

Des procédures efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail: une revendication de la Grève féministe 2023!

Le 14 juin 2023, nous ferons valoir nos revendications féministes dans la rue!

En Suisse, pour qu'une grève soit considérée comme licite, le Tribunal fédéral a dégagé quatre critères particulièrement stricts:

(1) La grève doit se rapporter aux relations de travail, soit porter sur une question susceptible d'être réglée par une convention collective de travail; (2) elle doit être conforme aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation; (3) elle doit respecter le principe de la proportionnalité; et (4) elle doit être appuyée par une organisation de travailleur-euse-s¹.

Malgré ce cadre juridique étroit, beaucoup des revendications féministes sur les lieux de travail répondent à ces critères.

Nous pensons par exemple à la mise à disposition des salles d'allaitement, aux aménagements entre vie privée et vie professionnelle, ou aux procédures internes contre les discriminations salariales.

Une autre question semble particulièrement propice à justifier une grève licite: l'exigence d'un cadre réglementaire au sein des entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Alors que les employeur-euse-s ont l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la personnalité et la santé de leur personnel (art. 4 LEg, art. 328 al. 1 CO et art. 6 LTr), les travailleur-euse-s sont trop souvent insuffisamment informés et de leurs conséquences en cas de dénonciation. Cette absence de transparence crée ainsi un sentiment d'insécurité décourageant les victimes de harcèlement sexuel de dénoncer les faits, par peur des répercussions.

Dans un rapport du Conseil fédéral publié le 27 avril 2022, celui-ci confirme qu'il est rare que des mesures juridiques soient prises contre le harcèlement sexuel sur le

lieu de travail. Aussi, lorsque les victimes abordent le harcèlement, elles sont souvent exposées à des risques de mobbing de la part de leurs collègues. Souvent, les victimes ne portent plainte que lorsque le harcèlement sexuel est devenu absolument intenable ou une fois qu'elles sont en congé maladie ou ont démissionné².

En l'absence d'une réglementation plus exhaustive, afin de respecter ses obligations légales, chaque employeur-euse doit instaurer des processus clairs, dûment publiés et accessibles à toutes et à tous, ainsi qu'un climat de confiance pour les victimes. Les inspections cantonales du travail s'accordent pour dire que ces conditions sont nécessaires, afin d'appréhender chaque situation à temps et de façon adéquate³.

En vue du 14 juin prochain, chaque groupe de travailleuses pourrait porter à l'attention de son employeur-euse les obstacles internes en matière de harcèlement sexuel afin que des procédures effi-

caces soient mises en place. Ce processus est valable pour les autres revendications féministes, directement opposables aux employeur-euse-s en Suisse. Plusieurs syndicats élaborent d'ailleurs des cahiers de revendications sectorielles en vue de la grève du 14 juin 2023.

Pour conclure, il convient de rappeler que le droit de grève est un droit fondamental, qui constitue un outil de lutte collective et d'expression démocratique. ■

**Clémence Jung,
Valérie Debernardi,
AJP Genève**

¹ Arrêt du TF 4A_64/201 du 17.12.2018, c. 4.3.8.

² Harcèlement sexuel en Suisse: ampleur et évolution, 27 avril 2022, rapport du CF donnant suite au postulat 18.4048 Reynard Mathias du 28 septembre 2018.

³ Pour un exemple concret, voir le règlement type de la Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs et de la Conférence latine des délégués à l'égalité entre femmes et hommes.