Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 32 (1995)
Heft: 1217

Artikel: Harcèlement sexuel : tout n'est pas si limpide
Autor: Bory, Valérie
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1015534

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 03.07.2025

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

HARCÈLEMENT SEXUEL

Tout n'est pas si limpide

En quelques années, la notion de harcèlement sexuel a fait une percée spectaculaire sous la poussée des féministes nord-américaines. Entre la reconnaissance – légitime – de cette forme d'oppression et les excès auxquels mènent les nouvelles valeurs antidiscriminatoires, il y a place pour une interrogation, peu souvent formulée.

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Art. 4. Harcèlement sexuel, discrimination.

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, 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.

RÉFÉRENCE

Harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Actes du colloque organisé par le Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme, en collaboration avec l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Genève), publication, mars 1995.

(*vb*) Les avancées du féminisme font que des idées aussi radicales que le harcèlement figurent désormais dans la loi. Acquis juridiques:

En Suisse, le projet de loi sur l'égalité examiné par le Conseil des Etats a été adopté par les deux Chambres le 24 mars de cette année. Il contient une disposition sur le harcèlement sexuel (cf marge). Quant à la loi fédérale sur le travail de 1964, elle sera modifiée dans ce sens: «L'employeur doit prendre toutes les mesures pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs; ces mesures concernent en particulier la protection contre le harcèlement sexuel au travail» (message révision Loi sur le travail). La communauté européenne a également fait avancer cette cause avec des directives, des recommandations, une résolution du parlement européen, en 1994. Ces textes, ainsi que la législation et la pratique anglo-saxonne, ont influencé la jurisprudence et les travaux législatifs suisses. Le harcèlement trouve dorénavant des prolongements dans le droit pénal et le droit privé. Le Code des obligations impose même à l'employeur un devoir de prévention du harcèlement dans son entreprise.

Emploi menacé

Ces dispositions progressistes, rondement adoptées, ont un fort poids symbolique, mais leur application est relativement limitée. Lors du colloque organisé fin 94 à Genève, il a été souligné que des lacunes juridiques touchent à la garantie du poste de travail. La victime qui aurait été congédiée à titre de représailles pourra obtenir une réparation pour licenciement abusif et tort moral, mais aura toujours perdu son poste... On comprend que certaines harcelées préfèrent encore le silence!

Partant du principe qu'il vaut mieux prévenir que ...sévir, des entreprises se piquent d'être à l'avant-garde sur le terrain du harcèlement et rédigent des règlements maison. A la radio suisse alémanique, le harcèlement a sa définition et on prévient qu'il sera châtié.

Les entreprises et institutions apportent des réponses différentes à ce problème, lié à l'émergence du travail féminin et à la banalisation de l'érotisme, via les médias et le cinéma. Certaines entreprises disent ne pas connaître de tels problèmes. Chez d'autres, c'est le médecin, l'assistant social maison ou un bureau féminin qui est chargé du problème, voire une médiatrice. Ainsi l'Université de Lausanne s'est dotée d'un tel poste.

Pour sortir de la logique binaire du méchant harceleur et de l'innocente harcelée, il faut y regarder de plus près. Sans nier que quelqu'un puisse abuser d'une situation de pouvoir pour exercer un chantage affectif ou sexuel sur une étudiante ou une assistante, certains enseignants vont jusqu'à faire l'hypothèse qu'une étudiante (particulièrement machiavélique) pourrait imputer à des représailles d'un professeur éconduit une mauvaise note à un examen. A l'inverse, il arrive plus fréquemment qu'on ne le croit qu'une étudiante reçue dans le bureau d'un prof' joue la carte de la séduction. Profs et assistants vous le diront: le campus de Dorigny – son parc immense – en été est plein de jolies étudiantes peu vêtues. «J'ai failli dire à cette étudiante, très décolletée, qui n'arrêtait pas de se pencher vers son sac posé par terre, Mademoiselle je ne peux pas vous parler de philosophie dans ces conditions», lance ce prof' en rigolant. Mais évidemment il n'a pas osé. Le politically correct est confisqué par les minorités.

Enfin, ajoutons qu'une femme «harcelée» et un homme «harcelé» réagissent différemment: l'homme en est secrètement flatté; la femme pas forcément.

Eviter la plainte pénale

Un harcèlement caractérisé peut aller en justice. C'est ce que les institutions veulent éviter à tout prix. Nommer une médiatrice signifie aussi que l'on se donne l'outil qui permet de laver son linge sale en famille. Rien n'est pire qu'une plainte pénale.

Dans ce domaine, on est loin de la pratique américaine antidiscriminatoire et de ses abus. En cas de procès, les dommages-intérêts peuvent coûter très cher à l'entreprise. Certaines d'entre elles croient exorciser la menace en interdisant à leurs salarié-e-s de sortir ensemble, de porter tel type de vêtement. Comique.

Chacun s'entend pourtant à distinguer les rapports conviviaux ou l'attirance librement consentie du harcèlement – on sait que nombre d'unions se nouent au travail.

Au-delà des excès de cette croisade, qui s'accompagne d'une euphémisation généralisée (le politically correct), il demeure que la lutte contre le harcèlement fait une percée étonnante dans le monde du travail. Outre qu'elle conforte l'image progressiste de l'entreprise, c'est sans doute que le harcèlement est dysfonctionnel. Redouté comme facteur de désordre, il est aussi coûteux, en pertes dues à l'absentéisme, et même en baisse de productivité. ■