

Justice : remarques sexistes : les mille et une formes du harcèlement sexuel

Autor(en): **Lempen, Karine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **88 (2000)**

Heft 1445

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-281913>

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.

Justice

Remarques sexistes : les mille et une formes du harcèlement sexuel



Pour la première fois, le Tribunal fédéral a jugé que des remarques sexistes et des commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Cette jurisprudence fait écho à un arrêt vaudois précisant que le harcèlement sexuel peut n'être que verbal.

Karine Lempen

Le Tribunal fédéral, dans un arrêt rendu le 4 juillet 2000, a alloué une indemnité de 4'998 fr. (correspondant à un mois du salaire moyen suisse) à une conseillère en entreprise qui avait enduré les remarques grivoises de ses collègues (qui par ailleurs faisaient circuler des histoires osées sur le lieu de travail), ainsi que le comportement insultant de son directeur. En effet, celui-ci s'était une fois exclamé «*toutes des salopes*» en entrant dans le secrétariat, et avait questionné la demanderesse, en présence d'une autre em-

ployée, sur son orientation sexuelle. Or, selon les juges fédéraux, la société défenderesse, alertée par la plaignante, se devait d'intervenir pour mettre fin à ce type de comportements. Elle ne devait pas se borner à annoncer qu'elle confierait l'ouverture d'une enquête à la direction, laquelle faisait également l'objet d'accusation de la part de la demanderesse.

Ainsi, une société qui tolère qu'une de ses salariées soit confrontée à des remarques sexistes, grossières ou embarrassantes, viole son obligation

de diligence au sens de l'art. 5 al. 3 de la loi sur l'égalité (LEg).

Une définition élargie du harcèlement sexuel

Cet arrêt présente plusieurs similitudes avec une autre affaire, tranchée en janvier dernier par la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois. La demanderesse, sommelière dans un bistrot de quartier, était tombée malade suite au comportement vulgaire et agressif de son gérant. Celui-ci l'avait en effet traitée de «*salope*», de «*connasse*» et de « *salope pute*», et avait dit à un de ses clients «*tu peux la baiser*». Par ailleurs, selon les témoins, le gérant du bistrot avait une fois baissé son pantalon et racontait souvent ses propres déboires sexuels en présence de la clientèle. Alors que l'instance inférieure avait jugé les propos du gérant comme étant grossiers mais dénués de caractère sexuel, la Chambre des recours précisa que, pour qu'il y ait harcèlement sexuel, il n'est «*pas nécessaire que le comportement ait pour but d'obtenir des faveurs sexuelles, l'empoisonnement du climat de travail entrant également dans la définition de l'art. 4 LEg*». L'indemnité touchée par la salariée harcelée sur la base de la loi sur l'égalité demeura, toutefois, en-dessous de deux mois de salaire car, selon les juges vaudois, «*le comportement litigieux s'est limité pour l'essentiel à des paroles grossières et injurieuses et, sans que cela soit une excuse, l'atmosphère de travail n'était pas des plus raffinées*».



Ok! Aujourd'hui Petra ne tolèrera pas de harcèlement sexuel!!!
(Traduction libre de «*That's it! Today Petra's not putting up with any sexual harassment!!!*»)