

Harcèlement sexuel : comment affaiblir les structures patriarcales sur le lieu de travail

Autor(en): **Lempen, Karine**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **88 (2000)**

Heft 1438

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-281734>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Harcèlement sexuel

Comment affaiblir les structures patriarcales sur le lieu de travail

Conscient qu'en Suisse plusieurs entreprises ne disposent pas encore d'un règlement interdisant le harcèlement sexuel (HS), le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a organisé, le 17 décembre 1999 à Berne, une journée de réflexion sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Karine Lempen

En décembre dernier à Berne, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes chapeautait une journée dont le thème était le harcèlement sexuel (HS). Pour que les responsables d'entreprise ressentent la nécessité d'intervenir contre le HS, il est indispensable, selon le Professeur Rauchfleisch, qu'ils prennent conscience que le HS est un comportement de nature sexuelle, indésirable non seulement sur le plan individuel, mais aussi sur le plan collectif.

En effet, le HS émane le plus souvent d'hommes qui se sentent menacés par le succès professionnel des femmes qui les entourent. Afin d'imposer leur prédominance hiérarchique et, partant, de consolider les structures patriarcales au sein de l'entreprise, ceux-ci se servent du HS pour

maintenir les travailleuses dans une situation d'infériorité et les renvoyer à leurs rôles traditionnels. Or, selon la chercheuse Véronique Ducret, la détérioration du climat de travail qui résulte d'un tel comportement peut coûter cher aux chef-fes d'entreprise (baisse de productivité, mauvaise image de l'entreprise, frais judiciaires et médicaux) ainsi qu'à l'État (prise en charge de la victime souvent forcée de recourir par exemple aux prestations de chômage), alors que la mise sur pied d'une procédure préventive est en revanche peu coûteuse.

Politique peu efficace

Ainsi, l'article 5 alinéa 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes encourage expressément les employeurs à prendre des mesures préventives et répressives. En effet, l'employeur est responsable du HS survenu au sein de son entreprise «à moins qu'il ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin». L'avocate Bibiane Egg souligne que les rares arrêts rendus en application de la loi sur l'égalité (LEg) permettent de clarifier le contenu exact des mesures qui doivent être adoptées. Il est cependant préférable, précise Véronique Ducret, que les

employeurs n'attendent pas de faire l'objet d'un jugement pour adopter une réglementation contre le HS qui ne soit pas (comme c'est encore trop souvent le cas) une déclaration de principe sans souci réel d'application. La chercheuse cite l'exemple du Canada dont le Code du travail mentionne les différents éléments que doit obligatoirement comprendre la politique en matière de HS. Ainsi, plusieurs entreprises

canadiennes disposent de réglementations particulièrement complètes. L'adoption de pareilles règles en Suisse faciliterait donc la lutte contre le HS. Un tel combat ne pourra cependant pas aboutir, conclut Véronique Ducret, tant que l'on pensera que les femmes provoquent le HS, qu'elles sont responsables de ce qui leur arrive ou qu'elles font de fausses accusations dans le but de nuire. ☞



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

La FACULTÉ DES SCIENCES ouvre une inscription pour un poste de

PROFESSEUR ORDINAIRE OU ADJOINT

au Département de chimie physique

CHARGE: Il s'agit d'un poste à charge complète, comprenant 6 heures de cours par semaine. Recherches dans le domaine de la chimie physique. Il est attendu du/de la candidat(e) retenu(e) qu'il/elle développe un programme de recherche en physico-chimie de la phase condensée, faisant appel à des techniques de spectroscopies modernes ou des techniques de sondes locales.

TITRE EXIGÉ: doctorat en chimie ou titre jugé équivalent.

ENTRÉE EN FONCTION: 1^{er} octobre 2000 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés avant le 29 février 2000 au décanat de la Faculté des sciences, Sciences III, 30, quai Ernest-Ansermet, 1211 Genève 4, Suisse, auprès duquel des renseignements complémentaires peuvent être obtenus sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.