

# Travailler dans la dignité

Autor(en): **Michellod, Michèle**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **79 (1991)**

Heft 12

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-279838>

## **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.

# Travailler dans la dignité

*Campagne d'information tous azimuts en Suisse romande, procès-événement aux Etats-Unis : le harcèlement sexuel, on en parle de plus en plus, mais comment le combattre ?*


**T**u dors avec ou sans?», «Ne sois pas si coincée, ma chérie!», «Si tu es gentille...», «Le lit ou la porte!...» Autant de provocations ou de menaces qu'ont encore à subir quelques femmes dans leur milieu de travail et qu'a repris sur affiches le Comité contre le harcèlement sexuel lors de la campagne qu'il vient de mener à Lausanne et Genève. Il faut, en effet, un courage certain pour oser dénoncer individuellement ces abus de pouvoir et ces agressions verbales si longtemps banalisés ou sujets à plaisanterie, alors qu'ils s'accompagnent souvent d'atteintes très graves à la dignité des femmes.

La question d'ailleurs dépasse les frontières du privé et la table ronde organisée le 13 novembre à Genève par le Comité contre le harcèlement sexuel en confirmait le caractère social. Les participants se sont tous accordés à reconnaître à la prévention un rôle prépondérant, car «le tort commis est souvent irréparable face à l'humiliation, à la souffrance et à la dévalorisation subie par la victime», comme l'a souligné Anne-Marie Barone, avocate et membre du Comité.

Des dispositions claires doivent s'inscrire dans les conventions collectives et les règlements d'entreprise, notamment grâce à la vigilance des milieux syndicaux. Les campagnes d'information auprès des employés, des employeurs et de la population doivent aussi s'intensifier. Le Bureau genevois de l'égalité entre homme et femme édite diverses publications sur ce sujet et propose ses services aux entreprises pour des journées de sensibilisation.

Enfin, c'est au niveau des lois que doit s'exprimer la réprobation sociale en commençant par nommer précisément le harcèlement sexuel, puis en prévoyant, dans le Code pénal, une clause le condamnant.

Le projet de révision de la loi sur le travail propose, quant à lui, la suppression de l'article 33 obligeant l'employeur à avoir les égards voulus pour la santé des femmes et à veiller à la sauvegarde de la moralité, ceci en vertu de l'égalité entre les sexes. Or, cette disposition est capitale pour saisir la justice en cas de harcèlement sexuel et «il



Ne sois pas si coincée ma chérie... Si tu es gentille... Le lit ou la porte?

T'as pas une sœur mieux que toi?

Tu ne comprends pas la plaisanterie!

Tu dors avec ou sans?

Quelle couleur tes sous-vêtements?

**Harcèlement sexuel au travail.**

*Le droit de travailler dans la dignité!*

COMITÉ CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET VOI - SECOURS Tél. 733 63 63

faut au contraire intervenir auprès de l'OFIAMT pour la renforcer, aussi bien en faveur des femmes que des hommes», a es-

timé M. Michel Gisler, directeur de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

Subjectives

Les limites de la séduction

Cet automne, un grand procès a passionné les Etats-Unis, et par CNN interposée le monde entier: procès de Clarence Thomas et Anita Hill. Pour résumer brièvement, rappelons que Clarence Thomas était accusé par Mme Hill de l'avoir harcelée sexuellement du temps où elle travaillait pour lui. Je ne veux pas parler de cette affaire en détail, mais seulement relever quelques éléments qui m'ont frappée.

Elle est Noire, lui aussi, elle est juriste de haut niveau, lui aussi. Elle l'accuse, lui nie et dit qu'elle ment. Le tribunal a tranché pour l'innocence de M. Thomas. Entre autres faits retenus à charge de l'accusatrice, fut mis en évidence le retard de l'accusation: pourquoi ne s'était-elle pas plainte lors des faits? Pourquoi n'avait-elle rien dit depuis? Pourquoi maintenant seulement, à part pour faire un coup politique et médiatique nuisible pour un futur juge de la Cour suprême? A ces questions, mes amies américaines, qui connaissent bien la vie d'une femme qui travaille à ce niveau de responsabilité et l'environnement sexiste, puritain et même raciste du milieu professionnel, affirmaient toutes avant l'issue du procès: on lui donnera tort alors qu'elle dit la vérité!

Elle n'a pas porté plainte alors, car si on sait ce que c'est que faire carrière pour une femme, Noire de surcroît, représente, elle aurait saboté elle-même toutes ses chances professionnelles. Elle n'avait pas le choix et devait se taire. Ensuite elle n'a eu aucune raison de s'acharner sur un ex-colleague avec qui elle n'avait plus de contact. Mais quand cet homme a été proposé pour la magistrature suprême, elle ne pouvait pas rester muette, en sachant bien que cela risquait de se retourner contre elle. Dans tous les journaux on a pu lire quels sont les critères américains pour définir le harcèlement sexuel dans les grandes compagnies.

Il est défini comme l'une des violations les plus fondamentales des droits d'un individu, avec les critères suivants: diriez-vous la même chose à votre conjoint-e ou époux-se? Ou à un collègue de travail du même sexe? Auriez-vous honte si vos propos ou vos actions étaient révélés dans le journal local? Aviez-vous réellement besoin de le dire ou de le faire?

J'ai beaucoup réfléchi sur ces critères et j'avoue ma perplexité. Je ne mets pas en cause la réalité quotidienne du harcèlement sexuel, que je connais, mais comment peut-on, et qui peut, décider qu'un regard ou une parole est un compliment ou un crime? Les rapports humains sont tous participants de l'affectivité et si je ressens terriblement certaines atteintes à l'intégrité de ma personne, je ne sais toujours pas quels sont les bons critères, sauf les miens, qui ne sont pas forcément ceux des autres.

Le collègue qui me touche, sans mon consentement, s'il l'a fait involontairement, je lui signale que je n'apprécie pas ce comportement et cela s'arrête là; celui qui le fait exprès, je considère bien sûr son geste comme du harcèlement sexuel. Mais s'il vous glisse des compliments, plus ou moins crus à l'oreille, s'il vous fait des propositions?

Je déteste cela et pourtant je connais des collègues qui ne savent pas se conduire autrement et qui ne peuvent comprendre mes réticences. Je ne justifie pas leur attitude, mais je me pose des questions aussi sur la manière de réagir de celle qui subit.

Récemment deux collègues me demandent mon avis, blaguant contre un tract concernant le harcèlement sexuel, prétendant me faire dire que dans notre environnement d'activités, cela n'existait pas. Devant ma stupéfaction sur leur naïveté feinte ou non, ils insistent l'un avec des gestes vulgaires, l'autre avec des mots doux.

Au même instant ou presque, je réagis en leur pinçant une fesse à chacun et en disant: «Et ça,

qu'est-ce que c'est pour vous?» Ils n'ont pas aimé et ont changé de place.

**Brigitte Polonovski Vauclair**

En l'état actuel, l'avant-projet de la loi sur l'égalité est le plus prometteur puisqu'il interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail et le harcèlement sexuel devrait y trouver sa place.

Au terme de cette table ronde, plusieurs actions concrètes à mener sur les lieux

de travail et dans les commissions syndicales ont été définies et l'on attend avec intérêt les résultats d'une recherche portant sur plus de 500 entreprises qui seront prochainement diffusés par le Bureau de l'égalité.

**Michèle Michellod**

- Comité contre le harcèlement sexuel, case postale 459, 1211 Genève 24, tél. (022) 733 63 63.

- Collectif contre le harcèlement sexuel, case postale 186, 1000 Lausanne 17, tél. (021) 312 97 51, mercredis de 18 h 30 à 20 h 30.