

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 83 (1991)
Heft: 1

Artikel: Quelle politique syndicale face au harcèlement sexuel?
Autor: Barone, Anne-Marie
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386390>

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: 29.11.2024

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

Quelle politique syndicale face au harcèlement sexuel?

par Anne-Marie Barone*

Le procès intenté et gagné par une ouvrière contre son employeur (une entreprise de l'horlogerie genevoise) devant la Chambre d'appel des Prud'hommes à Genève a permis d'ouvrir des perspectives de travail importantes pour le Comité contre le harcèlement sexuel et les organisations – notamment syndicales – qui en font partie (voir notre «Résumé chronologique», encadré ci-après).

Rappelons, sans entrer dans les détails, que l'ouvrière en question, qui avait été licenciée à la suite de son refus de se plier au harcèlement sexuel de son chef, avait saisi le Tribunal des Prud'hommes pour demander que celui-ci constate que l'employeur avait violé son obligation légale de protéger la personnalité de son employée.

Tout au long de la procédure – qui a duré plus d'une année – une large mobilisation a été maintenue par le Comité contre le harcèlement sexuel, qui s'était créé à cette occasion pour soutenir l'ouvrière en cause, et regroupe des syndicats, des associations de femmes, et des femmes à titre individuel.

Cette mobilisation, l'écho qui en a été donné par les médias, et la victoire obtenue au procès, ont incité un certain nombre de femmes à s'adresser au Comité contre le harcèlement sexuel pour dénoncer des abus qu'elles subissent au travail. Peu à peu, le silence qui entourait jusqu'ici ces abus commence à se fissurer; de plus en plus de travailleuses n'acceptent plus de considérer comme «normaux» les propos, gestes ou avances non désirés de la part de patrons, chefs ou collègues de travail, et ne sont plus disposées à subir comme une fatalité des atteintes graves à leur personne (viol, tentative de viol, etc.).

La question se pose donc aujourd'hui avec toujours plus d'acuité: que faire, que proposer aux femmes qui osent dénoncer une situation de harcèlement sexuel? Et, plus particulièrement, que pourraient, que devraient faire les syndicats dans ce domaine?

Quel est l'enjeu d'une politique syndicale contre le harcèlement sexuel?

Jusqu'à présent, dans le procès qui a eu lieu à Genève, et dans la campagne menée par le Comité contre le harcèlement sexuel, une des revendications centrales a été celle de la reconnaissance de la *responsabilité des employeurs* en matière de harcèlement sexuel dans les entreprises. Cette reconnais-

*Membre du Comité contre le harcèlement sexuel

sance de responsabilité de l'employeur est en effet très importante, comme le montre l'expérience dans des pays plus avancés dans ce domaine, comme les USA et le Canada, car elle est seule de nature à inciter les employeurs à mettre sur pied une *politique de prévention* dans les entreprises, par crainte des procès et de devoir verser des dommages et intérêts aux plaignantes.

Toutefois, on ne peut ignorer que ceci comporte un certain risque: celui de renforcer le pouvoir patronal, de favoriser une politique paternaliste de la part des employeurs, et de priver les syndicats de toute possibilité d'intervention dans ce domaine. Il apparaît donc que les syndicats ont tout intérêt à ne pas laisser la définition et l'application d'une politique contre le harcèlement sexuel aux mains des seuls employeurs, et donc à prendre des initiatives dans ce domaine.

Cette question risque d'ailleurs de prendre toujours plus d'importance, compte tenu de l'augmentation sensible du taux d'activité professionnelle des femmes – en particulier des femmes mariées – que l'on constate en Suisse ces dernières années, et qui va vraisemblablement se poursuivre.

Le rôle des syndicats

La lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail fait partie de celle, plus générale, contre toutes les violences faites aux femmes, et pour le respect de leur dignité; à ce titre, cette lutte a été engagée et menée, à Genève comme ailleurs, principalement à l'initiative de groupes de femmes.

Cela étant, il faut bien entendu préciser que même si les femmes sont touchées *majoritairement* par le problème du harcèlement sexuel, des hommes peuvent également en être les victimes (tout particulièrement les homosexuels). Mais par sa spécificité, qui est de toucher aux *rapports de travail* et à la situation des femmes *sur les lieux de travail*, cette lutte concerne également très directement les organisations qui ont pour vocation la défense des droits et des intérêts des travailleurs et des travailleuses, c'est-à-dire les syndicats.

Le phénomène du harcèlement sexuel se situe en effet à l'intersection de deux types de rapports de domination qui caractérisent notre société: les rapports de domination *patriarcale* (des hommes sur les femmes) et les rapports de domination *de classe*, qui trouvent tous deux leur expression concrète à l'intérieur des entreprises par les modes d'organisation du travail, la hiérarchie, l'autoritarisme, etc.

La lutte contre le harcèlement sexuel et plus généralement pour le respect de la dignité des travailleuses et travailleurs dans l'entreprise suppose donc *à la fois* un changement de mentalités au niveau de la société en général, et notamment la remise en cause du type de société patriarcale, et parallè-

lement des interventions concrètes sur les lieux du travail pour combattre ces abus et défendre les personnes qui les subissent. Cette deuxième tâche nécessite à l'évidence l'intervention du syndicat, qui est la seule organisation qui jouisse d'une certaine présence dans les entreprises, et puisse entrer en négociation ou, le cas échéant, en conflit, avec les patrons.

Encore faut-il, bien entendu, que les syndicats reconnaissent qu'ils ont un rôle à jouer, et des initiatives à prendre dans ce domaine. Ces derniers temps, des pas importants ont été accomplis dans ce sens: un certain nombre de syndicats ont en effet adopté des déclarations de principe condamnant le harcèlement sexuel et affirmant leur volonté de combattre ces abus.

Sans sous-estimer ces déclarations d'intention, comment sont-elles comprises, assumées et traduites en actes, quotidiennement, par les responsables et les militants syndicaux, à tous les niveaux? Cette question n'est pas secondaire. C'est d'elle en effet que dépend le fait que les travailleuses reconnaissent ou non dans les syndicats une instance où elles peuvent s'adresser en toute confiance, capable de les défendre. Si une femme vient en parler, confusément peut-être, saura-t-on la mettre en confiance, l'écouter, lui faire dire ce qu'elle a peut-être honte de dire, l'encourager? L'expérience du Comité contre le harcèlement sexuel à Genève montre que pour le moment, les femmes qui décident de réagir ne s'adressent généralement pas aux syndicats pour se plaindre. Certaines, en parlant à leur médecin, cherchent un avis juridique, ou s'adressent à des associations de femmes.

Encourager les femmes à s'adresser aux syndicats

Plusieurs facteurs de nature différente expliquent que les femmes, actuellement, ne s'adressent guère aux syndicats sur cette question.

Pour commencer par les facteurs les plus généraux et sur lesquels on ne peut agir que dans une perspective à long terme, il faut bien sûr signaler le faible taux de syndicalisation des femmes. Ce n'est pas ici le lieu de proposer une explication ni des solutions à cette situation, mais seulement de souligner que pour des raisons historiques,¹ les syndicats sont encore très largement perçus par les salariées comme une «affaire d'hommes», ce qui correspond en bonne partie à une réalité. Non seulement il y a peu de femmes qui occupent des postes de responsabilité dans les syndicats, mais ceux-ci n'ont jusqu'à présent, sauf exception, pas accordé une attention particulière à la situation, aux problèmes, aux intérêts spécifiques des travailleuses.

Par ailleurs, les syndicats sont surtout connus et reconnus pour leur action revendicative sur le plan des salaires, du temps de travail et de la défense de l'emploi, et moins pour des revendications de nature «qualitative», touchant aux conditions et à l'organisation du travail, bref à la vie quoti-

dienne des travailleurs et des travailleuses dans les entreprises. La question du harcèlement sexuel, en tant qu'elle concerne l'exigence de respect de la personne des salarié(e)s, appartient évidemment à ces aspects «qualitatifs».

Résumé chronologique

- Le **21 mars 1988**, Maria est licenciée, après 7 ans de travail dans l'entreprise de l'horlogerie Gay Frères, à la suite du conflit qui l'opposait à son chef d'atelier, dont elle refusait de subir le harcèlement sexuel (chansons et propos obscènes, invitation à regarder des dessins et photos pornographiques, questions dégradantes sur sa vie intime, etc.).
- Le **16 mai 1988**, Maria saisit le Tribunal des Prud'hommes d'une requête tendant à faire constater que Gay Frères avait violé son obligation de protéger la personnalité de son employée (art. 328 du Code des obligations).
- Le **13 septembre 1988** a lieu la première audience devant le Tribunal des Prud'hommes, lors de laquelle une ex-ouvrière témoigne du harcèlement sexuel dont le même chef s'est rendu coupable à son égard.
- Le **29 novembre 1988**, lors de la deuxième audience, le Tribunal entend la chef du personnel, et le harceleur.
- Le **15 décembre 1988**, le Tribunal des Prud'hommes notifie son jugement aux parties: il arrive à la conclusion que Maria n'a pas fait l'objet d'une atteinte à sa personnalité, considérant que «les faits incriminés, restés isolés, manquent de gravité».
- Le **22 décembre 1988**, Maria fait appel de ce jugement auprès de la Chambre d'appel des Prud'hommes.
- En tout, 4 audiences auront lieu devant la Chambre d'appel: les 23 mai, 26 juin, 30 août et 2 novembre 1989. Au cours de ces audiences seront entendus 36 témoins, la plupart cités par Gay Frères. Parmi ces témoins, deux autres ouvrières, encore employées dans l'entreprise oseront décrire le harcèlement sexuel que le même chef d'atelier leur a fait subir, encore récemment, alors que la procédure était déjà en cours.
- Le **24 novembre 1989**, victoire! La Chambre d'appel donne raison à Maria et constate que Gay Frères a violé son obligation de protéger la personnalité de son employée.

Mais il est vrai aussi que le problème du harcèlement sexuel a ceci de particulier qu'il n'est pas le monopole des patrons ou des chefs. Le mépris des femmes, la misogynie, est un trait caractéristique de la culture dominante, à laquelle ni les travailleurs et les travailleuses, ni même les militant(e)s ou responsables syndicaux n'échappent automatiquement. Ceci fait du harcèlement sexuel (comme c'est le cas avec le problème du racisme et de la xénophobie) un thème sur lequel des contradictions existent à l'intérieur même des syndicats. Cette réalité explique en partie les difficultés que ceux-ci ont à se mobiliser concrètement pour défendre les personnes victimes de ces comportements.

Enfin, une des raisons majeures qui retient les femmes de s'adresser aux syndicats dans ce genre de cas, c'est évidemment la grande difficulté qu'elles éprouvent à en parler. Contrairement à des questions telles que salaire, délais de congé, etc. le harcèlement sexuel fait référence au vécu intime et, pour en parler, il faut non seulement briser le tabou qui entoure ce genre de problématique considérée comme «privée», mais encore assumer les sentiments de honte, de dégoût, d'humiliation, de culpabilité, etc. que cela suscite.

Un effort d'information, de débat et de formation des militants et surtout des permanents syndicaux sur la question du harcèlement sexuel et de l'écoute des femmes est donc nécessaire. Mais plus fondamentalement et à plus long terme, une «féminisation» des syndicats s'impose. Non seulement par un effort de recrutement des travailleuses, mais par la promotion de davantage de femmes à des postes de responsabilité, et surtout par l'élaboration d'une politique syndicale et le développement d'actions répondant aux besoins et intérêts des femmes.

Concrètement, que peuvent faire les syndicats?

On n'abordera pas ici les aspects juridiques de la lutte contre le harcèlement sexuel, dès lors qu'un autre article est consacré à cette question,² et que de toute façon le recours à la justice n'est qu'un dernier recours. D'autre part, il faut garder à l'esprit que dans ce domaine, les travailleuses ont davantage besoin de prévention que de réparation, d'autant plus que dans notre système juridique la réparation usuelle consiste en une somme d'argent, ce qui ne satisfait pas nécessairement la victime.

Le Comité contre le harcèlement sexuel a pu constater, au travers de son expérience, qu'il était relativement facile d'obtenir des employeurs le versement d'une somme équivalant à quelques mois de salaire en guise de «dédommagement» à la salariée qui doit quitter son emploi à cause du harcèlement sexuel subi. Or, non seulement certaines femmes estiment que l'atteinte portée à leur personnalité n'est pas «monnayable», mais en outre cette manière de procéder revient à entériner le fait que c'est la victime qui

perd son emploi, alors que le harceleur reste à son poste et n'est en aucune manière sanctionné pour ses actes, sans compter qu'il pourra récidiver avec une autre personne à la prochaine occasion. Il est donc fondamental de mettre l'accent sur des actions et des politiques qui puissent jouer un rôle de prévention.

Parmi les tâches prioritaires qui pourraient être entreprises par les syndicats, on peut citer les suivantes:

– Il a déjà été signalé plus haut l'importance d'un travail d'information, de formation et de débat à l'intérieur même des syndicats, l'intention tout particulièrement des militants actifs et des permanents. Il est en effet essentiel que ces collègues soient bien informés et motivés pour être à l'écoute des salariées et pouvoir les conseiller utilement. Bien entendu, la promotion de femmes syndicalistes, à qui les travailleuses pourraient s'adresser si elles le souhaitent, faciliterait certainement la dénonciation des cas de harcèlement sexuel.

De plus, toutes les travailleuses, même celles qui ne sont pas ou pas encore syndiquées, devraient pouvoir bénéficier de l'appui des syndicats.

– Par ailleurs, la sensibilisation de tous les travailleurs, en particulier les syndiqués, est essentielle dans la perspective d'arriver à briser la traditionnelle solidarité masculine contre les femmes. Autant il faut travailler à créer la solidarité entre les femmes, autant il faut rompre la complicité ou l'indifférence des hommes face au harcèlement sexuel.

– Vu les insuffisances de la législation suisse dans le domaine de la protection de la personnalité des salarié(e)s, les conventions collectives sont appelées à jouer un rôle important dans ce domaine, et les syndicats devraient, chaque fois que l'occasion se présente, négocier l'introduction de clauses sur ce sujet lors du renouvellement des conventions.

A titre d'exemple, voici un extrait des dispositions sur le harcèlement sexuel négociées par un syndicat de la fonction publique au Canada:

«a) Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit de toute employée de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel, et l'employeur punira toute personne à son service qui se rend coupable de harcèlement sexuel envers une employée.

b) Par harcèlement sexuel, on entend:

- i. tout attouchement improprie, y compris les attouchements qui sont expressément malvenus;
- ii. toute remarque suggestive ou tout abus verbal de connotation sexuelle;
- iii. toute invitation compromettante;
- iv. toute œillade répétée ou tenace sur le corps d'une personne;
- v. toute demande pour obtenir des faveurs sexuelles;
- vi. toute agression sexuelle.

c) Dans le cas de harcèlement sexuel, la victime a le droit de cesser tout contact avec le présumé harceleur sans encourir de pénalité, en attendant le règlement du litige. Dans le cas où le harcèlement sexuel peut avoir comme résultat la mutation d'un employé, le harceleur sera muté, lorsque ce sera possible. L'employée harcelée ne sera pas mutée contre son gré.»

– Dans la mesure du possible, afin de ne pas rester lettre morte, les conventions collectives devraient également déterminer quelle est la procédure de plainte à l'intérieur de l'entreprise en cas de harcèlement sexuel. Il est important à cet égard que la ou les personnes désignées pour recevoir les plaintes soient choisies en accord avec le syndicat ou la commission du personnel de l'entreprise.

– D'autre part, les grandes fédérations syndicales ont, comme chacun sait, un poids politique non négligeable. On peut donc attendre d'elles un engagement en faveur de modifications législatives destinées à améliorer la situation des personnes victimes d'atteintes à leur personnalité dans le cadre des rapports de travail.

Les propositions qui précèdent n'épuisent de loin pas le sujet. L'essentiel serait qu'elles puissent susciter des débats et un approfondissement de la question au sein des organisations syndicales, à tous les niveaux.

¹ Comme de nombreux travaux d'historiens et d'historiennes l'ont montré, les syndicats ont longtemps considéré les femmes salariées comme des « concurrentes » sur le marché du travail, en raison des bas salaires payés aux femmes par les patrons.

² Voir ci-après « Aspects juridiques du harcèlement sexuel au travail ».

Proposition de base pour la définition d'une ligne de conduite dans l'entreprise

Objectif

Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel et favoriser le respect de la dignité humaine dans les relations au travail.

Définition

Le harcèlement sexuel est défini comme étant « toute action indésirée à connotation sexuelle qui offense et cause préjudice à l'employé(e) dans l'exercice de son travail ».

Ces pratiques peuvent être de nature diverse:

- demandes de faveurs sexuelles ou propositions non désirées ou non sollicitées;
- remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à la dignité humaine ou au bien-être de l'autre personne;
- menaces, représailles, refus de promotion, congédiements ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;
- tout autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une personne

Champ d'application

Cette ligne de conduite s'applique à tous les employés de l'entreprise, hommes et femmes. Elle s'applique aux relations entre patrons et employé(e)s, de même qu'entre employées et personnes de l'extérieur dans le cadre du travail.

Principes

1. L'entreprise ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel.
2. L'entreprise maintient un climat de travail exempt de harcèlement sexuel
3. L'entreprise affirme que toute personne victime de harcèlement sexuel a le droit d'être protégée par un mécanisme de recours approprié.
4. Dans le règlement d'un conflit ayant trait au harcèlement sexuel, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice.
5. L'entreprise protège les employé(e)s victimes de harcèlement sexuel par des personnes de l'extérieur dans l'exercice de leur travail.

Moyens

1. L'entreprise sensibilise tous ses gestionnaires et employé(e)s sur la notion de harcèlement sexuel et sa position à cet égard.
2. L'entreprise met à disposition des victimes de harcèlement sexuel un mécanisme de conseil et de recours.

Inspiré du document élaboré et adopté par l'entreprise Hydro-Québec en 1984, publié dans «De l'abus du pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail».¹

¹ Cet ouvrage est également présenté en pages 26