

available at www.sciencedirect.comjournal homepage: <http://france.elsevier.com/direct/sexol>

ARTICLE ORIGINAL / ORIGINAL ARTICLE

Le harcèlement sexuel

Sexual harassment

E. Pierrat (Lawyer at the Paris Bar)

Cabinet Pierrat, 91, boulevard Raspail, 75006 Paris, France

Disponible sur internet le 05 juin 2006

MOTS CLÉS

Droit ;
Harcèlement sexuel ;
Jurisprudence ;
Salarié ;
Droit du travail ;
Droit pénal

Résumé L'incrimination du harcèlement sexuel a vu le jour au fil de la jurisprudence, parfois médiatique, des juridictions américaines. Ensuite, l'Europe continentale, et notamment sur l'initiative des institutions communautaires, a adopté les premières législations spécifiques. C'est ainsi notamment que la France a intégré dans son droit pénal et son droit social la notion de harcèlement sexuel. Juridiquement, cette notion vise des formes variées de comportements, physiques ou simplement verbaux, qui se situent parfois à la frontière d'autres infractions pénales. Les références expresses qu'y faisait la loi dans le code pénal et le code du travail français ont été amendées pour en donner une définition plus large, ne se limitant pas aux seuls rapports de subordination. La jurisprudence a d'ailleurs montré qu'il ne s'agissait pas d'une notion purement féministe, ni cantonnée aux rapports hétérosexuels. Le délit de harcèlement sexuel est apparu en France avec la refonte du code pénal en 1993, au sein d'une section consacrée aux infractions sexuelles. La jurisprudence, qui construit peu à peu ses principes directeurs, a montré que la principale difficulté était de prouver la matérialité de l'infraction, ce pourquoi les juges ont pris l'habitude de procéder par voie de présomptions. Avant même l'instauration de ces dispositions pénales, la législation du travail française protégeait déjà le salarié contre des comportements assimilables à du harcèlement sexuel, en sus des textes déjà en place sur la discrimination au travail en raison du sexe. Il s'agissait ainsi de protéger la victime d'un harcèlement contre un licenciement injustifié. Les circonstances dans lesquelles sont généralement commis des actes de harcèlement sexuel sont peu propices au déballage public et c'est pourquoi les condamnations sont encore rares. Mais les vertus psychologiques et pédagogiques des nouvelles législations pénale et sociale sont indéniables. © 2006 Elsevier SAS. Tous droits réservés.

KEYWORDS

Law;
Sexual harassment;
Case-law;
Employee;
Labour law;
Criminal law

Abstract Repression of sexual harassment has first appeared in case-law, after complaints were brought in front of American courts. Later, continental Europe, and especially the European Community's Institutions, have enticed to adopt the first legislations specific to sexual harassment. This is how France was led to introduce the notion of sexual harassment in its criminal law and labour law. According to the law, the notion of sexual harassment covers various types of behaviours, physical or merely oral, sometimes close to other criminal qualifications. References made to it in the French Criminal Code and Labour Code have been amended in order to give sexual harassment a wider meaning, not limited to hierarchical rela-

Adresse e-mail : emmanuel.pierrat@cabinet-pierrat.com (E. Pierrat).

tionships. Furthermore, case-law has shown that sexual harassment did not concern women only or heterosexuals only. The offence of sexual harassment appeared in France with the Criminal law reform of 1993 and was introduced within a section dedicated to sexually-related offences. Case-law, building up progressively, shows that the most problematic issue consists in gathering evidence. Therefore, in order to prove the materiality of the offence, judges tend to proceed by way of presumptions. Before any criminal provisions were implemented, French labour law already protected employees against behaviours comparable to sexual harassment, in addition to texts that foresaw discrimination as to sex. What was sought was to protect victims from unjustified dismissals. The circumstances in which acts of sexual harassment are generally perpetuated prevent them from being disclosed to the public at large. This explains why exemplary sentences remain scarce. However the psychological and pedagogical virtues of these new criminal and social legislations are blatant.

© 2006 Elsevier SAS. Tous droits réservés.

Version française

Introduction

Selon un sondage réalisé dès 1992 pour le Secrétariat d'État français aux droits de la femme, 19 % des femmes actives auraient été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (Chombeau, 1992).

D'aucuns mettent en avant la libéralisation des mœurs et la « provocation » des tenues féminines modernes pour expliquer ce phénomène connu depuis toujours sous l'appellation de droit de cuissage, de jambage ou de prélibation.

Il ne s'agit pourtant plus d'un droit mais bel et bien d'une infraction dans nombre d'États, dont la France, en raison des normes européennes remontant à plus d'une dizaine d'années et renforcées depuis lors. L'heure est venue de dresser un premier bilan, notamment jurisprudentiel, sur la répression du harcèlement sexuel par les législations sociales et pénales d'inspiration nord-américaine et européenne.

Une double influence nord-américaine et européenne

Seules quelques affaires de harcèlement sexuel ont émaillé jusqu'ici l'histoire sociale et judiciaire de l'Europe. La grève des ouvrières des porcelaineries Haviland de Limoges en 1905 en reste l'exemple le plus marquant (Moreau, 1993).

L'entrée dans le corps législatif de dispositions spécifiques au harcèlement sexuel résulte en fait essentiellement d'une double influence, nord-américaine d'une part et européenne d'autre part.

Les États-Unis se sont en effet montrés pionniers dans la répression du harcèlement sexuel. Les tribunaux américains n'ont pas hésité à prononcer de lourdes peines à l'encontre des grands patrons ou des petits chefs qui abusent ou tentent d'abuser de leurs subordonnés.

La médiatisation des procès et des suspicions visant des personnalités a sans doute amplifié ce mouvement. C'est ainsi que ces dernières années ont vu les démissions successives du juge Clarence Thomas, candidat à la Cour suprême,

en 1991, de Lawrence Garrett, secrétaire à la Marine, en juin 1992 (essentiellement à cause des agissements des *marines*, dont il dirigeait le commandement), ou encore du président de la commission des finances du Sénat américain, en septembre 1995. Une action a même été engagée contre Bill Clinton en 1994 par une ancienne employée de l'État d'Arkansas et le prix Nobel de littérature Derek Walcott a été mis sur la sellette en mai 1996 (Fassin, 1996). Des centaines de plaintes ont été déposées par les ouvrières d'une filiale de Mitsubishi aux États-Unis, en avril 1996.

Pourtant, les États-Unis, tout comme le Canada, ne possèdent pas de textes législatifs particuliers au harcèlement sexuel. Les plaignantes mettent en avant les seules dispositions sur la discrimination sexiste (McKinnon, 1979. Zaretsky-Lambert, 1992).

Les instances européennes ont en revanche choisi d'encourager l'adoption de mesures spécifiques.

De nombreuses propositions de résolution, formulées pendant les années 1980, ont visé notamment à « instaurer et mettre en œuvre des dispositions propres à mettre un terme au harcèlement sur le lieu de travail et aux licenciements abusifs » (Rubenstein, 1987).

Une première résolution a été votée le 11 juin 1986 par le Parlement européen pour inviter les États à définir et à mener des campagnes d'information (JOCE n° C 176, 14 juillet 1986, p. 79). Le Conseil des Communautés européennes a suivi le 29 mai 1990 avec une résolution sur la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail (JOCE n° C 157, 27 juin 1990, p. 3). Le 27 novembre 1991, la Commission européenne a, à son tour, adopté une recommandation incitant les États de la communauté à prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel et à élaborer un code de pratique à cet effet (recommandation et code de pratique du 27 novembre 1991 de la Commission des Communautés européennes, 92/131/CEE, JOCE n° L49, 24 février 1992. Déclaration du Conseil des Communautés européennes du 19 décembre 1991 sur la mise en œuvre de la recommandation et du code de pratique, 92/C27/01, JOCE 4 février 1992). Ensuite, une résolution du Parlement européen, 1994 a été entérinée le 11 février 1994 sur la désignation d'un conseiller dans les entreprises (Doc. A3-0043/94). Plus récemment, une directive européenne du 23 septembre 2002 (JOCE, L 269, du 5 octobre 2002, p. 15) est venue moderniser la directive ancienne sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 1976 (Directive 76/207/

متن کامل مقاله

دریافت فوری ←

ISIArticles

مرجع مقالات تخصصی ایران

- ✓ امکان دانلود نسخه تمام متن مقالات انگلیسی
- ✓ امکان دانلود نسخه ترجمه شده مقالات
- ✓ پذیرش سفارش ترجمه تخصصی
- ✓ امکان جستجو در آرشیو جامعی از صدها موضوع و هزاران مقاله
- ✓ امکان دانلود رایگان ۲ صفحه اول هر مقاله
- ✓ امکان پرداخت اینترنتی با کلیه کارت های عضو شتاب
- ✓ دانلود فوری مقاله پس از پرداخت آنلاین
- ✓ پشتیبانی کامل خرید با بهره مندی از سیستم هوشمند رهگیری سفارشات