

En savoir un peu plus sur le harcèlement sexuel au travail?

Autor(en): **Decarro, Marina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **83 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386392>

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.

En savoir un peu plus sur le harcèlement sexuel au travail

par Marina Decarro*

On ne peut pas être entièrement d'accord avec les contenus développés mais il est certain que celle ou celui qui souhaite se faire une idée de l'état du débat sur la question du harcèlement sexuel dans le travail doit lire: «**De l'abus du pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail**»¹. Expert-e-s, militant-e-s, universitaires, fonctionnaires, politiques, syndicalistes, etc... féministes ou non, contribuent dans cet ouvrage à démontrer la réalité, l'ampleur et la gravité du harcèlement sexuel.

Le livre contient:

1. les plus récentes études sur les violences au travail en Europe. Les situations au Canada et aux Etats-Unis;
2. les analyses féministes les plus avancées, en particulier sur le plan juridique;
3. des actions concrètes des associations et les stratégies mises en place;
4. des volontés et les politiques patronales et syndicales;
5. des textes de référence élaborés sur cette question.

Comme il est impossible de résumer un livre de 250 pages composé de quelque 25 contributions, nous avons choisi de présenter quelques passages (extraits ou résumés) qui nous semblent particulièrement intéressants pour les lecteurs et les lectrices actifs dans les entreprises et dans les syndicats.

Point de vue historique

Pour comprendre la situation actuelle sur la question du harcèlement sexuel dans le travail il faut faire référence à l'histoire, affirme Marie-Victoire Louis qui a mené un travail de recherche pour le compte du CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique, Paris): l'insertion des femmes dans le monde du travail salarié depuis la révolution industrielle a eu lieu dans des formes spécifiques. Places de travail, tâches et rémunération étaient différenciées pour la main-d'œuvre masculine et féminine. Et dans les conditions de travail réservées aux femmes, le *droit de cuissage* était une composante à ne pas ignorer. Aussi, les luttes des travailleuses ont souvent été des luttes pour la dignité. Elles n'ont pas toujours rencontré le soutien des travailleurs hommes. M. V. Louis souligne la longue tradition d'ambiguïté des travailleurs et des syndicats à l'égard du travail des femmes et des luttes «féminines».

*Membre du Comité contre le harcèlement sexuel

USA: la notion de harcèlement sexuel comme préjudice

Deux juristes nord-américaines (Catharine A. MacKinnon et Sarah Burns) font part de leurs expériences et de leur point de vue sur les aspects juridiques.

Le harcèlement sexuel en tant que comportement est très ancien mais l'idée de le voir comme préjudice est une idée nouvelle. Le fait de demander que le droit prenne en considération le point de vue de la victime et d'amener le problème devant les tribunaux a été une avance très importante aux Etats-Unis. Cependant, le recours aux tribunaux peut comporter un aspect de paternalisme institutionnel à l'égard des femmes, qui tendrait à renforcer leur dépendance. Lorsqu'il est possible de faire légalement quelque chose contre le harcèlement sexuel, il devient possible d'en savoir plus à son sujet, parce qu'il devient aussi possible aux victimes d'en parler. Grâce à cela, nous savons à présent que ce comportement est une banalité. Entre un quart et un tiers des femmes employées dans l'administration fédérale des USA ont été sexuellement harcelées, souvent physiquement, au cours de deux années (d'après une étude du Bureau pour l'avancement et la promotion par voie de concours intitulée «Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail aux Etats-Unis. Le problème existe-t-il?», 1981).

La jurisprudence américaine accepte depuis quinze ou vingt ans seulement de concevoir le harcèlement sexuel comme un comportement délictueux auquel il convient de trouver remède. L'évolution s'est faite sur deux axes essentiellement: le droit des Etats sur les actes délictueux, d'une part et le droit anti-discriminatoire élaboré sous juridiction fédérale et sous juridiction des Etats d'autre part.

Québec: la Charte des droits et des libertés de la personne

Au Québec, il existe depuis 1977 une loi qui a préséance sur toutes les autres: la Charte des droits et libertés de la personne, dans laquelle il est nommément inscrit depuis 1983: «Nul ne doit harceler une personne en raison de son sexe». L'organisme chargé de faire respecter la Charte s'appelle la Commission des droits de la personne. Elle est habilitée à recevoir et à traiter les plaintes de harcèlement sexuel. Ainsi toute femme peut déposer plainte contre un employeur, un collègue de travail ou toute autre personne; il faut préciser que la Charte ne limite pas ce droit à un seul sexe.

Même si la Commission donne de réels moyens d'action, les progrès sont lents parce que le nombre de plaintes est considérable et le temps d'attente est fort long. Avant d'ouvrir un dossier, il faut que la preuve soit suffisante et l'on sait qu'elle est difficile à établir; la médiation en cours d'enquête

pousse nombre de femmes à acheter au plus vite la paix; enfin nombre de femmes n'utilisent pas ce recours car elles savent que, même si justice leur est rendue, elles vont largement payer les frais psychologiques. D'autres législations, telles que celle sur les normes minimales de travail et celle sur la santé et la sécurité au travail ont intégré ce type de disposition.

Les composantes du mouvement syndical ont intégré la problématique du harcèlement sexuel et ont clarifié leur position de principe. Toutes considèrent qu'il s'agit d'une atteinte à la dignité des travailleuses et reconnaissent le droit des femmes à un environnement de travail sain et non discriminatoire. Elles ont négocié en ce sens; certaines conventions collectives se contentent de citer une définition du harcèlement sexuel; d'autres ont défini une procédure spéciale d'arbitrage des griefs déposés en vertu de la convention collective. De façon générale, les syndicats organisent des cours d'éducation syndicale sur le sujet.

La Communauté européenne: les droits à l'égalité

Durant les années soixante-dix, la Communauté européenne a déterminé toute une série de droits à l'égalité de traitement et de salaire pour les femmes. Cette politique a été révisée par le Parlement européen en 1980. Depuis 1985, une série d'initiatives et d'informations concernant ce problème sont parvenues à Bruxelles et la Commission a décidé de procéder à une recherche concernant le harcèlement sexuel dans le travail. Confiée à Michel Rubinstein, cette recherche a donné lieu au rapport «La dignité de la femme dans le monde du travail. Le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres de la Communauté européenne» (octobre 1987), qui est un ouvrage de référence. Un troisième programme d'action sur l'égalité est en cours d'élaboration. De son côté, Michel Rubinstein rappelle que tous les éléments dont on dispose prouvent que le harcèlement sexuel au travail est un problème très répandu, qui comporte de graves conséquences pour les personnes qui le subissent, mais contre lequel il n'existe pas de remède législatif dans les Etats membres de la Communauté.

Quand on examine les moyens juridiques dont les Etats membres se sont dotés pour lutter contre la discrimination sexuelle, on découvre qu'ils sont inadéquats. Dans plusieurs pays de la Communauté, la principale sanction prévue pour les infractions à la loi sur l'égalité de traitement est une déclaration en nullité. Cette procédure peut donner satisfaction lorsqu'une femme – parce qu'elle est une femme – est licenciée à la place d'un homme et que la cour déclare le licenciement légalement nul et non avvenu. Mais on ne satisfait guère à la solution que recherche la victime en déclarant qu'un acte de harcèlement n'a aucune validité légale. Quoi qu'il en soit, dans le meilleur des cas ces mesures s'attachent au mal une fois qu'il a été

infligé. Or, le harcèlement constitue un risque avéré qui expose ses victimes à de graves conséquences.

Le besoin se fait donc sentir, d'une législation spécifique qui vise à protéger les femmes contre le risque de harcèlement sexuel au travail en imposant aux employeurs le devoir de préserver les lieux de travail de cette nuisance. Une telle initiative de la Communauté devrait prendre la forme d'une directive. Il faudrait, au niveau des Etats, et lors des accords passés entre syndicats et patronat, accorder la plus grande importance à la prévention en se donnant pour but de bannir le harcèlement sexuel de l'environnement professionnel. Pour être couronnée de succès, la stratégie devrait être conduite par les différents groupes sociaux concernés par ce problème: les femmes, les hommes, les employeurs, les syndicats, les gouvernements.

Michel Rubinstein soulève la question du rôle que pourraient jouer les syndicats. Comment faire pour que ces institutions fassent de la protection de leurs adhérentes contre le harcèlement sexuel un problème syndical. Le premier pas pour que les choses changent est d'obliger la hiérarchie syndicale à reconnaître que le problème existe. Beaucoup de syndicalistes pensent encore que le harcèlement sexuel est une histoire imaginée par des féministes et que les adhérentes de leurs syndicats n'y sont pas vraiment confrontées. Il existe un moyen de leur répondre: mener une enquête auprès des femmes.

Chacun sait que les syndicats occidentaux subissent une perte d'effectifs alors que les femmes s'intègrent à la population active en nombre toujours croissant. L'adoption d'une ligne politique clairement définie contre le harcèlement sexuel, sa prise en compte dans les négociations peuvent être pour les syndicats un moyen de contenter aussi bien leurs effectifs féminins que des adhérentes potentielles.

Un exemple britannique

Christina McAnea, membre du NALGO (Syndicat du personnel des administrations nationales et locales) signale que son organisation se préoccupe comme d'autres syndicats britanniques de la question du harcèlement sexuel depuis le début des années quatre-vingt. En 1981, ce syndicat a rédigé des instructions à l'usage des différentes branches syndicales.

Depuis le début des années quatre-vingt, le harcèlement est pris en compte par le TUC (Trade Union Congress, la confédération des syndicats britanniques) et plusieurs syndicats indépendants. Ils ont publié des tracts, des brochures, des recommandations à l'intention des sections syndicales, négocié avec les employeurs des mesures visant à s'attaquer au harcèlement sexuel au travail. Beaucoup ont prévu des sessions de formation et d'éducation. Le plus difficile fut toutefois d'arriver à obtenir que le harcè-

lement sexuel soit reconnu et associé au pouvoir et à l'abus de pouvoir. Pour le NALGO, le harcèlement et la violence contre les femmes ne relèvent pas du comportement inexplicable d'un petit nombre de déséquilibrés. Ces comportements reflètent en les exacerbant les relations de pouvoir entre les sexes, qui sont souvent institutionnalisées et acceptées par la société. Plusieurs enquêtes menées au Royaume-Uni et dans d'autres pays montrent que la quasi-totalité des femmes qui travaillent ont été un jour ou l'autre exposées au harcèlement sexuel. Par exemple, les résultats publiés en 1987, d'une enquête à l'initiative du ministère du Travail indiquent entre autres:

- que sous une forme ou une autre le harcèlement sexuel est mentionné dans trois quarts des lieux de travail;
 - il se traduit le plus souvent par des offenses verbales, mais une réponse sur dix fait mention d'agressions physiques;
 - sur les deux tiers des lieux de travail, les personnes interrogées trouvent que le problème est minimisé;
 - ce sont les supérieurs hiérarchiques qui se livrent le plus au harcèlement.
- Le guide édité par le TUC énumère certaines situations professionnelles où il faut d'emblée envisager l'éventualité du harcèlement sexuel. Ce sont notamment celles où la ségrégation des tâches et la division des statuts apparaissent nettement, où les hommes sont cadres et les femmes secrétaires; celles où les femmes sont censées se conduire et s'habiller avec coquetterie; celles où elles sont employées dans des secteurs majoritairement masculins; celles où le travail se fait en direction des jeunes.

De fait, une femme qui rejette les avances de son patron ou proteste d'une manière ou d'une autre contre son attitude se fait couramment brimer. Il sera sans arrêt sur son dos, surveillera ses horaires, il se plaindra d'elle, prendra des sanctions à son égard ou trouvera une faute dont l'accuser, tant et si bien que le jour où elle portera plainte pour harcèlement sexuel, on pourra penser qu'elle se venge de façon mesquine.

C'est pour ces différentes raisons que nous avons besoin d'accords et de directives définissant le harcèlement sexuel de manière claire et concise, d'instructions à l'usage des adhérents et des militants syndicaux sur la façon de traiter ce problème, le tout en s'appuyant sur des mesures législatives précises et efficaces.

Dans plusieurs pays européens ou nord-américains, depuis le début des années quatre-vingt, des avances ont été réalisées. En Suisse, la lutte contre le harcèlement sexuel dans le travail en est à ses débuts. Les organisations syndicales et leurs membres doivent prendre leurs responsabilités et s'attaquer à ce problème avec détermination.

¹ Paris/Montréal, Editions La Découverte Boréal, 1990. Ce livre est le compte rendu du colloque qui s'est tenu à Paris en mars 1989 autour du thème «Violences, harcèlement sexuel, abus de pouvoir au travail». Il était organisé par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

Sélection bibliographique (voir aussi en pages 19 et 20)

*par Véronique Ducret**

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, «Cette violence dont nous ne voulons plus», Paris, (brochures No 1 à 9).

Barros Queiroz Amancio Ligia, Pedroso de Lima Maria Luisa, «Inquérito nacional sobre o assédio sexual no mercado de trabalho», Lisbonne, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE, 1989.

Calle Fuentes Mercedes, Gonzales Romero Carmen, Nunez Triguero Juan Antonio, «Discrimination y acoso sexual a la mujer en el trabajo», Union General de Trabajadores, Madrid, Editorial Largo Caballero, 1988.

Comité contre le harcèlement sexuel, «Harcèlement sexuel dans le travail basta!», Genève, 1990.

Garcia Ada, «Les violences sexuelles à l'égard des femmes: Eléments pour une stratégie de lutte contre les diverses formes de cette violence dans les Etats membres du Conseil de l'Europe», Strasbourg, Comité européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 1990.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, «Ça fait pas partie d'la job!», Montréal, La pleine lune, 1989.

Groupe de sociologie wallonne, Département de sociologie, «harcèlement sexuel sur le lieu de travail», Université catholique de Louvain, 1985.

Jacqmain Jean, «Harcèlement sexuel sur les lieux de travail: les moyens d'action juridiques (droit du travail)», Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1988.

Mackinnon Catharine A., «Sexual harassment of working women», Yale University Press, 1979.

Rubinstein Michel, «La dignité de la femme dans le monde du travail. Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des Communautés européennes, 1987.

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), «De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail», Paris, La Découverte/Boréal, 1990.

* *Membre du Comité contre le harcèlement sexuel*