

Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [91] (2003)
Heft: 1477

Artikel: Harcèlement sexuel et mobbing en cuisine
Autor: Lempen, Karine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-282639>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.02.2025

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

Office fédéral du sport

Harcèlement sexuel et mobbing en cuisine

Licenciée par l'Office fédéral du sport après s'être plainte de harcèlement sexuel et moral sur son lieu de travail, Maria* a dû faire preuve d'un courage peu ordinaire pour faire reconnaître ses droits au sein de la hiérarchie fédérale. Après sept ans de combat, la Commission fédérale de recours en matière du personnel a fini par lui donner raison. Histoire d'une femme qui ne s'est pas laissée faire.

KARINE LEMPEN

Fière d'avoir été engagée par ce qu'elle considère à l'époque comme une institution «respectable», Maria commence à travailler comme aide de cuisine à l'Office fédéral du sport (OFSP) à Macolin, à l'été 1996. Maria est vite frappée par l'atmosphère sexiste qui règne au sein de l'équipe de cuisine, principalement masculine. Elle se sent dégoûtée par les photos de femmes dénudées qui circulent quotidiennement au milieu des rires, ainsi que par les questions qui lui sont posées au sujet de sa vie sexuelle avec son mari. Originaire du Pérou, Maria comprend que les femmes étrangères - considérées par ses collègues comme des «femmes faciles» - n'ont rien à dire. Début 1997, Maria doit accompagner son chef à Montana dans le cadre de leur travail. Galant au point de ne pas la laisser sucrer seule son café, le chef de Maria ne tarit pas d'éloges à son sujet. Un jour, alors qu'elle fait la vaisselle, il la serre par derrière en lui disant qu'il la trouve attirante. Maria décline à plusieurs reprises ses invitations à sortir le soir, ignorant les remarques du type: «c'est moi le chef, c'est moi qui décide». Blessé dans son orgueil, il se venge en critiquant sans cesse son travail. Le chef de Maria s'était pourtant jusqu'à présent toujours montré très satisfait de son service. Alors qu'elle l'interroge sur les raisons d'un tel changement, il lui répond qu'elle se fait des idées

et qu'il n'a pas le temps. Décidée à ne pas «jouer le jeu», Maria s'adresse alors au supérieur hiérarchique de son chef qui refuse de s'en mêler. Finalement interpellé, le responsable du secteur de la restauration accepte d'intervenir, tout en prévenant Maria que la situation risque pour elle d'empirer. La santé de Maria se détériore. Son médecin constate que ses problèmes sont dus à des agissements qu'il qualifie de harcèlement sexuel et moral. Il lui prescrit un arrêt de travail de deux mois, fin 1997. Soutenue par son mari, Maria se tourne vers le Service de la médiation pour le personnel de la Confédération à Berne. Pour la première fois, la personne qui la reçoit empoigne sur le champ son téléphone et exige que des mesures soient prises pour remédier à une situation jugée scandaleuse. Maria est mutée à un poste de nettoyage une semaine plus tard. On lui garantit que ce qu'elle a vécu ne se reproduira plus.

De la cuisine à la chambre à coucher

Le 1^{er} février 1998, Maria commence à travailler au service d'étage et de nettoyage du bâtiment de logement de l'OFSP. A peine sortie de l'enfer vécu en cuisine, Maria réalise avec horreur que son nouveau chef se met à son tour à lui faire des avances sexuelles. «Ma femme ne veut pas faire ça avec moi»; «on peut faire de belles choses ensemble», propose ce dernier, alors qu'elle est en train de faire les lits. «Si tu le fais avec moi, je peux te faire fondre comme une glace», assure-t-il une autre fois tout en suçotant une glace avec application. Terrifiée à l'idée que son cauchemar recommence, elle a envie de tout laisser tomber. «Pourquoi moi?» se demande Maria. Cette question demeurant sans réponse, elle décide de tenir bon. Persuadée qu'elle sera licenciée si elle parle, elle commence par se taire. Maria demeure stupéfaite lorsque son chef lui impose un baiser sur la bouche lors d'une fête du personnel en novembre 1999. Maria ne

céda pas à ses avances, ce dernier commence à chercher les traces de poussières sur son passage, l'envoie nettoyer les toilettes des hommes en cuisine, déboucher les cuvettes de WC, laver les murs à la main, arroser des plantes encore humides. Maria se retrouve seule pour s'occuper de quarante-deux chambres qu'elle nettoie en des temps records pour ne pas laisser à son chef le plaisir de la gronder. Effondrée, en rage, Maria prend contact avec le responsable hiérarchique de son chef qui procède à une confrontation. Le chef de Maria profite toutefois des vacances de cette dernière pour se défendre en criant au complot et à la diffamation. Maria doit à nouveau interrompre son travail pour des raisons de santé. Elle se résout à contacter une seconde fois le Service de médiation pour le personnel de la Confédération qui finit par organiser une séance de conciliation le 8 mars 2001. Y participent la direction de l'OFSP, Maria, son chef, ainsi que deux collaboratrices du service de médiation. Au cours de cette séance, le chef de Maria reconnaît lui avoir donné une bise qui a atterri par mégarde sur sa bouche. Maria s'entend dire par la cheffe des ressources humaines qu'elle est «trop sensible» et qu'elle «peine à s'adapter à notre culture». Le protocole de la séance omet du reste de mentionner les aveux du supérieur concernant le baiser. Arrive finalement une deuxième proposition de mutation, à savoir un nouveau poste impliquant une collaboration avec les anciens collègues de cuisine... Maria refuse d'être transférée une seconde fois. Les conséquences de son refus ne tardent pas à se faire sentir: Maria est licenciée en juillet 2001 au motif que son comportement «a perturbé l'organisation du travail».

Une «habitude sociale typique de la Suisse romande» selon l'OFSP

Amené à prendre position sur les accusations de harcèlement sexuel formulées par Maria, l'OFSP relève qu'il s'agit d'un



cas de «parole contre parole» et que Maria fait à ce sujet «preuve d'un manque de discernement». Selon l'Office, le baiser donné par le supérieur hiérarchique est attribuable à une «habitude sociale typique de la Suisse romande». Le licenciement n'est pas fondé sur la qualité des prestations de travail de Maria, explique la direction, mais sur son incapacité à «satisfaire aux compétences sociales que sa communauté de travail est en droit d'exiger d'elle». Ne voyant pas les choses du même œil, Maria dépose avec l'aide de son avocat un recours auprès du Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), afin d'obtenir l'annulation de la résiliation de ses rapports de travail. En vain, puisque le DDPS rejette ce recours en se fondant exclusivement sur le dossier partiel constitué par l'Office. Selon le Département, «une employée qui consigne minutieusement les faits et gestes de ses collègues crée une ambiance défavorable et insoutenable au travail». Dans une expertise du 8 mars 2002, la Commission consultative instituée par la loi sur l'égalité s'étonne en revanche de l'absence de mesures prises par l'Office qui s'est contenté de transférer la victime, malgré ses bonnes prestations. Selon la Commission, l'omission de prendre des mesures permettant de remédier au harcèlement sexuel est particulièrement regrettable si l'on considère le travail de sensibilisation accompli ces dernières années par la Confédération dans ce domaine. Saisie d'un recours contre la décision du DDPS, la Commission fédérale de recours en matière du personnel fédéral a fini par rendre, le 2 juillet 2003, une décision annulant la résiliation des rapports de travail. Selon la haute instance, le «manque

de réactions de l'OFSPPO peut laisser croire que cet office donne d'emblée plus de crédit aux dires (du chef) qu'à ceux de la recourante. Dans ces conditions, il n'est pas admissible de reprocher à la recourante d'avoir provoqué un grand nombre de réunions ou d'avoir perturbé le déroulement normal des activités et de justifier ainsi la résiliation des rapports de services». Aujourd'hui, Maria apprend avec un immense soulagement que cette décision ne fera l'objet d'aucun recours au Tribunal fédéral. Depuis le début, elle avait pensé que «la vérité devait triompher». Mais à quel prix !

* Prénom fictif

Une justice sans bandeau

Une petite main suffit pour compter les arrêts rendus par le Tribunal fédéral en matière de harcèlement sexuel. Nombreuses sont en revanche les affaires où le Tribunal fédéral s'est prononcé en application du principe constitutionnel d'égalité entre les sexes (art. 4 al. 2 devenu 8 al. 3), comme en témoigne une importante analyse de jurisprudence réalisée par Magrith Bigler-Eggenberger. Première juge fédérale de Suisse, l'auteure montre que la haute Cour accorde plus d'importance à l'égalité formelle en droit qu'à la réalisation de l'égalité dans les faits, pourtant visée par la norme constitutionnelle. L'équation «femme = homme» ou «homme = femme» ne suffit toutefois pas à régler de manière satisfaisante tous les cas. L'approche formelle ne permet en effet pas de prendre en considération les disparités matérielles et sociales qui subsistent entre les sexes

(par exemple, la responsabilité familiale que la société continue à assigner aux femmes, la double charge de travail). Telle qu'actuellement appliquée, l'interdiction absolue de différencier sous réserves de différences biologiques ou fonctionnelles rend les juges moins réceptif-ve-s à la reconnaissance de discriminations cachées ou indirectes. La jurisprudence du Tribunal fédéral n'échappe ainsi pas à la critique générale selon laquelle le droit ne tient pas suffisamment compte de la réalité vécue par les femmes. «La Justice traditionnelle ferme les yeux à la réalité, telle qu'elle ressort de l'expérience générale de la vie aussi bien que d'études scientifiques menées dans toutes les disciplines», explique l'ancienne juge. Elle poursuit : «A moitié non-voyante depuis 155 ans, la Justice continue à être encline à ne pas renoncer totalement à sa demi-cécité». Reste à souhaiter avec Magrith Bigler-Eggenberger que la «Justice moderne ouvre grand les yeux» et prenne davantage en considération les conditions de vie concrètes des femmes et des hommes. Ainsi seulement la promesse contenue dans l'article sur l'égalité pourra être tenue. ◻

KL

¹ Magrith Bigler-Eggenberger, *Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes*, Genève, Bâle, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Helbing & Lichtenhahn, 2003, 420 pages.