs», bien peu de mesures concrètes ont été prises jusqu'à ce jour pour combattre le harcèlement sur les lieux de travail. Pourtant le harcèlement, sous toutes ses formes, laisse de moins en moins les chefs d'entreprises indifférents. Il se traduit par une rentabilité diminuée, par de l'absentéisme, un climat de travail qui se détériore. L'Ofiamt (Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail) finit enfin de mettre sous presse des instructions permettant de préciser ce que recouvre l'ordonnance relative à la loi sur le travail. Le harcèlement sexuel et le «mobbing» y figurent en bonne et due forme.

En recevant, à mi-décembre, le projet de texte de l'Ofiamt, Anne Diserens, déléguée à l'égalité de la Ville de Lausanne, avait de quoi se réjouir. Sous l'impulsion de son bureau, la Municipalité de Lausanne venait d'ouvrir la voie. Le 1^{er} décembre, une «instruction administrative» pour réprimer le harcèlement sous toutes ses formes entrait en vigueur dans les divers services de la commune, une première au sein des entreprises et administrations publiques ou privées de Suisse. «Cette initiative a dépassé nos souhaits. Dès la première semaine, nous avons reçu plus de quatre-vingts appels de chef d'entreprises, de politiciens, de représentants des syndicats intéressés par cette action», déclare Anne Diserens, satisfaite. Nous sommes confortés dans l'idée que cela répond à un besoin réel. Des posters ont été affichés



dans tous les services expliquant la nature du harcèlement et la marche à suivre pour les victimes. Un groupe de confiance a été mis en place pour répondre aux besoins.

FS - Pourquoi avoir choisi la forme de l'instruction administrative, moins contraignante qu'un règlement?

AD - Nous pensions d'abord édicter un règlement. Cela supposait l'approbation du Conseil communal et celle du Conseil d'Etat. Une démarche lourde et de longue haleine. La forme choisie est plus souple. Elle nous laisse une période de test qui nous permet de nous adapter au fur et à mesure des actions. Elle n'a engendré pour l'instant aucun frais supplémentaire. Les membres du groupe de confiance sont déjà des employés de la Ville. Cette nouvelle mission a été intégrée dans leur temps de travail, et leur formation prise sur le budget existant.

Et l'accueil au sein des services?

Je mentirais en disant qu'il fut enthousiaste. A l'annonce de ce projet, les chefs de service étaient plutôt sceptiques. Ils craignaient que leur autorité ne soit remise en question, que l'on crée un besoin qui n'existait pas. Les réactions positives ont été rares. Mais la plupart aujourd'hui jouent le jeu à fond et c'est encourageant. Quant au personnel, il s'est montré mitigé et peu concerné. Pourtant, nous avons reçu treize appels jusqu'à ce jour. Pour une moitié, un simple conseil résoudra probablement les problèmes. Pour les autres, nous ouvrons une procédure d'enquête. Certains cas sont manifestes, d'autres nettement plus subtils.

Quelle est la démarche à suivre pour une personne qui se sent victime de harcèlement?

La victime contacte une personne du groupe de confiance qui la reçoit dans la plus stricte confidentialité. Elle signe un procès-verbal d'audition. Son répondant entame une enquête qui aboutit à une tentative de conciliation. En cas d'échec, ou si les faits sont très graves, la Municipalité peut décider l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Vous avez suivi des cours qui vous permettent d'agir correctement en cas de harcèlement, notamment sexuel.

Des cours aussi de gestion des conflits. Mais ne craignez-vous pas d'être très vite débordés par des problèmes qui ne relèvent pas du harcèlement, des gens qui appelleraient pour tout ou n'importe quoi...

Il est vrai que les gens ressentent parfois le besoin de se décharger. Ils trouvent chez nous une oreille attentive. Le fait même de se sentir entendus peut aider à résoudre un conflit. Nous pouvons apporter un conseil, des mesures d'accompagnement. Nous ne voulons pas tomber dans le service social, mais orienter les personnes sur d'autres voies où elles pourront être aidées fait aussi partie de notre fonction.

La loi sur le travail ne permettait-elle pas de résoudre les problèmes de «mobbing» ou de harcèlement sexuel?

En effet, pour les petites et moyennes entreprises, la loi est suffisante. Souvent les chefs interviennent eux-mêmes. Si le patron est l'auteur d'abus, l'employé lésé peut s'adresser au bureau d'inspection du travail. L'affaire se règle généralement par un départ, mais un dédommagement peut être négocié. Dans les grandes entreprises, les responsabilités sont plus diluées. Dans les services qui occupent plusieurs centaines de personnes, l'employé lésé ne sait pas trop à qui s'adresser. A l'heure actuelle, les bureaux de l'inspection du travail ne sont pas encore formés pour ce genre de conflit. Maintenant que l'Ofiamt fait paraître ses consignes, ils vont devoir s'atteler à la tâche.

Sylviane Klein

