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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 83 (1991)

Heft: 1

Artikel: "Harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Un guide syndical" (extraits)

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386393

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: 09.07.2025

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

«Harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Un guide syndical» (extraits)

Bureau de la Femme de la Confédération internationale des syndicats libres

Le harcèlement sexuel est une question dont les syndicats doivent se préoccuper

12. Le harcèlement sexuel peut affecter les perspectives d'emploi et de promotion des travailleurs et leur sécurité d'emploi. Ce problème peut créer un climat de travail tendu et hostile, menaçant la santé et la sécurité du travailleur concerné. Il sape les tentatives en vue d'obtenir l'égalité pour les femmes sur les lieux de travail.
13. Le harcèlement sexuel est une préoccupation légitime des syndicats qui ont le devoir de faire connaître à leurs membres la nature est l'ampleur des problèmes qui s'y rattachent, d'entreprendre une action pour prévenir le harcèlement sexuel et d'adopter une procédure de plainte pour traiter cette question. Les syndicalistes masculins devront examiner leur attitude à l'égard des femmes sur le lieu de travail et dans le syndicat. Plus le problème du harcèlement sexuel sera discuté ouvertement par les syndicalistes, hommes et femmes, plus il deviendra facile de l'éliminer du lieu de travail. Les syndicats devront connaître l'existence de tout cas de harcèlement sexuel au sein de leurs propres structures et prendre des mesures pour l'éliminer.

Action syndicale

14. La première mesure pour le syndicat est de développer, en matière de harcèlement sexuel, une politique qui définisse le problème et qui présente la politique suggérée pour traiter ce problème.
15. Il faut faire bien comprendre à tous les membres que le harcèlement sexuel est considéré comme un problème qui préoccupe les syndicats, un problème qui doit être pris sérieusement et qui doit être traité de la même manière que d'autres plaintes. Il faudrait établir et distribuer un matériel éducatif en vue d'informer les membres de la nature du problème et de ce qu'il convient de faire s'ils en sont victimes.
Cette éducation peut se faire:
- en publiant des articles dans un journal syndical;
- en débattant de la question lors de réunions syndicales;
- en patronnant des séminaires spéciaux à l'intention de responsables afin de les familiariser avec la nature des plaintes et de les instruire sur la manière dont ils peuvent traiter ces plaintes;

– en incluant cette question à l'ordre du jour des réunions du Comité des Femmes.

16. Un responsable devrait être nommé au niveau national afin de mettre en œuvre la politique syndicale et de donner des conseils à propos de cas de harcèlement sexuel.

Action sur le lieu de travail

17. Le harcèlement sexuel sera éliminé le plus efficacement si une action conjointe est menée par l'employeur et le syndicat. L'employeur a la responsabilité d'assurer que les employés soient conscients que le harcèlement sexuel est une attitude inacceptable. Une déclaration de politique peut être rédigée en consultation avec le syndicat, une clause modèle (voir ci-dessous) peut être incorporée dans les conventions collectives et une procédure de plainte établie.

Clause modèle

18. «Le syndicat et l'employeur reconnaissent le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et s'engagent à y mettre fin. Par harcèlement sexuel, on entendra:

– des contacts physiques, effleurements ou caresses superflus;
– des remarques suggestives et importunes, des plaisanteries, des commentaires au sujet de l'apparence et des abus verbaux délibérés;
– des regards appuyés et des invitations compromettantes;
– une utilisation choquante d'images pornographiques sur les lieux de travail;
– des demandes de faveurs sexuelles;
– des agressions physiques.

Les plaintes introduites dans le cadre de cette clause seront traitées aussi rapidement que possible et de manière confidentielle. On règlera cette plainte en prenant une mesure disciplinaire contre des employés et des superviseurs qui adoptent un comportement contraire à cette clause. Tous les efforts seront entrepris pour transférer le harceleur et non la victime.»

Procédure de plainte

19. Les plaintes peuvent être traitées en recourant à la procédure normale de plainte. Toutefois, les syndicats peuvent souhaiter négocier des clauses spéciales de plaintes qui traitent des circonstances uniques des cas de harcèlement sexuel. Une telle procédure garantirait l'aspect confidentiel

et la rapidité du traitement des plaintes et elle serait conduite par une personne extérieure au lieu de travail concerné mais se situant au niveau de la direction.

20. Les délégués d'atelier et les responsables locaux devraient recevoir une formation spéciale en matière de règlement des cas de harcèlement sexuel. Ils devraient veiller à ce que ces cas soient traités sérieusement et à ce que les personnes concernées trouvent appui auprès d'eux pour résoudre leur cas. En raison de la nature du harcèlement sexuel, il est important pour les responsables de reconnaître que les travailleurs peuvent trouver plus facile de s'entretenir avec une femme plutôt qu'avec un homme des problèmes qu'elles rencontrent. On pourrait nommer ou élire une déléguée, une représentante ou une conseillère pour recevoir les plaintes et entamer une action, dans un premier temps.

21. La nature du harcèlement sexuel signifie que dans de nombreux cas ce sera la parole du harceleur – qui est souvent dans une position plus influente – contre celle de la victime. De tels cas doivent être traités avec sensibilité et attention.

22. Lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est rapporté à un représentant syndical, celui-ci devrait:

- encourager la personne concernée à noter avec soin chaque circonstance de harcèlement sexuel et tout changement dans les habitudes de travail ou dans le comportement du harceleur;
- chercher à savoir si d'autres personnes sur le lieu de travail ont été confrontées à des problèmes similaires et demander à ces personnes des détails à ce propos;
- discuter avec la personne concernée de la manière dont le cas devrait être traité;
- chercher le soutien d'autres travailleurs, en faveur de la victime - certains incidents peuvent avoir eu des témoins.

23. Les mesures exactes à prendre dépendront de la nature du cas et des procédures négociées. Une résolution devrait être obtenue, à la meilleure satisfaction de la personne ayant introduit une plainte. C'est le harceleur qui devrait être transféré ou, si nécessaire, licencié.

24. Il est extrêmement important que les femmes n'aient pas peur de signaler des cas de harcèlement sexuel et qu'elles reçoivent soutien et aide une fois qu'elles ont fait connaître leur problème. Il est essentiel que les femmes soient assurées que leurs responsables syndicaux locaux et que leur syndicat au niveau national prennent la question au sérieux et s'en occupent efficacement.