

HARCÈLEMENT SEXUEL

Des réponses européennes

L'association contre les violences faites aux femmes au travail organisait les 17 et 18 mars un colloque international sur le thème « Violence, harcèlement sexuel et abus de pouvoir au travail ». 200 participantes et quelques participants, juristes, syndicalistes, universitaires et représentants d'associations.

L'objet de ce colloque n'était pas d'entendre des témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel, mais de comparer législation et actions des syndicalistes ou associations de femmes dans différents pays contre ces pratiques. Yvette Feuillet et Maria-Lisa Cinciari Rodano, députées européennes ont introduit la journée. Marie-Victoire Louis, historienne et présidente de l'association, a présenté un exposé très intéressant. Elle est remontée au Moyen Âge avec le droit de cuissage des seigneurs, s'est attardée sur la « démocratisation » de ce droit de cuissage au XIX^e siècle industriel, où non seulement certains patrons, mais aussi les contremaîtres, usaient et abusaient de ce « droit » dans les ateliers. Puis elle en est arrivée à la situation d'aujourd'hui où pressions à caractère sexuel et images pornographiques sont encore nombreuses dans les lieux de travail.

Un représentant de la Commission des Communautés européennes a présenté les directives européennes sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et les deux programmes d'action pour l'égalité des chances. Il a développé son point de vue sur la nécessité, encore accrue par la perspective de 1992 d'une meilleure utilisation des femmes dans le marché du travail.

Une absence de recours légal adéquat

Après cela, nous a été présenté un rapport réalisé pour la Communauté sur le harcèlement sexuel en Europe, rapport indiquant le nombre important de victimes, et précisant qu'il n'y a pas à l'heure actuelle de recours légal adéquat dans les pays de la Communauté. Il sou-

ligne aussi que les hommes souvent ne se rendent pas compte des conséquences d'une phrase, d'une invitation, d'une plaisanterie jugée par eux anodine, sur la femme qui doit les subir. Il conclut qu'il est nécessaire de changer comportements et mentalité.

Une syndicaliste québécoise a expliqué ensuite le rôle moteur du syndicalisme pour s'attaquer à cette question. Les centrales syndicales québécoises distribuent à leurs militants des guides syndicaux « pour la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement sexuel ».

La CFDT, seule parmi les syndicats français à avoir accepté d'être à la tri-

bune, est intervenue après les témoignages des syndicalistes anglaises, allemandes, italiennes et grecques pour rappeler que le harcèlement sexuel est une atteinte à la dignité de la personne. Et que si les employeurs doivent veiller à ce que les salariés aient des conditions de travail décentes, donc exemptes de harcèlement sexuel, les sections syndicales doivent aussi faire pression pour que ces pratiques disparaissent. Elles y arriveront d'autant mieux que les femmes seront nombreuses parmi les adhérents et les militants.

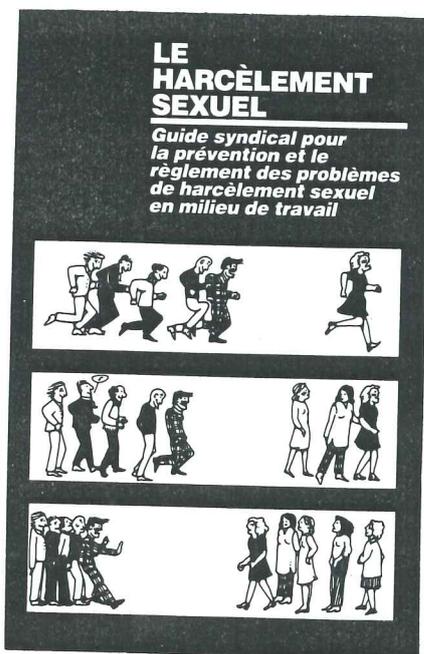
Une charte européenne

Madame Michèle André, secrétaire d'Etat chargé des Droits des femmes a indiqué que « la nécessité d'un texte spécifique condamnant le harcèlement sexuel semble s'imposer ». Elle a préconisé une directive européenne et envisagé d'ouvrir un dialogue sur ce sujet avec les partenaires sociaux français.

Pour conclure le colloque, une charte européenne a été présentée. Elle demande aux autorités de la CEE de prendre une directive pour recommander aux gouvernements de protéger les femmes contre le harcèlement sexuel au travail. On peut y lire « toute personne a droit à l'intégrité physique et psychologique, à la dignité et au respect de sa vie privée... Chaque salarié doit avoir un environnement de travail respectant ces droits et reconnaissant ses aptitudes et compétences professionnelles... L'employeur est responsable des conditions de travail. Il est tenu d'assurer aux salariés un climat de travail exempt de comportements portant atteinte à ces droits, c'est-à-dire de discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, le statut matrimonial, l'âge, l'apparence physique, la race, la religion, les opinions ou engagements politiques et syndicaux...

L'exercice du pouvoir de direction, direct ou à travers la hiérarchie, ne peut justifier la mise en cause de ces droits, et toute personne témoin d'une atteinte à la dignité d'une autre personne voit sa responsabilité engagée.

Béatrice Quin



Un dessin extrait du guide syndical « pour la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement sexuel en milieu de travail ». Brochure réalisée par le syndicat canadien de la fonction publique du Québec (FTQ).