

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:	87 (1999)
Heft:	1435
Artikel:	Contraintes invisibles
Autor:	Dussault, Anne-Marie
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-281633

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>

Contraintes invisibles

Andrée-Marie Dussault

Le mobbing et le harcèlement sexuel nomment deux faits sociaux longtemps gardés sous silence, permettant ainsi de rendre visible l'invisible.



Véronique Ducret, psychosociologue

peut résulter d'une mauvaise organisation ou d'un conflit au sein du milieu de travail. Il peut viser hommes et femmes et peut être exercé par les deux sexes. Cela dit, les femmes sont plus souvent sujettes au *mobbing* car elles occupent davantage les emplois aux conditions précaires et en conséquence, elles sont plus vulnérables. Souvent, le *mobbing* fait suite au harcèlement sexuel : ayant essuyé une rebuffade de la part d'une collègue, un harceleur peut se venger en la « *mobrant* ».

Pour sa part, le HS découle, avant tout, d'un rapport de pouvoir asymétrique entre les sexes ; il est exercé par des hommes sur des femmes. À la base du HS se trouve une idéologie sociale inégalitaire où les femmes sont réduites au statut d'ob-

R elevant à la fois d'éléments subjectifs et objectifs, le harcèlement sexuel (HS) et le *mobbing* ont pour caractéristiques communes d'être difficiles à définir. En outre, tous deux épousent psychologiquement et physiquement les personnes qui en font les frais.

Le *mobbing* diffère du harcèlement du fait qu'il

jet sexuel à la disposition des hommes. D'autre part, émanant de cette vision dominante du monde, la difficulté à admettre la présence de femmes sur le marché du travail peut se traduire par un HS visant à affirmer un pouvoir. Les harceleurs ne sont pas des marginaux, mais des hommes comme les autres qui adoptent des comportements tolérés, voire admis, par la société. Plusieurs idées reçues cherchent à justifier les harceleurs (pulsions sexuelles incontrôlables, par exemple), les déculpabilisant et rejetant le blâme sur la victime qui « l'a bien cherché ».

Constats

Une étude récente a démontré que dans le canton de Vaud, un-e fonctionnaire sur trois se plaint de *mobbing*. On presume que le HS est tout aussi répandu. Le rapport *Harcèlement sexuel : la réalité cachée des femmes au travail*, mené par la psychosociologue Véronique Ducret et publié en 1993, relevait que 59% des femmes interrogées, travaillant dans 25 entreprises genevoises, ont dit avoir été harcelées sexuellement durant l'année au cours de laquelle a eu lieu l'enquête. Pas moins de 28% d'entre elles ont parlé de conséquences graves sur leur vie professionnelle, familiale ou personnelle. Fondateure du centre « Le deuxième Observatoire : Recherche et Formation sur les rapports de genre » et spécialiste de la violence à l'encontre des femmes, Véronique Ducret dispense depuis quelques années des séminaires sur le HS à des entreprises qui se font de plus en plus nombreuses à

requérir ses services. Elle nous donne, malgré tout, un brin d'espoir en soulignant que lors de ces séances d'information, on n'ose plus rigoler à propos de ce sujet tabou qui concerne davantage de femmes qu'on ne le croit et dont les conséquences peuvent être pires qu'on ne l'imagine. Depuis 1996, une loi contre le harcèlement sexuel oblige les entreprises à prévoir des mesures interdisant de tels comportements, sous peine de sanctions.

L'article 4 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes définit le HS ainsi : « Par comportement discriminatoire, on entend 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 ».

Pour Véronique Ducret, le harcèlement sexuel se reconnaît aux signes suivants : il est difficile d'en parler, il est non désiré, il n'est pas demandé, il peut être verbal, non verbal, physique, gestuel ou imprimé, il peut être un incident isolé, il insulte, humilie, infériorise, infantilise, banalise, dérange, intime, il peut être menaçant et il ne peut pas se justifier par l'habillement d'une femme, son comportement ou son langage. Enfin, il perturbe le travail ou les études, et peut même les faire abandonner. ↗