

Harcèlement sexuel au travail: quelles ressources pour le médecin de famille?

Dre ZAKIA MADIOUNI^a, Dre CATHERINE LAZOR-BLANCHET^b, IRÈNE SCHMIDLIN^c, ZOÉ PRISSE^d et Pre IRINA GUSEVA CANU^a

Rev Med Suisse 2025; 21: 1578-82 | DOI: 10.53738/REVMED.2025.21.929.46770

Le harcèlement sexuel au travail dégrade les conditions de travail, porte atteinte à l'identité professionnelle, à l'intégrité des travailleurs, et impacte leur vie affective, relationnelle, familiale, sociale et professionnelle. Le harcèlement sexuel peut être à l'origine d'atteintes à la santé, principalement concernant la santé mentale (dépression, stress, anxiété, bien-être psychologique altéré, consommation de substances toxiques). En Suisse, 65% des femmes et 35% des hommes auraient subi ce type de violences. Cet article présente un panorama des ressources médicales, juridiques, sociales et professionnelles que les médecins de famille pourraient conseiller à leurs patient-es faisant état d'un harcèlement sexuel au travail, avec un focus sur les structures en lien avec l'entreprise afin de mieux les faire connaître aux médecins.

Sexual harassment in the workplace: what resources are available for general practitioners?

Sexual harassment in the workplace has an adverse impact on working conditions, undermining the professional identity and integrity of workers, and affecting their emotional, relational, familial, social, and professional lives. Sexual harassment can also have adverse effects on an individual's health, mainly on mental health (depression, stress and anxiety, and generally impaired psychological well-being, toxic consumption). In Switzerland, 65% of women and 35% of men have experienced this form of violence. This paper presents an overview of medical, legal, social, or professional resources that physicians could recommend to their patients who have experienced sexual harassment in the workplace. It focuses on structures linked to the workplace to enhance physicians' awareness of these resources.

INTRODUCTION

Le harcèlement sexuel au travail peut être à l'origine d'atteintes à la santé, principalement concernant la santé mentale^{1,2} (par exemple, stress,³ anxiété, dépression), ainsi que d'une augmentation de la consommation de substances psychotropes, notamment l'alcool.^{4,5} Une possible relation entre harcèlement sexuel au travail et maladies cardiovasculaires ou diabète est évoquée.⁶

Le harcèlement sexuel au travail dégrade les conditions de travail, porte atteinte à l'identité professionnelle et impacte la vie personnelle, sociale et professionnelle.⁶⁻⁸ Il peut avoir des

conséquences sur l'image de l'entreprise et entacher tout un secteur d'activité.⁹

VIGNETTE CLINIQUE

Une femme de 22 ans, que vous suivez pour un trouble anxieux, vous consulte en urgence. Elle est mutique et présente une tuméfaction à la tempe gauche et des hématomes au poignets. Ses cheveux sont mouillés. Cette assistante administrative dans un cabinet d'avocat-es vous dit que pour fêter la promotion d'une responsable, une sortie au bord d'un lac dans un restaurant privatisé par son entreprise aurait eu lieu la veille. Elle se rappelle avoir bu quelques verres et s'être réveillée, trempée, au bord du lac entourée par ses collègues.

Que faites-vous?

En Europe, six femmes sur dix auraient subi des violences sexistes au cours de leur carrière professionnelle.¹⁰ En Suisse, selon l'enquête de 2008¹¹ du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), 65% des femmes et 35% des hommes auraient subi ce type de violences. Sur les 12 derniers mois, 1,0% des personnes actives en Europe et 1,1% en Suisse (2% des femmes et 0,4% des hommes) auraient subi des violences sexistes.¹² Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (European Working Conditions Survey, EWCS) de 2021,¹³ 1,7% des répondant-es dans l'Union européenne ont souffert d'une attention sexuelle non désirée au travail les 12 mois précédant l'enquête, 2,6% en Suisse. L'interprétation de ces chiffres doit être prudente car la tolérance vis-à-vis de comportements portant atteinte à la personnalité peut différer selon les pays¹³ et une sous-déclaration en Suisse reste possible.¹⁴ Comme l'a montré l'enquête du BFEG, certains secteurs professionnels seraient plus touchés que d'autres: l'édition-impression, l'hôtellerie et la restauration, les industries alimentaires et l'industrie chimique.

Le harcèlement sexuel peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'employeur. Il peut être le fait de collaborateurs (avec ou sans fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle. Dans la majorité des cas, il est le fait de collègues de travail.

Le système juridique suisse de protection contre le harcèlement sexuel a été renforcé par la Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1). Selon son article 4 «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,

^aDépartement santé, travail, environnement, Unisanté, Université de Lausanne, 1066 Epalinges-Lausanne, ^bService de médecine du personnel et d'entreprise, Centre hospitalier universitaire vaudois, 1011 Lausanne, ^cAvocate, Étude d'avocats, avenue de Rumine 17, 1001 Lausanne, ^dErgothérapeute, L'Alisier, Rue du Simplon 25, 1006 Lausanne zakia.mediouni@unisante.ch | catherine.lazor-blanchet@chuv.ch schmidlin@rumine17.ch | zoe.prisse@evs-hin.ch | irina.guseva-canu@unisante.ch

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». La définition est large et rassemble de nombreux comportements (**tableau 1**), allant du commentaire sexiste au viol. L'intention harcelante n'est pas déterminante pour la qualification du harcèlement, c'est la façon dont le comportement est perçu et s'il est souhaité ou pas qui importent. La LEg introduit l'obligation spécifique de l'employeur de prévenir le harcèlement sexuel et d'y mettre fin (art. 5 al. 3 LEg) en plus de l'obligation de protéger la santé et la personnalité des collaboratrices et collaborateurs au travail qui résultait déjà de la législation existante. Des comportements cités dans la définition du harcèlement sexuel peuvent constituer des infractions pénales et entraîner des sanctions pour leur auteur.

La lutte contre le harcèlement sexuel au travail en prévention primaire comprend généralement un document (règlement, charte), qui précise les comportements attendus, ceux problématiques, les rôles des intervenants et les ressources disponibles. Il indique les sanctions prévues en cas de harcèlement sexuel. Le personnel est invité à se défendre activement et à réagir, selon des procédures établies et régulièrement rappelées. Il est sensibilisé via les canaux de communication habituels de l'entreprise (journal interne, événement dédié, etc.). L'encadrement et les ressources humaines (RH) sont formés à la gestion de ces situations et adoptent une attitude proactive, l'inaction ayant souvent un effet délétère. La direction affiche une volonté ferme en matière de protection de la santé et sécurité au travail et instaure une culture de travail exempte de harcèlement, notamment sexuel. Elle met à disposition une ou des Personnes de confiance, soumises à la confidentialité et indépendantes de la hiérarchie, pour prodiguer conseils et soutien (TF, 9 mai 2012, 2C_462/2011, c. 4.2.). Une liste de contrôle du Secrétaire d'État à l'économie (SECO) peut servir de guide pour les entreprises sur cette question.¹⁵

RETOUR À LA VIGNETTE CLINIQUE

Vous examinez la patiente à la recherche de complications du traumatisme crânien que vous suspectez vu la contusion temporale et l'amnésie. Vous faites l'inventaire des lésions (type, topographie, taille, mécanisme) en vous aidant d'un schéma pour les situer si besoin. Vous faites un examen neurologique complet avec acoumétrie phonique, planches de Snellen, champ visuel au doigt, examen de la mémoire et évaluez l'indication à des examens d'imagerie. Une amnésie transitoire peut survenir dans le cadre d'un traumatisme craniocérébral, en cas de consommation de psychotropes ou de traumatisme psychologique aigu. Les traces aux poignets vous interpellent pouvant évoquer une contention. Une agression sexuelle ne pouvant être écartée et les faits remontant à moins de 7 jours, même si la patiente s'est douchée, vous lui proposez de consulter aux urgences gynécologiques. Vous l'informez des prélèvements à visée médico-légale et à la recherche d'infections sexuellement transmissibles qui seront effectués. Des examens toxicologiques pourront être demandés, une contraception d'urgence et une prophylaxie postexposition VIH pourraient lui être proposée, de même qu'une consultation

TABLEAU 1	Exemples de comportements constitutifs de harcèlement sexuel au travail
	• Remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique • Remarques ou plaisanteries sexistes sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle • Appels téléphoniques, courriels, courriers, SMS ou messages indésirables au contenu sexiste ou obscène • Exposition de matériel pornographique • Invitations importunes dans un but sexuel, contacts physiques non souhaités • Pratiques consistant à suivre un ou une collègue à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise • Tentatives d'approche accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles • Agressions sexuelles, atteinte et contrainte sexuelle ou viol (y compris tentatives)

(Adapté de réf.¹⁸).

à l'Unité de médecine des violences. Dans cette éventualité, vous lui demandez de ne pas laver ses vêtements de la veille et de les conserver dans des sacs en papier séparés. Vous rédigez un certificat médical descriptif détaillé en respectant le formalisme d'un constat de coups et blessures, un certificat d'incapacité de travail de quelques jours et programmez un rendez-vous de suivi.

Le médecin joue un rôle essentiel dans la prise en charge des victimes de violences car il est fréquemment leur première porte d'entrée, et ce quelle que soit l'origine des violences. Cette prise en charge consiste à traiter les victimes, les orienter vers les structures spécialisées et établir les premiers documents susceptibles de servir de base à une éventuelle démarche judiciaire ultérieure. Il n'appartient pas au médecin de qualifier un comportement rapporté de harcèlement sexuel au travail car c'est une qualification juridique. Le médecin décrit l'état de santé selon ses observations. Pour les éléments rapportés à la situation au travail, le médecin les note en les attribuant au patient.

L'examen clinique après un harcèlement sexuel au travail est souvent aspécifique et paucisymptomatique. Des somatisations et des incapacités de travail perlées peuvent alerter sur ces situations rarement spontanément évoquées. Il est donc utile de les aborder systématiquement, en particulier devant des troubles peu spécifiques et répétés. Le clinicien sera attentif à certaines catégories: les femmes, les apprenti-es, les personnes porteuses d'un handicap, les nouvelles recrues, les employé-es à temps partiel, les migrant-es, les personnes avec un contrat de travail précaire, les jeunes, les personnes LGBTQ+; et si plusieurs de ces caractéristiques se cumulent. La prise en charge des symptômes a déjà été décrite dans la *Revue Médicale Suisse*.¹⁶

RETOUR À LA VIGNETTE CLINIQUE

L'événement semblant avoir eu lieu dans un cadre professionnel, vous interrogez la patiente sur ses conditions de travail. Elle vous rapporte des avances appuyées et non désirées d'un collègue, depuis plusieurs mois. Elle mentionne avoir augmenté sa consommation d'alcool pour se donner le courage d'aller au travail.

Que faites-vous?

Dans sa pratique, le médecin est amené à informer ses patients sur les ressources à disposition en cas de difficulté au travail. Un panorama de ces ressources est présenté ci-après (figure 1).

RESSOURCES DANS L'ENTREPRISE

Plusieurs ressources sont disponibles pour faire cesser le harcèlement au travail, soutenir et orienter le collaborateur. Il s'agit des collègues de travail, de la hiérarchie, des RH, des structures de représentation du personnel (commission du personnel, syndicats), des personnes en charge de la santé et sécurité au travail (infirmière, médecin du travail, psychologue du travail, chargé de sécurité), des structures d'écoute et d'accompagnement (Personne de confiance), du service social et d'intervenants externes mandatés par l'employeur (tableau 2).

Deux approches sont possibles pour le traitement d'une situation de harcèlement sexuel au travail: informelle et formelle.

Dans une approche informelle, toute personne – y compris les témoins – peut s'adresser à des collègues pour ouvrir un espace d'échange et trouver du soutien.¹⁷ Elle peut aussi solliciter le dispositif de lutte contre le harcèlement prévu par l'entreprise, par exemple les Personnes de confiance.

De façon formelle, une procédure peut être menée auprès des RH ou de la hiérarchie. Elle vise à investiguer la situation,

évaluer sa gravité, récolter les éléments de preuve, mettre un terme aux comportements concernés, voire prononcer des sanctions à l'égard de l'auteur.

Un cas particulier peut amener l'employeur à entreprendre des actions collectives de prévention (sensibilisation, formation, évaluation des risques psychosociaux, etc.).

RESSOURCES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise s'inscrit dans un contexte social structuré par des décisions politiques et régulé par le droit. Diverses institutions sont concernées par la lutte contre le harcèlement sexuel au travail: Inspections du travail, Bureaux de l'égalité, centres LAVI chargés de l'application de la Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infraction. À titre indicatif, des ressources pour le canton de Vaud ont été listés dans le tableau 2.

Concernant la santé, plusieurs professionnels sont concernés: médecins de famille, spécialistes de la santé mentale (psychologues, psychiatres), services d'urgences (somatiques, psychiatriques), médecins du travail, spécialiste de médecine légale ou des violences et consultations spécialisées (infectiologie, gynécologie) en cas d'agression sexuelle ou de viol. Exceptionnellement, une hospitalisation a lieu. Les professionnels des médecines complémentaires sont aussi susceptibles d'être consultés. Des consultations spécialisées dans les questions de souffrance et travail peuvent être sollicitées.

FIG 1

Panorama des ressources contre le harcèlement sexuel au travail

^aEn cas de positionnement ou d'action en faveur de la victime.

MIG: Médecin interne généraliste.

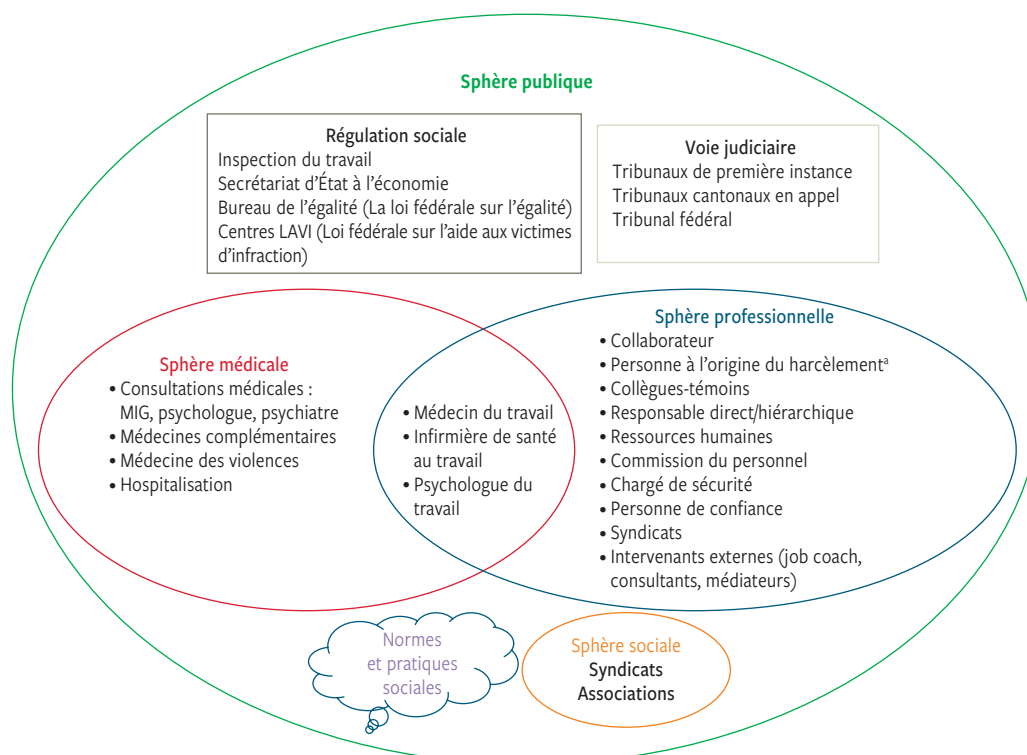


TABLEAU 2 Ressources pour prévenir et gérer le harcèlement sexuel

Le tableau mentionne les ressources disponibles aussi bien dans l'entreprise qu'en dehors de celle-ci.
 aLa personne de confiance peut aussi être interne à l'entreprise (même s'il est préférable qu'elle soit externe en termes d'indépendance) mais qu'elle ne doit pas appartenir à la hiérarchie; RH: ressources humaines.

Ressources	Rôle	Mode de contact	Prise en charge financière, s'il y a lieu
À l'intérieur de l'entreprise			
Encadrement	Diffuse les informations relatives à la protection de l'intégrité personnelle dans l'entreprise, veille à l'application d'un climat de travail respectueux, rappelle les règles de comportement, intervient en cas de comportements inappropriés, applique les actions prévues face à une situation de harcèlement suspectée ou avérée	Contact direct	Employeur
Service RH	Représente l'employeur et est responsable de la mise en œuvre des actions de protection de l'intégrité personnelle au sein de l'entreprise, y compris pour le personnel intérimaire, les stagiaires, les clients, etc. Rappelle les règles de comportement, intervient en cas de comportements inappropriés, applique les actions prévues face à une situation de harcèlement suspectée ou avérée Pouvoirs d'enquête: certaines structures peuvent mener une investigation formelle Exemples: • Cellule ARC de la ville de Lausanne pour les collaborateurs de la commune: www.lausanne.ch/officiel/travailler-a-la-ville/employeur-ville/conflits-harcèlement-au-travail/cellule-arc.html • Pour le personnel de l'Administration cantonale vaudoise: www.vd.ch/etat-droit-finances/etat-employeur/protection-de-la-personnalite-conflits-et-harcèlement-au-travail	Contact direct	Employeur
Structures de représentation du personnel (commission du personnel, représentant syndical)	Informations, soutien, accompagnement dans certaines démarches	Contact direct	Employeur
Chargé de sécurité	Informations et orientation vers les structures internes	Contact direct	Employeur
Service de santé au travail d'entreprise (médecin du travail et/ou infirmière de santé au travail, psychologue du travail, de l'entreprise ou mandatés par l'entreprise)	Informations, écoute, évaluation médicale, orientation le cas échéant pour des investigations et une prise en charge médicale, une orientation vers les structures internes (service RH, etc.) et externes	Contact direct	Employeur
Assistant-e-social-e de l'entreprise ou mandaté-e par l'entreprise	Informations, écoute, orientation vers les structures internes (service RH, etc.) et externes, accompagnement dans certaines démarches	Contact direct	Employeur
Structure ad hoc (selon les entreprises)	Dispositif de gestion de conflit et de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel mis en place par l'employeur pour structurer la lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel	L'employeur diffuse l'information concernant cette ressource	Employeur
À l'extérieur de l'entreprise			
Instance ou personne de confiance ^a (mandatée par l'employeur)	Offre en toute confidentialité une prestation d'information, d'écoute, de conseil, d'orientation et, s'il y a lieu, d'accompagnement. Elle détermine avec la personne concernée quelle est la démarche indiquée dans la situation en question	Accès direct. L'employeur est tenu de diffuser l'information concernant cette ressource à disposition. Chaque collaborateur-trice en quête de soutien doit savoir vers qui s'adresser	Prise en charge employeur anonymisée
Inspections du travail	Veillent à l'application de la législation fédérale relative aux conditions de travail • Inspection du travail Lausanne pour le territoire de la ville de Lausanne • Direction générale de l'emploi et du marché du travail, pour le canton de Vaud, en dehors de la ville de Lausanne	Permanence juridique en Droit du travail, sur rendez-vous, pour renseigner les usagers sur leur droits et obligations dans le cadre du travail Permanence téléphonique	Gratuite
Bureaux de l'Égalité entre les femmes et les hommes	Encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et vise à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte	Conseils et demandes juridiques par mail	Gratuite
La Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie Vaud	Met à disposition des entreprises une «Charte de prévention et de gestion des conflits internes à l'entreprise». Aide à la désignation de Personne de confiance	Contact direct	–
Syndicats	Informations, soutien, accompagnement dans certaines démarches	Contact direct	–
Consultation «Activer ses Ressources» de Unisanté	Pour les personnes qui se plaignent d'un mal-être au travail et qui souhaitent un avis de médecine du travail pour analyser la situation professionnelle et élaborer des pistes de solution	Consultation médicale référée	LAMal
Associations	Exemple du Collectif CLASH: association estudiantine de lutte contre le harcèlement sexuel en milieu hospitalier clash@asso-unil.ch https://safespacesculture.ch : pour des lieux de travail et de formation libres de harcèlement mobbing discriminations dans le domaine culturel	Soutien aux victime-s et témoin-s d'harcèlement sexuel Cellule d'écoute et de Personnes de confiance	Gratuite Cellule d'écoute gratuite, cotisation annuelle pour la Personne de confiance

Les associations de citoyens et des groupes ad hoc peuvent apporter une aide précieuse aux patients et constituer des groupes de pressions politiques.

VIGNETTE CLINIQUE FIN

Fort des enseignements du présent article, vous explorez avec votre patiente les structures existantes et les actions qu'elle pourrait entreprendre. En consultation de suivi, vous avez prévu de réévaluer avec elle l'option d'une prise en charge psychologique de soutien pour prévenir une éventuelle aggravation de son trouble anxieux et de sa consommation d'alcool. Vous réévaluerez l'incapacité de travail à la lumière des mesures prises par l'employeur.

CONCLUSION

Le harcèlement sexuel au travail est un phénomène bien réel qui paraît sous-estimé. Il est probable que les professionnels de santé reçoivent des patient-es confronté-es à ces situations bien qu'elles soient rarement un motif de consultation spontanée. Hors situations d'urgence, l'anamnèse ciblée permet de les repérer. La connaissance des réseaux de soins et de soutien permet au médecin de proposer une orientation vers les ressources disponibles. Dans ce contexte, les médecins de famille occupent donc une position privilégiée pour détecter les cas et offrir aux victimes un soutien essentiel, guidant ainsi efficacement leurs patient-es vers les solutions adaptées.

Conflits d'intérêts: les auteurs n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts en relation avec cet article.

ORCID ID:

Z. Mediouni: <https://orcid.org/0000-0003-4443-214X>

Z. Prisse: <https://orcid.org/0000-0002-4290-5356>

I. Guseva Canu: <https://orcid.org/0000-0001-7059-8421>

IMPLICATIONS PRATIQUES

- Les situations de harcèlement sexuel au travail ne sont pas rares. Leur présentation clinique est souvent aspécifique.
- Le clinicien peut effectuer un dépistage par une anamnèse concernant la sphère professionnelle devant des troubles somatiques récurrents, difficiles à expliquer.
- Certains facteurs de risque doivent attirer l'attention: sexe féminin, orientation sexuelle, apprentissage ou encore certains secteurs professionnels.
- Le médecin construit le parcours de soins de sa patiente ou de son patient, en accord avec elle ou lui, en mobilisant les ressources disponibles, dans les dimensions médicale, professionnelle et juridique.
- La prise en charge et l'accompagnement nécessitent empathie et proactivité.

1 *Houle JN, Staff J, Mortimer JT, Uggen C, Blackstone A. The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career. *Soc Ment Health*. 2011 Jul 1;1(2):89-105.
2 Wright CV, Fitzgerald LF. Angry and Afraid: Women's Appraisal of Sexual Harassment During Litigation. *Psychol Women Q*. 2007 Mar;31(1):73-84.
3 National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, Policy and Global Affairs, Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine, et al. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington: National Academies Press, 2018.
4 *Blindow KJ, Thern E, Hernando-Rodríguez JC, Nyberg A, Magnusson Hanson LL. Gender-based harassment in Swedish workplaces and alcohol-related morbidity and mortality: A prospective cohort study. *Scand J Work Environ Health*. 2023 Sep 1;49(6):395-404.
5 Blindow KJ, Cedstrand E, Elling DL, Haglund M, Bodin T. Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes. A

systematic review of prospective studies. *BMC Public Health*. 2024 Jul 4;24(1):1788.
6 Jakab ZL, Apetrei S, Socquet J. Conséquences des discriminations et harcèlement en milieu professionnel. *Rev Med Suisse*. 2021 Sep 29;17(752):1660-4.
7 Quinn BA. Sexual Harassment and Masculinity: The Power and Meaning of "Girl Watching". *Gend Soc*. 2002 Jun;16(3):386-402.
8 *Berdahl JL. Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy. *Acad Manage Rev*. 2007;32(2):641-58.
9 Cinebulletin. #MeToo et l'industrie du cinéma suisse [En ligne]. 16 septembre 2022. (Cité le 5 mars 2024). Disponible sur: https://cinebulletin.ch/fr_CH/commentaire-de-l-invite/metoo-et-l-industrie-du-cinema-suisse
10 Fondation Jean-Jaurès, Ifop, Fondation européenne d'études progressives. Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail. #Metoo deux ans après... [En ligne]. Disponible sur: www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf
11 *Secrétariat d'État à l'économie. Risque et ampleur du harcèlement sexuel

sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande [En ligne]. 2008. Disponible sur: www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/risiko-und-verbreitung-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html
12 European Union. 5th European working conditions survey. Overview report [En ligne]. Publications Office, 2012. (Cité le 10 septembre 2023). Disponible sur: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/34660>
13 Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche. Résultats choisis, tirés de l'enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021 [En ligne]. 2023. Disponible sur: www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/82033.pdf
14 Biberstein L, Nef S, Baier D, Markwalder N. Sexuelle Belästigung in der Schweiz [En ligne]. 10 mai 2022. Disponible sur: [https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/025070bd-411b-45ab-](https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/025070bd-411b-45ab-9a3d-44bb4a47bca8.pdf)

9a3d-44bb4a47bca8.pdf
15 **Secrétariat d'État à l'économie. Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail [En ligne]. 8 janvier 2008. (Cité le 30 mai 2024). Disponible sur: www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html
16 *Mediouni Z, Chiarini B, Zenoni M, et al. Conduite à tenir pour le médecin de premier recours face aux situations de souffrance et travail. *Rev Med Suisse*. 2022;18:1303-5. DOI: 10.53738/REV-MED.2022.18.788.1303.
17 *Gilliard I, Müller N, Braillard O. Harcèlement et contexte social: comment repérer les alliées et alliés? *Rev Med Suisse*. 2021 Sep 29;17(752):1656-9.
18 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail [En ligne]. 21 août 2023. Disponible sur: www.ebg.admin.ch/fr/harcement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail

* à lire

** à lire absolument