

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente

Jane AEBERHARD-HODGES *

Au printemps de 1996, la Commission de l'égalité de chances en matière d'emploi décidait, aux Etats-Unis, d'intenter une action contre la société Mitsubishi Motor Manufacturing of America pour «vexations répétées, physiques et verbales, à l'encontre de femmes» dans l'usine d'assemblage de Normal, Etat de l'Illinois. Soumise à un tribunal de district, l'affaire, l'une des plus importantes dont la commission ait saisi la justice en matière de harcèlement sexuel, a mobilisé l'attention des médias, qui ont mis en relief non seulement la gravité des faits (les parties de débauche qui auraient eu lieu à l'usine), mais aussi la réaction de la direction: celle-ci devait convoquer une réunion du personnel pour inciter les salariés à rejeter les accusations; elle aurait cherché à se procurer des informations d'ordre privé (des renseignements gynécologiques et des renseignements sur les procédures de divorce notamment) concernant les vingt-huit femmes qui avaient elles aussi engagé une action de leur côté. Tout cela a nourri les spéculations sur le montant des dommages-intérêts auxquels la société pourrait être condamnée si l'accusation de harcèlement sexuel sur les lieux de travail était retenue¹.

Les actions ainsi engagées en justice pour harcèlement sexuel et le sort qui leur est fait ont été ces derniers temps le sujet d'un vif débat, à l'origine de cet article. Depuis une dizaine d'années, de très nombreux travaux, de nature juridique et sociologique principalement, ont été publiés sur la question². C'est aux années soixante-dix que la plupart des commentateurs font remonter l'apparition de la notion de harcèlement sexuel, aux Etats-Unis, dans le cadre de la législation sur les droits civils. Le texte le plus souvent mentionné après cela est la recommandation de la Commission européenne

* Service de l'égalité et de la coordination des droits de l'homme, Bureau international du Travail.

¹ Voir, par exemple, *The Economist* (Londres), 13 avril 1996; le *Financial Times* (Londres), 13 mai 1996; l'*International Herald Tribune* (Zurich), 19 avril 1996; *Le Figaro* (Paris), 9 août 1996.

² Voir notamment Collier, 1995, Collins, 1992, Hauck et Pearce, 1992, Martell et Sullivan, 1994, Monat et Gómez, 1986, Rubenstein, 1993.

sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, adoptée le 27 novembre 1991, avec le code de pratique qui l'accompagne, visant à combattre le harcèlement sexuel³. Suit généralement l'analyse des dispositions législatives nationales.

Les études détaillent les moyens d'action que le droit offre contre le harcèlement sexuel, par la voie de la législation sur les droits de l'homme ou sur l'égalité de chances en matière d'emploi, du droit du travail, du droit civil (responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle, *law of torts*) et, dans un pays au moins, du droit pénal. Certains commentateurs mentionnent plus particulièrement la législation sur la santé et la sécurité au travail (voir par exemple, pour l'Afrique du Sud, Halfkenny, 1996; pour le Brésil, Pose, 1995; pour le Canada, Schucher, 1995; pour l'Espagne, Escudero, 1993, et Serna Calvo, 1994)⁴. D'autres encore envisagent la question dans l'optique de la réparation des accidents du travail. Plusieurs analysent les problèmes qui peuvent se poser quand il y a double possibilité de réparation (voir, pour les Etats-Unis, Vance, 1993, Lewis, Goodson et Culverhouse, 1993-1994). La plupart des commentateurs évoquent certaines affaires dont la justice a été saisie et qui ont contribué à fixer la définition du délit particulier que constitue le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, de même que la réparation ou les sanctions qu'il appelle. Tous semblent à la recherche d'une définition claire qui permettrait d'agir sur le plus grand nombre possible de plaintes.

La définition la plus communément citée est celle qui est donnée par la recommandation de 1991 de la Commission européenne (art. 1):

Il est recommandé aux Etats membres de prendre des mesures pour promouvoir une prise de conscience du fait que tout comportement à connotation sexuelle, et tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité des hommes et des femmes au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues, est inacceptable si:

- a) ce comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un employeur ou d'un travailleur (y compris un supérieur hiérarchique ou un collègue) est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi, et/ou;
- c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet⁵.

Le code de pratique qui accompagne la recommandation reprend cette définition (section 2):

Le harcèlement sexuel signifie un comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de

³ *Journal officiel des Communautés européennes* (Bruxelles), 35^e année, n° L 49, 24 fév. 1992, pp. 1-2 et annexe, pp. 3-8.

⁴ L'Association américaine de psychiatrie range le harcèlement sexuel parmi les «facteurs de stress graves»: *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (Chicago, 3^e édition, 1987), vol. II.

⁵ *Journal officiel des Communautés européennes, op. cit.*, p. 2.

la femme et de l'homme au travail. Ces termes peuvent recouvrir tout comportement physique, verbal ou non verbal importun.

Ainsi, une série de comportements peuvent être considérés comme relevant du harcèlement sexuel. Il est inacceptable lorsque ce comportement est intempes-tif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet; le fait qu'une per-sonne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un employeur ou d'un travailleur (y compris un supérieur hiérarchique ou un collègue) est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de main-tien de l'emploi, de promotion, de salaire ou toute autre décision relative à l'emploi, et/ou un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet⁶.

Nous allons essayer de voir dans cet article, en étudiant l'interprétation qui est donnée des dispositions concernant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, où se fait aujourd'hui le droit – dans quels pays, à l'initiative de quelles instances (et que ce soit dans un sens positif ou négatif). Nous souhai-tions montrer aussi que le problème reçoit désormais toute l'attention du législateur. L'examen portera sur des décisions prises depuis 1990 au Canada et aux Etats-Unis, en Australie, au Japon et en Nouvelle-Zélande, en Espagne, en France, en Irlande et au Royaume-Uni, en Afrique du Sud et en Côte d'Ivoire.

Etat du droit national et international

Avant d'étudier la jurisprudence récente en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, il est bon de rappeler les dispositions législa-tives qui permettent de saisir la justice et qui gouvernent ses décisions. Le dossier publié par le BIT (1992) donne sous forme comparative des informa-tions détaillées sur la législation de vingt-trois pays industrialisés. *Husbands* (1992) et *Halfkenny* (1995) étendent l'étude à de nouveaux pays, dont certains pays en développement. L'attention portée par le législateur à la question s'est beaucoup renforcée ces dernières années. Plusieurs pays ont adopté, en 1995 notamment, des textes interdisant expressément le harcèle-ment sexuel ou des textes plus généraux, concernant la discrimination pour des raisons de sexe, qui apportent une protection contre le harcèlement.

- En Argentine, le décret présidentiel du 18 novembre 1993 punit le har-cèlement sexuel dans l'administration publique.
- Au Chili, le parlement a été saisi d'un projet de loi (communication n° 77-332 du 29 mai 1995 du gouvernement).
- Le Costa Rica a adopté, avec la loi n° 7476 du 3 février 1995, qui vise l'emploi et l'éducation, un texte de première importance contre le har-cèlement sexuel sur les lieux de travail.
- Aux Philippines, la loi n° 7877 du 8 février 1995 a marqué elle aussi une percée; elle faisait suite aux dispositions déjà adoptées avec l'arrêté administratif n° 80/1991 du ministère du Travail et de l'Emploi contre le

⁶ *Ibid.*, annexe de la recommandation, p. 4.

harcèlement sexuel, modifié par l'arrêté administratif n° 68/1992, textes dont l'application avait laissé à désirer, aucune sanction n'étant prévue en cas d'infraction.

- En Nouvelle-Zélande, la loi du 10 août 1993 sur les droits de l'homme, entrée en vigueur le 1^{er} février 1994, condamne le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (art. 62).
- En Afrique du Sud, les Propositions sur l'équité en matière d'emploi (avis officiel n° 804 de juillet 1996) demandent l'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail (art. 4.1.1)⁷.

De nombreux pays d'Europe ont eux aussi pris des mesures dans ce domaine.

- En Allemagne, la deuxième loi, du 24 juin 1994, sur l'égalité des droits entre les hommes et les femmes contient une série de dispositions visant à sauvegarder la dignité des uns et des autres en les protégeant contre le harcèlement sexuel (article 10 de la loi sur l'égalité des droits: loi tendant à protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (loi sur la protection du travail)).
- En Autriche, la loi n° 833/1992, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993, qui modifie la loi du 23 février 1979 sur l'égalité de traitement, range le harcèlement sexuel par l'employeur ou par un tiers (problème que la loi de 1979 ne traitait pas explicitement) dans les actes interdits de discrimination fondée sur le sexe susceptibles de faire l'objet d'une demande de dommages-intérêts. La loi n° 100/1993 du 13 février 1993, applicable à la fonction publique fédérale, fait de même du harcèlement sexuel un acte interdit de discrimination liée au sexe.
- En Belgique, l'arrêté royal du 9 mars 1995, applicable aux ministères fédéraux, est venu compléter celui du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, que les deux textes interdisent explicitement.
- En Finlande, la loi n° 206 du 17 février 1995 modifie la loi du 8 août 1986 sur l'égalité de chances.
- En Irlande, le projet de loi n° 38 de 1996 sur l'égalité en matière d'emploi prévoit une interdiction générale du harcèlement sexuel.
- En Italie, la Commission du travail du Sénat a présenté un projet de loi contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, actuellement en discussion.
- A Malte, le Conseil des ministres devait être saisi en 1995 de propositions de modification de la législation sur l'emploi visant notamment à

⁷ Pour certains commentateurs, la Constitution intérimaire de l'Afrique du Sud (loi n° 200 de 1993), qui garantit un régime de pratiques équitables en matière de travail et qui interdit la discrimination pour des raisons de sexe (parmi d'autres), permet déjà de saisir la justice, comme la loi n° 85 de 1993 sur la santé et la sécurité au travail, qui charge l'employeur de prendre les dispositions nécessaires, dans la mesure où il peut raisonnablement le faire, pour réduire ou éliminer les dangers ou les risques qui menacent le personnel (art. 8.2 b)).

sauvegarder la dignité de tous les salariés en les protégeant contre des comportements inadmissibles, dont le harcèlement sexuel.

- Au Royaume-Uni, le règlement du 22 novembre 1993 concernant la discrimination liée au sexe et la protection de l'emploi (mesures de réparation) a supprimé le plafond de 1 000 livres antérieurement fixé pour les dommages-intérêts, de façon à rendre les dispositions applicables conformes à la jurisprudence de la Cour européenne de justice⁸.
- En Suisse, le harcèlement sexuel est réputé comportement discriminatoire par la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, qui interdit toute discrimination pour des raisons de sexe.

Le fait marquant a sans doute été, en Europe, l'adoption, en France, de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le Code du travail et le Code de procédure pénale, texte dont la circulaire n° 93-88 du 1^{er} décembre 1993 règle l'application dans la fonction publique. En vertu de la nouvelle loi, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est passible des sanctions prévues à l'article L. 152-1-1 du Code du travail: emprisonnement d'un an et/ou amende de 25 000 francs. Le même délit est puni par le Code pénal d'une peine d'emprisonnement qui peut aller jusqu'à deux ans et d'une amende qui peut aller jusqu'à 100 000 francs. Cette possibilité de double culpabilité de l'employeur (ou de son représentant) est analysée par M^{me} Roy-Loustanaun (1993, 1995). Comme M^{me} Mas (1996) le signale après Earle et Madek (1993), les nouvelles dispositions pénales n'ont jusqu'ici pas reçu d'application.

Aussi nombreuses que soient les nouvelles lois, c'est l'interprétation qu'en font les tribunaux qui peut donner corps à la notion de harcèlement sexuel en tant que comportement interdit sur les lieux de travail. Comment ont-ils donc réagi face aux nouvelles dispositions? Les décisions qu'il a été possible de recenser à ce jour sont très peu nombreuses, ce qui ne doit pas surprendre; bon nombre des textes que nous venons de mentionner ont été adoptés en 1995 seulement, année où d'autres devaient quant à eux entrer en vigueur. Si l'on remonte un peu plus haut, on peut signaler plusieurs affaires marquantes dans les pays considérés dans le dossier du BIT (1992). Et il faut s'arrêter à l'année 1993, où la Cour suprême des Etats-Unis comme plusieurs juridictions de moindre rang en France, au Royaume-Uni et au Japon ont rendu des décisions importantes sur divers aspects de la question.

Ces décisions reflètent à première vue la position fondamentale qui est celle du pays quant à la nature du harcèlement sexuel. Aux Etats-Unis, celui-ci est regardé, position confirmée récemment, comme une discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. En France, il est visé en tant qu'abus d'autorité et sanctionné comme tel. En Espagne, il est envisagé plutôt comme une atteinte au droit à la sécurité et à la santé au travail, conformé-

⁸ Arrêt rendu dans l'affaire Marshall contre Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority; voir *Equal Opportunities Review* (Londres), n° 51, sept.-oct. 1993, pp. 51-55.

ment au Statut des travailleurs (loi n° 8 du 10 mars 1980) et à l'ordonnance générale sur la sécurité et l'hygiène du travail (arrêté du 9 mars 1971). Dans les affaires, peu nombreuses mais marquantes, dont les tribunaux japonais ont eu à connaître, ils ont rendu des décisions sévères sur le harcèlement exercé sous forme de chantage par des supérieurs hommes à l'encontre de jeunes travailleuses.

Dans différentes affaires, le jugement rendu en première instance a été confirmé en appel, soit que la première juridiction eût jugé, sur la base des faits qui lui avaient été soumis ou de l'interprétation que ces faits appelaient à son avis conformément à la législation en vigueur, qu'il y avait eu harcèlement sexuel, soit qu'elle n'eût pas retenu l'accusation.

Dans une affaire jugée en France, la juridiction d'appel, suivant la décision rendue en première instance, a estimé que l'envoi de poèmes et de lettres d'amour où n'apparaissaient pas de termes indécents ou obscènes ne suffisait pas à établir une situation de harcèlement sexuel et que la rupture du contrat de la personne à laquelle ils étaient adressés devait être considéré comme l'effet d'une démission, et non comme un licenciement abusif ou détourné⁹.

Au Chili, dans une affaire où un juge était accusé de comportement lascif, la juridiction d'appel a confirmé le jugement rendu en première instance selon lequel, malgré les témoignages de plusieurs femmes, la preuve du harcèlement sexuel n'était pas faite, les témoignages étant fondés sur des ouï-dire. Le juge, qui avait été suspendu de ses fonctions pendant la procédure d'appel, a été autorisé à les reprendre¹⁰.

En Belgique, une ouvrière licenciée avait contesté son licenciement, prononcé à la suite de ses protestations écrites contre des faits de harcèlement sexuel qu'elle subissait de la part du gérant. Le licenciement avait été déclaré abusif. La juridiction d'appel a confirmé le jugement, considérant que l'employeur n'avait pas apporté la preuve que la plainte était infondée ni indiqué aucun motif réel de licenciement, si bien que l'intéressée avait droit à réparation¹¹.

On peut citer au contraire un cas où la juridiction d'appel, en Côte d'Ivoire, n'a pas suivi le tribunal du travail. Dans une affaire de licenciement motivé, selon l'employeur, par une absence de quarante minutes du travail, le tribunal avait fait droit à la demande du travailleur et déclaré le licenciement abusif, considérant que la raison donnée par l'employeur n'était qu'un prétexte et que le vrai motif du licenciement était le fait que le travailleur appartenait à un comité de défense formé peu auparavant dans l'entreprise face aux actes de harcèlement homosexuel d'un responsable de celle-ci; l'employeur avait été condamné à verser une somme de 2 millions de francs CFA

⁹ Onzième chambre sociale de la Cour d'appel de Versailles, 30 juin 1993, appel de la décision du 23 octobre 1991 du conseil des prud'hommes.

¹⁰ Arrêt de la Cour suprême de Santa Fe, rapporté dans *Mujer/Fempres* (Santiago, Chili), n° 143, sept. 1993.

¹¹ Cour du travail de Liège, Chambre de droit social, arrêt du 16 janvier 1991.

à titre de dommages-intérêts, en plus des indemnités de préavis et de licenciement¹². La cour d'appel a infirmé ce jugement, considérant que le licenciement avait bien été motivé par l'absence du travailleur (non sans reconnaître que cette absence était liée au fait que l'intéressé appartenait au comité anti-harcèlement)¹³.

Dans le cadre de ces observations préliminaires de caractère général, on peut relever encore que rares sont, dans les Etats considérés, les décisions judiciaires qui se réfèrent à des normes internationales propres à guider la justice dans les affaires de harcèlement sexuel. La tendance observée dans d'autres domaines où, depuis une dizaine d'années, le droit international, les normes internationales du travail notamment, est invoqué dans les jurisprudences nationales (Bronstein et Thomas, 1995), cette tendance n'est pas discernable ici. Tout en relevant volontiers que le droit national n'est pas toujours clair dans les Etats dont ils s'occupent, les commentateurs ne demandent pas aux Nations Unies ou aux institutions régionales qui pourraient se saisir du problème sur le plan normatif de le faire (Rubenstein, 1994, Roszkowski et Wayland, 1993, Johnson, 1994). Si, en matière de harcèlement sexuel, les décisions nationales ne s'appuient guère sur des normes internationales, c'est peut-être simplement parce qu'il n'y en a pas qui traitent directement la question.

Ce défaut d'intérêt, au niveau international, ne devrait plus persister longtemps. Est-ce parce que les femmes sont plus nombreuses aujourd'hui à marquer la vie publique et la vie professionnelle de leur présence? Parce que les organisations non gouvernementales féminines jouent un rôle actif dans les institutions internationales? Est-ce en raison de la fin de la guerre froide, époque où l'attention se focalisait sur d'autres aspects des droits de l'homme, ou de l'impact croissant des instruments déjà adoptés sur les droits des femmes? Il est bien difficile de le dire. Souvent cités pour expliquer l'intérêt nouveau porté, au niveau national, au problème du harcèlement sexuel sur les lieux de travail (MacKinnon, 1979), ces facteurs pourraient bien jouer aussi au niveau international.

Proclamée le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme interdit de façon générale toute discrimination, notamment pour des raisons de sexe (art. 2). Cette interdiction est répétée dans les mêmes termes dans les deux pactes internationaux adoptés le 16 décembre 1966, qui demandent aux Etats qui y sont parties d'assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir des droits qu'ils consacrent¹⁴. Ce n'est toutefois que dans la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le

¹² Tribunal du travail d'Abidjan, affaire Kouamé Koffi contre La Librairie de France, jugement n° 1119 du 8 mai 1991.

¹³ Cour d'appel d'Abidjan, première chambre sociale, arrêt n° 643 du 22 mai 1992.

¹⁴ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entré en vigueur le 3 janvier 1976, art. 2.2 et 3; pacte international relatif aux droits civils et politiques, entré en vigueur le 23 mars 1976, art. 2.1, 3 et 26.

18 décembre 1979, que cette forme spécifique de discrimination a reçu une large définition reconnue sur le plan international¹⁵.

La convention impose aux Etats qui y sont parties de «prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi» (art. 11.1). A ce sujet, le comité institué pour suivre l'application de l'instrument a adopté, en janvier 1992, une recommandation générale concernant la violence à l'égard des femmes qui traite notamment du harcèlement sexuel sur les lieux de travail¹⁶. Bien que les recommandations de ce genre n'aient pas force obligatoire, il est intéressant de voir comment le comité analyse le problème et comment les considérations qu'il développe peuvent orienter la justice au niveau national dans les cas où le droit ne serait pas clair:

[...]

17. L'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

18. Le harcèlement sexuel se manifeste par un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels, consistant notamment à imposer des contacts physiques, à faire des avances et des remarques à connotation sexuelle, à montrer des ouvrages pornographiques et à demander de satisfaire des exigences sexuelles, que ce soit en paroles ou en actes. Une telle conduite peut être humiliante et peut poser un problème sur le plan de la santé et de la sécurité; elle est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi, notamment pour le recrutement ou la promotion ou encore lorsque cette conduite crée un climat de travail hostile.

[...]

24. Tenant compte de ces observations, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommande:

[...]

j) que les Etats parties incluent dans leurs rapports des informations sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur les mesures adoptées pour protéger les femmes contre [...] le harcèlement sexuel sur le lieu de travail;

[...]

t) que les Etats parties prennent toutes les mesures juridiques et autres nécessaires pour assurer aux femmes une protection efficace contre la violence fondée sur le sexe, notamment:

i) des mesures juridiques efficaces, comprenant sanctions pénales, recours civils et mesures de dédommagement, visant à protéger les femmes contre tous les types de violence, y compris [...] le harcèlement sexuel sur le lieu de travail;

¹⁵ Cet instrument dispose ce qui suit (art. 1): «Aux fins de la présente convention, l'expression «discrimination à l'égard des femmes» vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.» Au 30 juin 1996, la convention avait reçu 153 ratifications ou adhésions.

¹⁶ ONU: *Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 11^e session, Assemblée générale, documents officiels, 47^e session, supplément n° 38 (A/47/38) (New York, 1992), recommandation générale n° 19 du comité, pp. 1-7.

- ii) des mesures préventives, notamment des programmes d'information et d'éducation visant à changer les attitudes concernant le rôle et la condition de l'homme et de la femme¹⁷.

Il serait difficile d'être plus clair. Pourtant, si l'on étudie les rapports présentés ces cinq dernières années au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes conformément aux dispositions de la convention, on constate que très rares sont les Etats qui fournissent des informations sur le problème du harcèlement sexuel en général ou sur les lieux de travail¹⁸. C'est un problème sur lequel les experts du comité eux-mêmes formulent peu d'observations.

A côté des organes de suivi des traités, il faut mentionner, parmi les organes techniques de l'ONU qui se sont préoccupés de la question du harcèlement sexuel, la Commission des droits de l'homme, l'eût-elle fait de façon indirecte. A sa 50^e session, la commission a décidé de nommer, pour une durée de trois ans, un rapporteur spécial chargé de la question de la violence contre les femmes, de ses causes et de ses conséquences¹⁹. Dans son premier rapport à la commission, celui-ci a fait une place particulière au problème du harcèlement sexuel, en lui réservant toute une section²⁰. Dans son deuxième rapport, axé sur la violence dans la famille, c'est, en ce qui concerne le travail, pour les employées domestiques essentiellement qu'il est traité²¹.

Parmi les institutions spécialisées des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail s'est montrée particulièrement active en s'attaquant au problème de la discrimination contre les travailleuses et en adoptant notamment, en 1958, la convention (n° 111) sur la discrimination

¹⁷ *Ibid.*, pp. 3, 4 et 6.

¹⁸ Sur les informations apportées au comité (généralement par le représentant de l'Etat concerné lorsqu'il présente le rapport de celui-ci), voir par exemple, pour le Canada: ONU: *Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 9^e session, Assemblée générale, documents officiels, 45^e session, supplément n° 38 (A/45/38) (New York, 1990), paragr. 413; pour l'Australie, la Colombie, Madagascar, la Nouvelle-Zélande et la République fédérative de Yougoslavie (Serbie et Monténégro): *idem*, 13^e session, Assemblée générale, documents officiels, 49^e session, supplément n° 38 (A/49/38) (New York, 1994), paragr. 371, 465, 213, 612 et 768.

¹⁹ Résolution 1994/45 du 4 mars 1994: Question de l'intégration des droits des femmes dans les mécanismes de l'Organisation des Nations Unies s'occupant des droits de l'homme et de l'élimination des violences à l'encontre des femmes; voir ONU, Commission des droits de l'homme: *Rapport sur la cinquantième session*, 31 janvier-11 mars 1994, Conseil économique et social, documents officiels, 1994, supplément n° 4 (New York et Genève, 1994; doc. E/1994/24-E/CN.4/1994/132), pp. 147-153.

²⁰ ONU, Commission des droits de l'homme, 51^e session: *Rapport préliminaire présenté par le Rapporteur spécial chargé de la question de la violence contre les femmes à la Commission des droits de l'homme*, doc. E/CN.4/1995/42, 22 nov. 1994, paragr. 190-204. Le rapport donne des exemples de mesures législatives ou judiciaires concernant le harcèlement sexuel en général et aussi sur les lieux de travail; il évoque d'autres actions contre le harcèlement, à l'initiative notamment des organisations non gouvernementales féminines.

²¹ *Idem*, 52^e session: *Rapport préliminaire présenté par le Rapporteur spécial chargé de la question de la violence contre les femmes, y compris ses causes et ses conséquences*, M^{me} Radhika Coomaraswamy, conformément à la résolution 1995/85 de la Commission des droits de l'homme, doc. E/CN.4/1996/53, 5 fév. 1996, paragr. 77-85.

(emploi et profession)²². L'examen des rapports soumis par les Etats Membres au sujet de cet instrument a souvent permis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, au fil des ans, de noter avec intérêt les progrès accomplis dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Dans l'étude d'ensemble que la Commission d'experts a consacrée en 1988 à la question de l'égalité dans l'emploi et la profession, elle aborde le sujet du harcèlement sexuel sur les lieux de travail et énumère une série d'agissements qui en relèvent: insultes, remarques, plaisanteries, insinuations ou commentaires déplacés sur les vêtements d'une personne, son physique, son âge, sa situation de famille; attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité; invitations ou requêtes importunes, implicites ou explicites, accompagnées ou non de menaces; regards lascifs ou autres gestes à signification sexuelle; contacts inutiles: attouchements, caresses, pincements, voies de fait. La commission note qu'il y a harcèlement sexuel lorsque les agissements de ce genre établissent à l'évidence une condition d'emploi ou de conservation de l'emploi, qu'ils influent sur les décisions prises dans ce domaine, nuisent au rendement professionnel, humilient, insultent ou intimident les personnes qui les subissent. Doit être considérée comme harcèlement sexuel, en un mot, «toute action dont l'importunité ne pouvait échapper à son auteur»²³.

Dans l'étude spéciale qu'elle a effectuée récemment, la Commission d'experts évoque de nouveau la question du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, en en donnant des exemples. L'importunité de ce comportement et son incidence directe ou indirecte sur la relation de travail en font une forme de discrimination fondée sur le sexe qu'interdit la convention n° 111²⁴.

L'OIT peut se flatter aussi d'être la seule institution internationale à avoir adopté un instrument qui prévoit expressément une protection contre le harcèlement sexuel. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, demande en effet aux gouvernements de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant à ces peuples et les autres travailleurs, en prenant notamment des mesures qui leur garantissent l'égalité de chances et de traitement pour les

²² Au début du mois de novembre 1996, la convention n° 111 avait été ratifiée par 122 Etats Membres de l'OIT. La convention donne une définition large du terme «discrimination», réputé comprendre «toute distinction, exclusion ou préférence», fondée notamment sur des considérations de sexe, «qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession». Elle est complétée par la recommandation (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, qui porte sur la politique à mener et la coordination de la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

²³ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 75^e session, 1988, rapport III (partie 4B) (Genève, 1988), paragr. 45-46.

²⁴ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, Etude spéciale de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 83^e session, 1996, rapport III (partie 4B) (Genève, 1996), paragr. 39-40.

hommes et les femmes dans l'emploi et une protection contre le harcèlement sexuel (art. 20.3 d)²⁵.

L'intérêt que l'OIT porte à la question se manifeste aussi dans une série de textes qui n'ont pas force obligatoire: la résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1985, qui demande une action contre le harcèlement sexuel²⁶; les conclusions de la Réunion d'experts sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, tenue en 1989, qui font de la sécurité personnelle des travailleurs, et notamment de la protection contre le harcèlement sexuel et contre la violence au travail, un problème de sécurité et de santé au travail; les conclusions et recommandations du Colloque tripartite sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'emploi dans les pays industrialisés, tenu en 1990, qui traitent expressément du harcèlement sexuel²⁷; la résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1991, qui demande au BIT d'élaborer des directives pratiques, du matériel pédagogique et du matériel d'information sur les questions qui intéressent particulièrement les travailleuses, notamment le harcèlement sexuel sur les lieux de travail²⁸.

Sur le plan interne, le BIT a travaillé dans les années quatre-vingt à l'élaboration d'un projet de guide sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, texte qui demandait, dans la partie consacrée aux conditions d'emploi, que les travailleurs soient protégés dans ce domaine contre tout harcèlement et toute pression motivés par des considérations de sexe ou d'appartenance à un groupe particulier. Sans être destinés à la publication et à une diffusion générale, les documents de ce genre peuvent faire mieux connaître les problèmes de discrimination et les moyens de lutte, comme l'indique la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en en demandant l'élaboration²⁹. Le Directeur général du BIT a adressé d'autre part à tous les membres du personnel une circulaire concernant la politique et les procédures applicables au Bureau en matière de harcèlement sexuel (circulaire n° 6/543 du 2 novembre 1995). Aucune

²⁵ Au début du mois de novembre 1996, dix Etats Membres avaient ratifié cet instrument. Les premiers rapports reçus par le BIT et examinés par la Commission d'experts ne signalent pas de décisions judiciaires concernant l'application de cette disposition.

²⁶ BIT: *Bulletin officiel* (Genève), vol. LXVIII, 1985, série A, n° 2, pp. 92-104: «Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est nuisible aux conditions de travail [...] et aux perspectives d'emploi et de promotion. La politique pour le développement de l'égalité devrait donc inclure des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel» (paragr. 6).

²⁷ Colloque tripartite sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'emploi dans les pays industrialisés, Genève, 19-23 novembre 1990: *Rapport*, doc. SEEIC/1990/2 (Genève, BIT), Conclusions et recommandations, paragr. 24-25.

²⁸ BIT: *Bulletin officiel* (Genève), vol. LXXIV, 1991, série A, n° 2, pp. 90-92, paragr. 4 c). Voir en fin d'article, dans les références, une série de travaux ou de documents qui répondent à ce souci d'informer et d'orienter: BIT, 1994 et 1996, *Husbands*, 1992, O'Regan et Thompson, 1993, Solano et Badilla, 1993, Thomas et Taylor, 1994.

²⁹ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, op. cit. (note 24), paragr. 307.

décision n'a été publiée à ce jour au niveau de l'OIT sur la base de ce texte (le Tribunal administratif de l'OIT n'a été saisi d'aucune affaire qui y fasse référence); nulle mention n'en est faite non plus dans les affaires jugées au niveau national objet de cet article.

Il faut relever au terme de cette section que le projet de recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant du supérieur fait des actes de harcèlement sexuel un motif de licenciement. Signalons aussi que, sur le plan de l'administration interne, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale ont, comme le BIT, défini les principes et les procédures qu'ils entendaient appliquer dans ce domaine³⁰.

Peut-on penser, après la tenue de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, à Beijing, en septembre 1995, que les normes internationales s'imposeront davantage dans ce domaine comme source de droit? On rappellera simplement que le programme d'action adopté par la conférence invite les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les organisations communautaires, les organisations de jeunesse et les organisations non gouvernementales à l'action pour éliminer le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sur les lieux de travail et ailleurs³¹.

Jurisprudence récente

Amérique du Nord

Aux Etats-Unis, le harcèlement sexuel, qui n'est pas défini dans la législation fédérale, est regardé comme une forme de discrimination liée au sexe selon la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII: égalité d'accès à l'emploi)³². La jurisprudence semble évoluer selon un cycle décennal.

C'est au milieu des années soixante-dix que remontent les premiers procès dont on ait parlé où les dispositions de la loi sur les droits civils sont invoquées dans des affaires d'avances répétées, verbales et physiques, auxquelles des travailleuses ont été exposées de la part de supérieurs hiérarchiques³³.

³⁰ Le projet de recommandation de l'UNESCO range parmi les motifs de licenciement valables les voies de fait de nature sexuelle ou autre à l'encontre d'étudiants, de collègues ou d'autres membres de la communauté universitaire et les actes de «perversion du processus éducatif» commis en échange de faveurs sexuelles ou sous forme de chantage sexuel à l'emploi auprès d'employés ou de collègues de rang inférieur (paragr. 49). Sur la politique interne du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale, voir BIT, 1992, pp. 200 et 201.

³¹ ONU: *Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes*, Beijing, 4-15 septembre 1995, doc. A/CONF.177/20, 17 oct. 1995, paragr. 126 a).

³² Le harcèlement sexuel n'est pas spécifiquement reconnu comme un délit civil (*tort*) aux Etats-Unis. Certains commentateurs font valoir cependant que réparation peut être demandée au titre de divers délits ou quasi-délits: négligence à l'embauche, négligence dans le maintien en emploi, cruauté psychique, voies de fait, atteinte à la vie privée (Vance, 1993). Dans tous ces cas, cependant, l'employeur peut rétorquer que les actes commis l'ont été en dehors de la relation d'emploi. Le délit de dol pourrait aussi être invoqué (Vance, *ibid.*), dans la mesure où l'employeur aurait fait une fausse description du lieu de travail à la personne en quête d'emploi.

³³ Barnes c. Train, 13 FEP (Fair Employment Practice) Cases (BNA) 123 (DCC, 9 août 1974); Corne et De Vane c. Bausch & Lomb, Inc., 390 F.Supp. 161 (D. Ariz., 1975); Barnes c. Costle, 561 F.2nd 983 (DCC, 1977).

Alors que les tribunaux, en première instance, s'engagent peu, les juridictions d'appel sont prêtes à faire droit aux demandes des victimes si elles peuvent établir qu'elles ont souffert de ces agissements sur le plan de l'emploi. Dans une affaire jugée en 1975, le tribunal de district, considérant que le comportement du supérieur incriminé ne répondait à aucune intention de l'employeur et ne servait en rien ses intérêts, refuse de tenir celui-ci pour responsable; il fallait voir dans la conduite du supérieur en cause «une propension personnelle, une idiosyncrasie ou une particularité» de celui-ci³⁴. Deux ans plus tard, dans une autre affaire, la juridiction d'appel juge au contraire que le licenciement d'une travailleuse qui n'avait pas répondu à des avances sexuelles constitue une discrimination liée au sexe car sa situation professionnelle s'en est trouvé affectée. Introduisant le fameux critère «si elle n'avait pas été une femme» (si elle n'avait pas été une femme, la participation de la travailleuse à une activité sexuelle n'aurait jamais été sollicitée), la cour établit que le harcèlement sexuel constitue bien une discrimination liée au sexe, mais il faut toujours qu'il ait eu une répercussion sur l'emploi pour être déclaré, comme tel, illicite³⁵. En 1981, la même cour fait faire un pas de plus au droit en admettant qu'une action puisse être intentée pour harcèlement sexuel sans même qu'il soit possible d'établir la perte d'aucun avantage tangible en matière d'emploi³⁶.

C'est une dizaine d'années après que les actions initiales eurent été engagées en vertu de la loi sur les droits civils que la première percée jurisprudentielle s'effectue au niveau de la Cour suprême, laquelle distingue, unanime, deux sortes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail: le harcèlement-marché, c'est-à-dire le chantage sexuel à l'emploi pratiqué par le supérieur hiérarchique qui exige des faveurs sexuelles d'un subordonné pour prix d'un avantage ou de la conservation d'un avantage professionnel (il y a en l'occurrence abus d'autorité); le harcèlement relevant de l'hostilité au travail, forme plus large de harcèlement faite d'avances, de propos, de gestes ou d'autres actes importuns qui ont pour but ou pour effet de gêner indûment la personne visée dans son travail ou de créer un climat de travail intimidant, offensant, hostile ou empoisonné. Il n'est pas nécessaire, dans le second cas, que le refus de la victime de répondre aux avances entraîne un préjudice économique tangible (privation de promotion par exemple). La Cour suprême précise au demeurant que le harcèlement doit être assez grave ou assez insistant pour altérer la situation professionnelle de la victime³⁷.

La jurisprudence fait encore un pas en 1991 dans une affaire où, victime de harcèlement sexuel, une femme avait engagé une action parce qu'elle n'avait pas été consultée sur la sanction interne adoptée par l'entreprise à

³⁴ Corne et De Vane c. Bausch & Lomb, Inc., Tribunal de district de l'Arizona (voir note 33).

³⁵ Barnes c. Costle, Cour d'appel du district de Columbia (voir note 33).

³⁶ Bundy c. Jackson, 641 F.2nd 942 (DCC, 1981).

³⁷ Meritor Savings Bank, FSB c. Vinson, 477 US 57 (1986). Dans la terminologie américaine, *quid pro quo sexual harassment* («harcèlement donnant-donnant») et *hostile working environment sexual harassment*.

l'encontre de l'homme qui l'avait harcelée; celui-ci avait été éloigné temporairement du service où il était employé avec la victime, avec ordre de s'abs tenir de tout harcèlement à son égard sous peine de licenciement, avant d'être réintégré au même endroit. La juridiction d'appel a fait droit à la demande de la femme, dans un arrêt qui prend en considération le jugement d'«une femme raisonnable» sur le comportement en cause, idée qui a été abondamment commentée dans les écrits juridiques³⁸.

L'année suivante, c'est sur un autre aspect du problème, les considérations d'ordre public, que la jurisprudence se précise. Le tribunal était placé devant un cas délicat: le réexamen d'une décision arbitrale de réintégration d'un travailleur qui s'était rendu coupable de harcèlement sexuel et qui faisait valoir que son licenciement avait été entaché de vices de procédure contraires aux garanties négociées. Devant le poids des considérations d'ordre public dont il y avait lieu de tenir compte en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, le tribunal, nonobstant le respect dont la justice avait coutume de faire preuve à l'égard des dispositions négociées par les partenaires sociaux, a déclaré le licenciement justifié³⁹.

Sept ans après celui où elle distinguait, comme on l'a vu, deux formes de harcèlement sexuel, la Cour suprême rend en 1993, à l'unanimité, un autre arrêt marquant. Dans une affaire de harcèlement relevant de l'hostilité au travail, elle n'exige pas la preuve d'une dépression nerveuse patente pour justifier la plainte et elle réintroduit le critère de la «personne raisonnable» pour l'appréciation du comportement en cause⁴⁰. Cet arrêt a fait cependant l'objet de plusieurs critiques: il ne définirait pas assez précisément les agissements qui peuvent être réputés graves ou insistants, comme la Cour suprême l'avait dit dans son arrêt de 1986 (Robinson, Fink et Allen, 1994); il n'indiquerait pas assez clairement s'il faut juger les agissements selon l'appréciation d'une personne raisonnable ou, comme préfèrent apparemment le faire les juridictions fédérales, selon celle d'une femme raisonnable (Estes et Futch, 1994); plus de précision serait nécessaire sur l'importance que doivent prendre les actes de harcèlement pour être censés créer une situation d'hostilité au travail (Halfkenny, 1995). Pour un autre commentateur, en revanche, il fallait se féliciter de la décision de la cour, modèle pour les autres juridictions où le harcèlement sexuel commençait seulement à être reconnu comme un motif spécifique d'action en justice (Campanella, 1994).

C'est dans le cadre d'une action intentée en vertu de la législation sur l'enseignement que la question du harcèlement sexuel sur les lieux de travail a été examinée la même année par un autre tribunal. Considérant que les procédures appliquées étaient entachées de certains vices, celui-ci a jugé que le licenciement de l'enseignant qui s'était rendu coupable de harcèlement était abusif. Alors que la tendance, dans les cas de ce genre, était à la rigueur

³⁸ Ellison c. Brady, Cour d'appel de San Francisco, 9th CA, 23 janv. 1991.

³⁹ Strohmann Bakeries Inc. c. Teamsters Local 776, Cour d'appel de Californie, 969 F.2nd 1442 (CA-3, 1992).

⁴⁰ Harris c. Forklift Systems Inc., 114 S.Ct.367 (1993).

dans la sanction de l'abus d'autorité, le tribunal explique que le pouvoir discrétionnaire d'embauche et de licenciement de l'employeur ne lui donne pas le droit absolu de mettre fin à la relation d'emploi. Cet arrêt a été commenté comme suit: «La cour indique clairement que les principes et les règles selon lesquels toute procédure doit être conduite (*due process*) doivent être respectées. L'employeur ne peut faire usage de son pouvoir discrétionnaire en matière d'emploi pour tourner les procédures prévues dans les affaires de harcèlement sexuel (Hamilton et Veglahn, 1994, p. 591)⁴¹.

Dans une autre affaire concernant une enseignante, la justice s'est montrée plus rigoureuse. Dans l'action qu'elle avait engagée contre son établissement, la demanderesse avait été déboutée en première instance à la fois dans l'optique du chantage sexuel et dans celle de la situation d'hostilité au travail. Dans la première, l'établissement ne pouvait être tenu pour responsable, selon le tribunal, car l'intéressée n'avait pas établi qu'elle avait subi un préjudice économique effectif en rapport avec le harcèlement; il ne pouvait d'ailleurs être tenu pour responsable dans la seconde, car il n'avait pas été informé du harcèlement et il avait institué en tout état de cause une possibilité suffisante de plainte.

Renversant la décision, la juridiction d'appel a déclaré qu'il n'y avait pas lieu de demander à la femme, pour que la plainte pour chantage sexuel soit valable, d'établir l'existence d'un préjudice économique effectif (par opposition à la seule menace d'un tel préjudice); le faire, dans l'hypothèse où la personne se serait soumise aux avances importunes de son supérieur, revient à se focaliser sur la réaction de la victime, alors que c'est d'abord le comportement interdit qu'il faut avoir en vue. Quant à la responsabilité de l'établissement pour la situation d'hostilité créée par le supérieur, le tribunal de première instance n'avait pas jugé comme il fallait; l'établissement pouvait être tenu pour responsable, selon la juridiction d'appel, dans la mesure où le supérieur agit dans le cadre de l'autorité qui lui est déléguée, du moins en apparence, par l'employeur⁴². Pour certains commentateurs, cette décision montre qu'il appartient aux employeurs de mener un large travail d'information auprès du personnel sur la prévention du harcèlement sexuel (Brown et Codey, 1994).

On peut donner ici un exemple de la position restrictive adoptée en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail par différents tribunaux de district (en première instance), sans que ce soit dans des affaires marquantes. La demanderesse, en l'espèce, se plaignait de s'être vu refuser une promotion parce qu'elle n'avait pas répondu aux avances de son supérieur et d'avoir été placée dans une situation d'hostilité au travail. Rejetant la plainte, le tribunal a estimé, sur le premier point, qu'il n'apparaissait pas, dans les déclarations de l'intéressée, que son supérieur lui eût donné, directe-

⁴¹ Starishevsky c. Hofstra University, Cour suprême de l'Etat de New York, S.C.T.N.Y. Index n° 15554/93.

⁴² Karibian c. Columbia University, Cour d'appel, 14 F.3rd 733 (2nd Circuit, New York, 1994).

ment, indirectement ou vaguement, des raisons de voir dans son comportement plus que les avances déplacées de quelqu'un avec qui elle avait apparemment un bon contact de personne à personne. La demanderesse ne pouvait davantage prétendre avoir connu une situation d'hostilité au travail; il aurait fallu pour cela, selon le tribunal, que le comportement incriminé fût assez grave ou assez insistant pour que sa situation professionnelle s'en trouvât affectée et qu'un climat de travail hostile en résultât. Les remarques condescendantes du supérieur, l'impatience qu'il avait montrée et les réflexions qu'il avait faites sur les autres connaissances de l'intéressée n'étaient pas dignes de sa fonction, mais il n'apparaissait pas que son comportement fût si insistant ou dénigrant qu'on pût le qualifier de vexatoire. Le tribunal ajoutait, dans l'exposé de ses motifs, qu'il fallait considérer non seulement que les faits n'étaient pas suffisamment établis en ce qui concerne le harcèlement sexuel et que la demanderesse n'avait pas subi de préjudice sur le plan de l'emploi, mais que, sitôt informée des allégations, l'entreprise avait pris des mesures appropriées pour faire face à la situation⁴³.

Deux autres orientations apparaissent encore dans des affaires récentes, d'une part dans le sens de la prévention, l'entreprise reconnue coupable étant requise de mettre en œuvre un programme d'action pour éviter la répétition des mêmes infractions, d'autre part dans le sens de la réparation ou de la sanction, avec la fixation de dommages-intérêts très élevés.

Dans une affaire de harcèlement sexuel relevant de l'hostilité au travail, le tribunal, sans accorder de réparation pécuniaire à la demanderesse, a condamné l'entreprise, un chantier naval, aux dépens et lui a enjoint de prendre les mesures qui étaient en son pouvoir pour établir un cadre de travail convenable sur les bateaux en réparation (en s'arrangeant notamment avec les armateurs pour enlever les images affichées à bord ou pour les dissimuler à la vue et pour permettre aux membres des équipages d'entreposer leurs affaires personnelles quelque part), de remédier aux conditions qui avaient conduit au harcèlement et de prévenir de tels agissements en prenant sur-le-champ toute une série de mesures énumérées intégralement en annexe au jugement⁴⁴.

L'autre tendance peut être illustrée par une affaire dont on a beaucoup parlé et qui a été jugée par un jury. Le procès avec jury a été rendu possible en effet dans le cadre de la loi sur les droits civils (titre VII) par la loi modificatrice de 1991, qui institue aussi une réparation pécuniaire d'un montant compris entre 50 000 et 300 000 dollars (selon la taille de l'entreprise). Le jury a condamné l'entreprise, un cabinet juridique, à 7,1 millions de dollars de dommages «punitifs», somme la plus élevée, semble-t-il, qui ait jamais été accordée⁴⁵. Bien que l'associé reconnu coupable de harcèlement sexuel ait depuis quitté le cabinet, l'affaire est en appel.

Au Canada, bien que la législation du travail, au niveau fédéral comme au niveau provincial, fasse du harcèlement sexuel sur les lieux de travail un

⁴³ Sexton c. AT&T, No. 90C 4792, 6 fév. 1992, relaté dans 58 FEP Cases 1171.

⁴⁴ Robinson c. Jacksonville Shipyards, Inc., 760 F. Supp. 1486 (M. D. Fla., 1991).

⁴⁵ Weeks c. Baker & McKenzie, Cour suprême de Californie, 1^{er} sept. 1994.

délict spécifique pouvant donner lieu à une action en justice⁴⁶, c'est la législation sur les droits de l'homme que, dans des affaires récentes, les victimes ont invoquée avec succès, conformément à une tendance qui remonte au début des années quatre-vingt⁴⁷ et qui a conduit le juge à reconnaître le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe, discrimination interdite par la législation sur les droits de l'homme dans toutes les provinces⁴⁸. Le Québec suit la même ligne. Dans une affaire dont la Commission des droits de la personne a été saisie en 1993, elle a accordé des dommages-intérêts à une femme victime de harcèlement sexuel en vertu de la législation québécoise sur les droits de la personne (en relevant que les dommages auraient pu être plus importants si la femme avait fait la preuve par la voix d'un expert de l'existence d'un trouble psychologique persistant)⁴⁹.

Sur le terrain arbitral, la recherche des décisions qui ont fait avancer le droit ces dernières années découvre au Canada un filon particulièrement riche. Aggarwal dresse un intéressant tableau des décisions rendues entre 1990 et 1993 (1994, pp. 74-76). Il recense trente-quatre affaires, dont quatorze ont été relatées dans les *Labour Arbitration Cases* (Aurora, Ontario) et vingt n'ont pas donné lieu à commentaires. Seules deux actions ont été intentées au nom des victimes, et dans les deux cas les faits allégués étaient contestés. Le problème était apparemment de savoir s'ils correspondaient à la définition juridique du harcèlement sexuel et si le comportement incriminé relevait de celui-ci.

Dans une affaire où le défendeur, le supérieur hiérarchique, avait déclaré par exemple que la demanderesse avait couché avec plus d'un hôte à l'hôtel, qu'elle pensait «qu'elle pouvait gagner sa vie en écartant les jambes», et où il avait évoqué ses propres expériences sexuelles, l'arbitre, même après avoir admis la possibilité d'une plainte pour conduite déplacée, n'a pas voulu considérer que ce comportement constituait du harcèlement sexuel assimilable à de la discrimination fondée sur le sexe dans la mesure où le défendeur avait agi comme il l'avait fait indistinctement avec du personnel de l'un et de l'autre sexe⁵⁰. Pour Aggarwal, si une telle affaire avait été jugée par un tribunal en application de la législation sur les droits de l'homme, la conclusion aurait été différente.

Dans une autre affaire (dans la même province, l'Ontario), la commission d'enquête a jugé, dans une optique plus large, que le fait de formuler des observations négatives et humiliantes de caractère sexuel et d'affirmer que la

⁴⁶ Le Code fédéral du travail dispose que le salarié a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel et demande à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement (partie III, art. 247).

⁴⁷ A l'affaire *Bell et Korczak c. Alders et Flaming Steer Steakhouse* (Ontario 1980) 1 CHRR (*Canadian Human Rights Report*) D/155.

⁴⁸ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, affaire jugée en appel en application de la législation du Manitoba sur les droits de l'homme, (1989) 1 SCR 1252.

⁴⁹ *Affaire Marotte*, (1993) R.J.Q. 203.

⁵⁰ *Quality Inn c. UFCW, Local 175*, (1990) 14 L.A.C. (4th) 414 (Ontario), notamment p. 436.

place des femmes est à la maison, pour s'occuper des enfants, dénotait un comportement assimilable à du harcèlement sexuel⁵¹.

En ce qui concerne les décisions arbitrales fondées sur les dispositions de conventions collectives, des progrès ont été accomplis aussi bien sur les questions de fond que sur les questions de procédure. Beaucoup de conventions disposent désormais que, la plainte déposée, c'est à la personne accusée qu'il appartient d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel⁵². Il sera intéressant de voir l'issue que trouveront les plaintes soumises à arbitrage selon cette règle.

Que se passe-t-il au Canada si, sur la même accusation de harcèlement sexuel, une plainte est déposée en vertu de la législation sur les droits de l'homme et une action civile engagée simultanément? Aggarwal tente de répondre à la question (1994, pp. 82-83). Relevant que, en règle générale, il n'est pas possible de conduire deux sortes d'action parallèlement, il cite une affaire⁵³ qui montre que l'action civile devait être écartée si le plaignant engageait d'autre part une action en vertu de la législation sur les droits de l'homme: la juridiction civile et la Commission des droits de l'homme pourraient en effet se prononcer différemment sur les faits ou accorder, pour la même réparation, des dommages-intérêts différents, et la plaignante pourrait obtenir réparation des deux côtés. Dans des affaires récentes, d'ailleurs, les tribunaux ont admis que l'action civile continue à condition que le plaignant s'engage à différer toute action en vertu de la législation sur les droits de l'homme jusqu'à ce que l'affaire soit réglée sur le plan civil⁵⁴.

Du côté des procédures, les arbitres semblent très stricts sur le respect des règles et des principes fondamentaux reconnus (*due process*), ce qui les conduit à sanctionner les employeurs qui ne permettent pas à la personne accusée de harcèlement sexuel de préparer sa défense convenablement. On peut citer par exemple une affaire où l'arbitre a écarté l'accusation de harcèlement pour les motifs suivants: la direction de l'école n'avait pas fait faire une enquête sérieuse sur la plainte de l'étudiante; la plaignante n'avait pas fait de déclaration écrite et n'avait jamais participé à une réunion sur l'affaire; la personne chargée de l'enquête n'avait aucune formation ni aucune expérience des affaires de ce genre, elle n'avait interrogé que très brièvement la plaignante et l'accusé; celui-ci n'avait reçu aucune information sur les faits qui lui étaient reprochés ni sur l'identité de la plaignante⁵⁵.

Dans une autre affaire, où l'employeur avait estimé les accusations de harcèlement sexuel fondées et avait licencié la personne qui s'en était prétendument rendue coupable, le tribunal a jugé la mesure abusive et a accordé à celle-ci 180 000 dollars canadiens de dommages-intérêts parce qu'il n'y avait pas eu d'enquête sérieuse et approfondie; selon le tribunal, on pouvait avoir de grands

⁵¹ Chaw c. Levac Supply Ltd., (1991) 14 CHRR D/36.

⁵² Voir par exemple Saskatchewan Association of Human Rights et CUPE Local 3012.

⁵³ Meiklem c. Bot Québec Ltée, (1992) 41 CCEL (*Canadian Cases on Employment Law*) 51 (Ontario General Division).

⁵⁴ Lehman c. Davies, (1993) 1 CCEL (2nd) 15.

⁵⁵ School District No. 22 c. Chilliwack Teachers' Association, (1990) 16 L. A. C. (4th) 1994 (British Columbia).

doutes quant à la véracité des accusations d'une des plaignantes au moins qui, pensait-il, nourrissait des sentiments hostiles à l'égard de l'intéressé⁵⁶.

Mentionnons une dernière affaire où l'arbitre a écarté la plainte pour harcèlement sexuel au motif que le défendeur n'avait pas reçu communication écrite des accusations précises formulées contre lui, communication qu'il n'avait pu obtenir qu'en vertu de la procédure d'accès à l'information. L'arbitre a considéré que le principe fondamental qui veut que l'accusé soit informé des charges qui pèsent contre lui n'avait pas été respecté⁵⁷.

Europe

En France, comme nous l'avons vu, le harcèlement sexuel, que ce soit dans le nouveau Code pénal ou dans les nouvelles dispositions du Code du travail, se trouve circonscrit à l'abus d'autorité dans l'exercice des fonctions. L'une des tendances observées dans la jurisprudence a déjà été évoquée: le strict examen des faits au regard des critères qui définissent un comportement non souhaité de harcèlement sexuel. Il s'agit par exemple de faire le départ entre ce qui ressortit au harcèlement et d'autres comportements tels que plaisanterie et chahut de mauvais goût⁵⁸. Sur la question de la complaisance de la victime (qui pouvait avoir plusieurs explications, dont la peur de faire une histoire en se plaignant de harcèlement), la cour a estimé, dans une affaire jugée en 1990, que c'était une considération qui ne devait pas entrer en ligne de compte pour déterminer si les actes en cause constituaient un harcèlement sexuel reposant sur un abus d'autorité⁵⁹. Sur le plan de la réparation, la solution indemnitaire tend à prévaloir sur la réintégration dans l'emploi, le juge pouvant accorder des dommages-intérêts majorés⁶⁰.

A côté des actions susceptibles d'être intentées par les victimes en vertu des dispositions du nouveau Code pénal (il n'a pas été possible de retrouver des affaires qui aient été jugées à ce jour selon ces dispositions) ou de celles du Code du travail, une action disciplinaire peut être engagée dans l'entreprise par l'employeur, pour harcèlement sexuel ou, sans qu'il y ait eu abus d'autorité, pour faute. Saisi de l'appel d'un travailleur homosexuel licencié pour avoir tenu des propos déplacés, la cour juge ainsi le licenciement justifié, considérant qu'il était fondé, non sur le harcèlement sexuel, mais sur un comportement contraire à la pudeur⁶¹.

L'employeur qui décide de licencier un salarié pour harcèlement sexuel doit motiver précisément sa décision, le salarié devant disposer des éléments nécessaires pour organiser sa défense. On peut citer le cas d'un employeur

⁵⁶ Hughes c. City of Etobicoke, (1991) 92 CLLC 14 (Ontario General Division).

⁵⁷ MacLean c. Canada (Treasury Board), (7 mai 1993) PSSRB file n° 166-2-22580.

⁵⁸ SARL Manpower France c. Defadat, 15 nov. 1991, *RJS*, 1992, p. 78, n° 100.

⁵⁹ Risse c. Chardin, Cour d'appel de Nancy, 28 mars 1990.

⁶⁰ Comme dans l'affaire Société bourguignonne de supermarchés c. Pascal, Dijon, 1^{er} mars 1990, *Chambre jurisprudentielle BS Lefebvre*, 1992/6, p. 287.

⁶¹ Société Euro-Disney c. Vallinas, Cour d'appel de Paris, 18^e chambre, 8 oct. 1993, *RJS*, 1993, p. 741, n° 1260.

condamné à de lourds dommages, non pour ne pas avoir pris de sanction ou fait le nécessaire pour prévenir le risque de harcèlement, mais parce que la motivation du licenciement (qui évoquait le harcèlement sexuel sans autre précision) a été jugée très insuffisante⁶².

Sans que des affaires marquantes aient pu être recensées, les tribunaux du travail se montrent, en Irlande, assez progressistes dans leurs décisions. Dans une affaire où il y avait eu relations sexuelles entre adultes consentants, le tribunal a jugé que le consentement ne pouvait être réputé illimité dans le temps ni quant aux actes qui pourraient avoir lieu ultérieurement. Il a ainsi fait droit à la demande de la plaignante en application de la loi de 1977 sur l'égalité en matière d'emploi (art. 3.4). Toutefois, au moment de fixer la réparation pécuniaire, le tribunal a tenu compte de «l'imprudence» dont elle avait fait preuve en ne cherchant pas d'assistance, c'est-à-dire en continuant de s'exposer au risque, avant de saisir la justice⁶³.

De toute une série de décisions rendues en Espagne ces dernières années dans des affaires de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, il ressort deux choses: la juridiction des affaires sociales semble faire régulièrement droit à la demande de la victime dans l'appréciation des faits, conformément aux dispositions du statut des travailleurs de 1980 (art. 4.2 *e*), 54 et 55) et de la loi de 1995 sur la procédure en matière de travail (art. 180 et 181), avant que la juridiction d'appel n'annule ses conclusions ou ne réduise du moins la réparation.

Dans une affaire où le gérant de l'entreprise avait épié régulièrement les salariées par des ouvertures pratiquées dans la cloison séparant les toilettes des hommes et celles des femmes, le tribunal des affaires sociales reconnaît les faits comme attentatoires à l'intimité de la plaignante et fait droit à sa demande de résiliation du contrat de travail avec indemnisation, conformément aux dispositions du statut des travailleurs (art. 4.2 *e*) et 50)⁶⁴.

⁶² SA Rockwell International c. Loiseau, Nancy, 23 nov. 1992.

⁶³ Labour Court, 29 juin 1990, affaire n° EED 901, dite «A company and a worker».

⁶⁴ María Jesús Guerrero Sotillo c. Fundación Silio Marín SA, tribunal des affaires sociales n° 21 de Barcelone, décision n° 824/91, 1^{er} oct. 1991.

L'article 4.2 *e*) du statut des travailleurs (loi n° 8 du 10 mars 1980 modifiée par la loi n° 3 du 3 mars 1989) dispose ce qui suit:

[...]

2. Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont droit:

[...]

e) au respect de leur intimité et à la considération due à leur dignité, y compris la protection contre les vexations verbales ou physiques de nature sexuelle.

L'article 50 – Résiliation [du contrat] par la volonté du travailleur – est ainsi conçu:

1. Constitueront de justes motifs permettant au travailleur de demander la résiliation de son contrat:

a) les modifications importantes des conditions de travail ayant des répercussions défavorables sur sa formation professionnelle ou l'atteignant dans sa dignité;

[...]

c) toute autre inexécution grave des obligations contractuelles de la part de l'employeur, sauf en cas de force majeure.

2. Dans les cas susvisés, le travailleur aura droit aux indemnités indiquées pour le congédiement illicite.

Dans deux affaires jugées en 1995, l'une et l'autre par un juge femme, le tribunal annule le licenciement prononcé contre la plaignante, selon celle-ci pour des faits de harcèlement sexuel commis par un supérieur, jugeant insuffisants les motifs invoqués par l'entreprise. Dans les deux cas, le juge a ordonné la réintégration immédiate de la salariée, avec paiement intégral du salaire pour toute la période écoulée depuis le licenciement⁶⁵. Dans une autre affaire encore, après un licenciement pour harcèlement sexuel, le demandeur, qui contestait la mesure en arguant que le motif n'en était pas clairement indiqué dans la lettre de licenciement, est débouté par le tribunal, pour lequel son comportement constituait indiscutablement du harcèlement à l'égard de ses subordonnées et il était parfaitement informé⁶⁶.

Comme nous l'avons dit plus haut, plusieurs commentateurs envisagent le harcèlement sexuel dans l'optique de la sécurité et de l'hygiène du travail, qu'il appartient à l'employeur d'assurer, et l'on peut mentionner au moins une décision qui va dans ce sens. Dans une affaire où une femme avait été victime d'une agression sexuelle commise par un collègue sur les lieux de travail, la juridiction d'appel, suivant le tribunal des affaires sociales, a statué que l'incapacité de travail provisoire qui en avait résulté devait être considérée (aux fins de réparation) comme une incapacité causée par un accident du travail et non par une maladie ordinaire⁶⁷.

Comme nous l'avons signalé, plusieurs décisions récentes reviennent, en appel, sur les sanctions ou la réparation prononcées en première instance. La décision la plus critiquée par les commentateurs est peut-être celle qui a été rendue dans une affaire de harcèlement sexuel verbal qui avait entraîné une dépression et une incapacité de travail temporaire. La victime avait engagé une action contre son supérieur hiérarchique et contre l'entreprise auprès du tribunal des affaires sociales, lequel avait condamné les défendeurs à 1,5 million de pesetas de dommages-intérêts pour discrimination fondée sur le sexe et atteinte aux droits fondamentaux de la victime. Celle-ci avait fait appel et demandé une sanction exemplaire afin que la société sache qu'il existait des recours juridiques contre les agissements en cause. L'appel a été rejeté, bien que le délit de harcèlement sexuel ait été retenu, le tribunal relevant qu'il ne pouvait porter sur la réparation originellement accordée, dont la victime s'était dite satisfaite. L'appel formé par l'entreprise a été partiellement rejeté lui aussi, celle-ci étant tenue pour solidairement responsable au titre de la responsabilité du fait d'autrui (en

⁶⁵ Concepción Canet Ríos c. Compañía Nacional de Seguros y Reaseguros SA, tribunal des affaires sociales n° 21 de Madrid, 22 fév. 1995, décision n° 65/95. María Victoria Manzano García c. Empresa Tome SA, tribunal des affaires sociales n° 29 de Madrid, 30 mai 1995, décision n° 291/95.

⁶⁶ Fernando Z. G. c. Empresa H. SA, tribunal des affaires sociales n° 3 de Cadix, 15 mars 1995, décision n° 74/95.

⁶⁷ Recours n° 208/89, chambre sociale du tribunal supérieur de justice de Castille-La Manche, arrêt n° 197 du 16 novembre 1989, appel interjeté par l'Institut national de la santé et l'Institut national de la sécurité sociale.

application de l'article 1093.4 du Code civil). Le montant de la réparation a été ramené à 500 000 pesetas⁶⁸.

On peut mentionner trois autres affaires jugées en 1995, en appel, par le même tribunal. Dans la première, celui-ci a ramené de 7 millions de pesetas, somme jugée totalement disproportionnée, à 600 000 pesetas le montant des dommages accordés à la victime pour préjudice moral et a annulé la réparation de 1 million de pesetas pour préjudice physique, compte tenu notamment des réparations accordées par ailleurs. Dans la deuxième, le délit de harcèlement sexuel ayant été retenu, il a ramené de 1 million de pesetas à 150 000 le montant des dommages accordés, à une aide de cuisine, laquelle avait réclamé en appel la somme de 10 millions de pesetas. Dans la troisième, il a annulé la réparation de 775 000 pesetas accordée à la femme, considérant que celle-ci n'avait pas été victime de harcèlement sexuel (quand bien même certains agissements du défendeur, avec qui, au demeurant, elle avait conservé de bons contacts, auraient pu être ainsi décrits), que là n'était pas la cause de sa dépression et qu'elle n'avait pas été atteinte dans ses droits fondamentaux (cette décision a fait l'objet d'un pourvoi devant la Cour constitutionnelle)⁶⁹.

Au Royaume-Uni, de nombreux commentateurs ont décrit les possibilités d'action qu'offre la loi du 12 novembre 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe et la loi du 31 juillet 1978 sur la protection de l'emploi (art. 55.2 c)) contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. La première victoire dans une affaire de harcèlement a été remportée en 1986, devant une cour d'appel, troisième juridiction à se prononcer en l'espèce. Le tribunal du travail avait estimé que la plaignante, une laborantine, avait bien subi un certain harcèlement, mais que ses collègues hommes auraient traité un homme qu'ils n'auraient pas aimé de façon tout aussi déplaisante. Pour le tribunal d'appel du travail, les agissements à connotation sexuelle des hommes (plaisanteries, allusions, observations, gestes) ne pouvaient avoir aucune place dans leur conduite à l'égard d'un homme. Obligée de demander une mutation et de quitter l'école où elle travaillait, la victime avait subi un préjudice dans son emploi. On pouvait considérer de plus que le seul fait d'avoir été exposé à un environnement hostile pouvait suffire à faire admettre une plainte en harcèlement sexuel. Saisie à son tour, la cour d'appel a indiqué que ce qui était en cause, c'était, non le mobile de la personne qui commettait les actes visés, mais la nature de ceux-ci: si la conduite de l'accusé comportait des agissements de caractère sexuel dont il n'aurait pas usé à l'égard d'une personne du même sexe que

⁶⁸ Recours n° 3141/94, chambre sociale du Tribunal supérieur de justice de Galice, arrêt du 23 août 1994, affaire Daniela Vázquez Martínez Herizalde c. Emilio Toledo Rigote et Weldingtec SL (appels interjetés par les deux parties).

⁶⁹ Recours n° 4522/94, arrêt du 20 janvier 1995, affaire Alejandra Álvarez Baldomero c. Máximo González Paz; recours n° 4354/95, arrêt du 17 février 1995, affaire Ana Isabel Durán Vicente c. Moises Piñeiro Fontenla (appels interjetés par les deux parties); recours n° 320/95, arrêt du 9 fév. 1995, affaire Ana María Izquierdo Esteban c. Organización Tiendas Galicia SL et Salvador Beloso Arenosa.

lui (c'était en l'occurrence d'un homme), alors la demande était fondée, et la cour y a fait droit ⁷⁰.

Une nette évolution semble se produire en 1990 dans la façon dont sont jugés les actes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Dans une affaire où le tribunal du travail avait fait droit à la demande de la plaignante à la fois pour licenciement détourné et pour discrimination fondée sur le sexe, le tribunal d'appel du travail statue qu'un seul incident de caractère grave dans l'emploi peut suffire à constituer un délit en application de la loi de 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe et il rejette l'appel formulé par l'entreprise ⁷¹.

Dans une autre affaire, la Chambre des lords pose un principe général de droit en matière de harcèlement sexuel, en déclarant que l'existence d'un mobile ou d'une intention discriminatoire n'est pas nécessaire pour que soit constitué le délit de discrimination. L'argument volontiers avancé par les personnes accusées d'actes de harcèlement, à savoir qu'elles n'avaient pas l'intention de nuire, peut être écarté en considération des effets que ces actes ont eus sur la victime ⁷². Cette position rejoint celle qu'adoptent les tribunaux des Etats-Unis, comme on l'a vu, quand ils appliquent le critère de l'impact sur la victime et non celui de l'intention délictueuse de l'accusé.

On peut mentionner une décision rendue en 1994 qui, au contraire, n'a pas fait avancer le droit. Le tribunal du travail avait jugé que l'affichage d'images de femmes dans des situations à caractère sexuel ne relevait pas d'un traitement défavorable des femmes en raison de leur sexe car des hommes sensibles auraient eux aussi été choqués. La juridiction d'appel a confirmé ce jugement, soucieuse, conformément à la tendance évidente dans d'autres appels, de ne pas remettre en cause la décision d'un tribunal du travail quand elle n'est pas contraire à la raison ou manifestement erronée ⁷³.

Bien que l'examen de la jurisprudence sur la responsabilité de l'employeur conduise à évoquer des affaires antérieures à la période considérée, il convient d'en dire quelques mots, pour voir les progrès accomplis. En application de la loi de 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe (art. 41.1), l'ignorance où l'employeur pouvait être des faits de harcèlement sexuel ne suffit pas à l'exonérer de la responsabilité qu'il assume du fait d'autrui. Dans une affaire jugée en 1987, la juridiction d'appel le déclare responsable des actes qu'il a effectivement autorisés ainsi que de la façon dont le salarié accomplit ces actes ⁷⁴. Dans une autre affaire, en revanche, le tribunal d'appel du travail admet qu'il invoque les dispositions de la même loi qui

⁷⁰ Porcelli c. Strathclyde Regional Council, ICR 177 EAT, 1985, jugement confirmé en 1986, ICR 564, Scottish Court of Session.

⁷¹ Bracebridge Engineering Ltd. c. Darby, IRLR 3 (*Industrial Relations Law Reports*), 1990.

⁷² James c. Eastleigh Borough Council, IRLR 288, 1990.

⁷³ Steward c. Cleveland Guest (Engineering) Ltd., IRLR 440, 1994.

⁷⁴ Aldred c. Nacanco, IRLR 292, 1987

l'exonèrent de sa responsabilité (art. 41.3) s'il a pris les mesures appropriées pour empêcher le salarié d'enfreindre cette loi ⁷⁵.

En matière de réparation et de sanctions, le juge peut accorder des dommages pour préjudice pécuniaire mais aussi pour préjudice non pécuniaire, comme il l'a fait en appel dans une affaire où l'employeur avait agi «de façon arbitraire, malveillante, insultante ou despotique» ⁷⁶. Les tribunaux du travail ont suivi cette voie dans deux affaires intéressantes jugées en 1993. Dans l'une, le tribunal a considéré comme vexatoire et tombant comme tel sous le coup de la loi de 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe (art. 4) le comportement des collègues d'une victime d'actes de harcèlement sexuel qui l'avaient traitée «comme une pestiférée» pour avoir saisi la justice d'une plainte ⁷⁷. Dans l'autre, il a accordé des dommages majorés en application de la même loi (art. 66.4) à une jeune fille de 16 ans qui avait été obligée de relater les actes de harcèlement sexuel qu'elle avait subis en audience publique et qui avait été interrogée contradictoirement sur ses déclarations ⁷⁸.

Asie et Pacifique

Bien que l'action ait été intentée en 1989, un peu avant la période considérée dans cet article, il convient d'évoquer l'affaire marquante jugée au Japon en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail en 1992, car c'est apparemment la seule décision importante – on en a beaucoup parlé – qui ait été rendue à ce sujet ces dernières années ⁷⁹.

Invoquant la Constitution, qui interdit la discrimination pour des raisons de sexe (art. 14) et qui garantit le droit de rechercher le bonheur dans des conditions de respect ainsi que les droits fondamentaux en matière de travail (art. 13), la plaignante a engagé une action contre son employeur (une maison d'édition) et contre un des directeurs, pour avoir créé, par un comportement vexatoire à son égard du point de vue sexuel (en faisant courir des bruits diffamatoires) un climat d'hostilité au travail. Faisant droit à sa demande, le juge a condamné l'entreprise et le supérieur coupable à verser au total 1,65 million de yen à titre de réparation (la plaignante avait demandé 3,6 millions).

Considérant que les propos du supérieur avaient contraint la plaignante à démissionner en salissant sa réputation professionnelle en tant que femme et en provoquant une détérioration de ses conditions de travail, le juge a admis, semble-t-il, l'existence de deux formes de harcèlement: chantage sexuel et hostilité au travail. Il a évité, notons-le, de parler de «harcèlement sexuel» (*seku hara*). Et il a retenu la culpabilité non seulement du supérieur

⁷⁵ Balgobin & Others c. London Borough of Tower Hamlets, IRLR 401, 1987.

⁷⁶ Alexander c. The Home Office, IRLR 190, 1988.

⁷⁷ Pedelty c. Rotherham Metropolitan Borough Council, I. T. case n° 62051/93, 21 sept. 1993.

⁷⁸ Knox c. Lurgan Community Workshop & McConville, I. T. case n° 452/93, 7 sept. 1993.

⁷⁹ Tribunal civil de district de Fukuoka, 16 avril 1992.

qui avait fait circuler les fausses rumeurs, mais aussi de l'entreprise, dont la seule réaction avait été d'essayer de rétablir l'harmonie en poussant la victime à démissionner.

Parmi les cas signalés par la presse, mentionnons la plainte déposée en 1991 par une jeune femme pour actes de harcèlement sexuel commis par ses supérieurs⁸⁰ et le jugement condamnant en 1995 un président de société à verser 1,5 million de yen de dommages à une jeune salariée de 19 ans qu'il avait pressée de lui accorder des faveurs sexuelles; c'est la première fois qu'une femme au Japon gagnait un procès pour harcèlement sexuel sans qu'il y ait eu contacts physiques ou diffamation⁸¹.

En Australie, une affaire jugée en 1995 montre, comme des affaires évoquées plus haut aux Etats-Unis et au Canada, l'importance accordée au respect des principes et des règles selon lesquels toute procédure doit être conduite (*due process*), considération qui peut primer sur la sanction du harcèlement. Le licenciement d'un chauffeur-livreur pour harcèlement sexuel a été jugé brutal, abusif et, comme tel, contraire à la loi de 1988 sur les relations professionnelles au motif que l'intéressé, qui justifiait au demeurant de longs antécédents professionnels sans tache, n'avait reçu aucune information sur la question. De plus, l'employeur n'avait pas suivi la procédure convenue en cas de différend. Chose intéressante, au cours d'une réunion avec l'employeur, le syndicat du salarié avait menacé d'agir si celui-ci était licencié. Il est apparu pendant l'instance que le livret remis au personnel indiquait que le harcèlement sexuel était contraire à la loi et ne serait pas toléré. L'employeur a admis toutefois – et c'est de toute évidence ce qu'a retenu le tribunal – que la politique de l'entreprise en la matière était nouvelle et que son programme d'information n'avait pas encore atteint la ville où le salarié était établi⁸².

Dans une affaire jugée au début de 1996 au Queensland, où une candidate à l'emploi avait été victime de harcèlement sexuel, le salarié accusé, qui l'avait attirée dans un appartement pour une interview et qui avait su qu'elle tenait beaucoup à retrouver du travail, a été jugé coupable en application de la loi de 1991 du Queensland contre la discrimination. L'entreprise a été tenue pour responsable elle aussi des propos et des actes vexatoires du salarié, dans la mesure où elle avait à répondre de lui, car toute personne sensée aurait pu prévoir que la victime serait choquée, humiliée ou intimidée par le comportement de celui-ci. Cependant, le tribunal n'a pas compté, dans les dommages qu'il a accordés, de part au titre du préjudice pécuniaire, la demande de la victime, sur ce point, ayant été peu claire; l'entreprise et le

⁸⁰ Plainte déposée auprès du tribunal de district de Kumamoto. «Accused accept harassment finding», *The Japan Times* (Tokyo), 2 mai 1992; «Kumamoto city assembly woman collapses while fighting sexual harassment suit», *Asahi Evening News* (Tokyo), 19 juin 1992.

⁸¹ Jugement rendu par un tribunal d'Osaka. «Feminism reaches Japan», *The Economist* (Londres), 1^{er} juin 1996, p. 90.

⁸² Andrew & Another c. Linfox Transport (Aust.) Pty Ltd., tribunal des relations professionnelles, 4 déc. 1995, *Australian and New Zealand Equal Opportunity Law and Practice* (North Ryde, Sydney), 92-807, pp. 78 966-78 968.

salarié ont été condamnés à verser seulement 3 000 dollars australiens pour atteinte morale et humiliation⁸³.

Dans une affaire jugée dans le Territoire du Nord, née d'une plainte pour harcèlement sexuel formée par une salariée contre son employeur, une librairie, et contre deux gérants de celle-ci, la cour a annulé certaines décisions de procédure prises par la Commission de répression de la discrimination. Dans cette affaire comme dans d'autres, on voit la juridiction de degré supérieur veiller prioritairement au respect des règles de procédure fixées, quand c'est le cas, par la législation (en l'occurrence la loi de 1992 contre la discrimination du Territoire du Nord)⁸⁴.

Le rapport annuel de la Commission australienne des droits de l'homme et de l'égalité des chances contient des études sur des affaires relevant du mandat de la commission. On y trouve chaque année, pour la période qui nous intéresse ici, plusieurs études sur des affaires de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Le rapport pour 1989-90 relate ainsi l'histoire d'une secrétaire qui se plaignait d'avoir subi des actes de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique (lequel était notamment venu la trouver chez elle sans être invité et lui avait imposé une fois des relations sexuelles). Le supérieur lui disait fréquemment qu'elle perdrait son emploi si elle refusait ses avances ou disait quoi que ce soit à quiconque. Revenant de vacances et repoussant les avances renouvelées de son chef, la femme n'obtint pas de travail. Elle se plaignit au conseil d'administration, sur quoi le supérieur démissionna et elle retrouva un emploi. Elle fut toutefois exposée alors, déclara-t-elle, à des mesures de représailles de la part de son nouveau chef, mesures qui aboutirent à son licenciement. Bien que l'entreprise eût nié qu'elle eût été licenciée à titre punitif, la salariée a reçu 17 500 dollars australiens en guise de réparation⁸⁵.

Dans le rapport pour 1990-91, on trouve le cas d'une femme employée comme opératrice de traitement de texte par un organisme de droit public et licenciée, selon le motif invoqué, parce que son travail ne donnait pas satisfaction, mais en réalité, d'après elle, parce qu'elle avait repoussé les avances sexuelles du chef de service. Après avoir fait faire une enquête interne, l'organisme devait arriver à la conclusion qu'il n'y avait nulle preuve de harcèlement. Le licenciement pouvait comporter cependant un élément abusif car les procédures de conseil qui auraient dû être suivies ne l'avaient pas été. L'organisme a accepté de payer à l'employée l'équivalent de quatre semaines de salaire en règlement de sa plainte⁸⁶.

⁸³ Hambleton c. Gabriel the Professional Pty Ltd. & Another, tribunal de répression de la discrimination du Queensland, 19 janv. 1996, *Australian and New Zealand Equal Opportunity Law and Practice* (North Ryde, Sydney), 92-791, pp. 78 834-78 836.

⁸⁴ Drew & Others c. The Delegate of the Anti-discrimination Commission & Another, Cour suprême du Territoire du Nord, 20 fév. 1996, *Australian and New Zealand Equal Opportunity Law and Practice* (North Ryde, Sydney), 92-823, pp. 79 058-79 072.

⁸⁵ Human Rights and Equal Opportunity Commission: *Annual Report, 1989-90* (Canberra, Australian Government Publishing Service, 1990), pp. 84-85.

⁸⁶ Human Rights and Equal Opportunity Commission: *Annual Report, 1990-91* (Canberra, Australian Government Publishing Service, 1991), pp. 85-86.

Les rapports annuels des services chargés des questions de droits de l'homme et d'égalité au niveau des Etats donnent aussi de brèves relations des plaintes pour harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Dans un cas, par exemple, le Bureau des droits de l'homme du Territoire de la capitale a été contacté par une entreprise qui lui demandait de l'aider à régler des allégations de harcèlement sexuel formulées par une salariée à l'encontre d'un collègue avec lequel elle était appelée à travailler sans que personne d'autre fût présent. Sans reconnaître les faits qui lui étaient reprochés, l'homme a affirmé, lors de la procédure de conciliation, qu'il n'y aurait plus de problème. Cette réponse a donné satisfaction à la plaignante comme à l'entreprise, qui a fait cependant comprendre au salarié qu'elle prendrait des mesures plus rigoureuses si de nouvelles allégations devaient être formulées à son endroit⁸⁷.

S'il est intéressant de voir que tous ces organismes font connaître les mesures de conciliation qu'ils ont eu à prendre, il ne faut pas oublier que la plupart des procédures sont couvertes par la loi de 1988 sur la protection de la vie privée et qu'elles ne peuvent renseigner l'employeur sur les plaintes formulées à moins d'aller jusqu'à l'examen en audience publique. La Commission australienne des droits de l'homme et de l'égalité des chances émet des réserves sur l'information qu'elles pourraient apporter en tout état de cause: quand, sur une plainte, la conciliation aboutit, il est rare qu'elle comporte une nette reconnaissance de responsabilité; en général, la personne incriminée se contente de s'excuser sans concéder quoi que ce soit, l'entreprise de s'engager à revoir ou à renforcer son action contre le harcèlement, et il y a arrangement financier⁸⁸.

En vertu des modifications apportées en 1992 à la loi de 1988 sur les relations professionnelles (art. 93 notamment), la Commission des relations professionnelles doit tenir compte, dans l'exercice de ses fonctions, des principes énoncés, pour ce qui concerne l'emploi, par la loi de 1984 sur la discrimination liée au sexe⁸⁹. Si une sentence arbitrale lui est soumise en application de cette dernière loi (art. 50A), la commission doit convoquer une audience pour l'examiner (loi sur les relations professionnelles, art. 111A). Les parties à la procédure à l'issue de laquelle la sentence a été rendue doivent participer à l'audience, de même que le commissaire pour les affaires de discrimination fondée sur le sexe⁹⁰. Il sera intéressant de voir si la Commission des relations professionnelles aura à connaître ainsi des plaintes pour violation de la loi sur la discrimination liée au sexe dans des affaires de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

⁸⁷ ACT Human Rights Office: *Annual Report, 1992-93* (Canberra, ACT Printer, 1993), p. 17.

⁸⁸ Human Rights and Equal Opportunity Commission: *Sex Discrimination Act, 1984: A review of CES services and programs* (Sydney, avril 1995), p. 34.

⁸⁹ Loi n° 86 de 1988 sur les relations professionnelles, modifiée par la loi n° 132 de 1992, entrée en vigueur le 26 novembre 1992.

⁹⁰ Loi n° 4 du 21 mars 1984 sur la discrimination liée au sexe, modifiée par la loi n° 179 de 1992, entrée en vigueur le 13 janvier 1993.

C'est en application de la loi du 10 août 1993 sur les droits de l'homme et de la loi n° 22 du 7 mai 1991 sur le contrat de travail que le délit de harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut être poursuivi en Nouvelle-Zélande. La procédure de réclamation individuelle prévue par le second texte (art. 27.1 *d*) a été décrite comme l'une des plus complètes instituées par la législation dans les pays industrialisés, la loi en réglant tous les grands aspects (définition du harcèlement, protection juridique, responsabilité de l'employeur, réparation, présentation des réclamations) (BIT, 1992, p. 56). La Nouvelle-Zélande est le seul pays où une procédure spéciale est ainsi établie dans le droit du travail pour les affaires de harcèlement sexuel. La personne qui s'estime victime de harcèlement peut, soit formuler une réclamation individuelle en vertu de ces dispositions, soit déposer une plainte en vertu de la loi sur les droits de l'homme (elle ne peut engager les deux actions parallèlement (article 39.1 de la loi sur le contrat de travail, article 64 de la loi sur les droits de l'homme)).

Plusieurs affaires jugées au début des années quatre-vingt-dix tournent autour de questions de procédure rencontrées dans l'examen des plaintes pour harcèlement sexuel en vertu de la législation antérieure. C'est aussi un problème de procédure qui s'est posé dans un cas récent, celui du respect du caractère confidentiel des affaires de ce genre, exigence qui est souvent de la plus haute importance et pour la personne mise en cause et pour le plaignant. Accusé de harcèlement sexuel à l'encontre d'une étudiante, un chargé de cours avait d'abord nié les faits puis avait pris, après une réunion interne, des engagements écrits. L'étudiante, qui devait être employée par la suite comme assistante, déposa alors une plainte formelle, et un nouvel accord fut signé après médiation. Au moment du renouvellement de son contrat d'assistante, marqué par des difficultés, elle engagea une procédure de réclamation individuelle, qu'elle décida d'abandonner, les difficultés ayant été aplanies. Contacté par un journaliste au sujet de la plainte dont il avait fait l'objet, le chargé de cours demanda qu'une interdiction permanente fût faite aux journaux de publier quoi que ce soit sur l'affaire. Sa demande fut acceptée en considération du caractère confidentiel de l'accord qui y avait mis fin, lequel devait être protégé⁹¹.

Une autre action récente engagée selon la procédure de réclamation individuelle montre comment, sur la base des faits, le juge peut apprécier les allégations de harcèlement sexuel. La demanderesse, qui, lors de son engagement, avait été informée de l'humour un peu particulier qui avait cours dans l'entreprise, avait été malicieusement amenée à répéter des jeux de mots obscènes sur le système d'appel interne. Les salariés responsables furent admonestés, et l'employée reçut l'assurance que l'incident ne se reproduirait pas. Peu après, son travail ayant été critiqué, elle se défendit en mentionnant le harcèlement sexuel dont elle avait été victime, à quoi on lui répondit qu'elle faisait toute une histoire pour une plaisanterie. Invitée à se demander si elle

⁹¹ M. c. Independent Newspapers Ltd. and Wellington Newspapers Ltd., [1992] 1 ERNZ, 20 déc. 1991.

voulait vraiment rester dans son emploi, elle se sentit obligée de démissionner, ce qu'elle fit le lendemain. Jugeant qu'elle avait été victime, sans justification, d'un licenciement détourné, le tribunal a condamné l'entreprise à payer les dépens et à lui verser 3 000 dollars néo-zélandais, sans retenir cependant le délit de harcèlement sexuel: sans doute les propos visés tombaient-ils sous le coup de la définition donnée dans la loi de 1991 sur le contrat de travail, mais il fallait considérer que l'employeur avait pris toutes les mesures voulues pour empêcher la répétition des faits et qu'il avait averti l'intéressée qu'elle devait accepter ce genre de comportement si elle souhaitait avoir sa place dans l'entreprise ⁹².

Afrique

En dehors de l'affaire évoquée au début de cet article, jugée en Côte d'Ivoire ⁹³, il n'a pas été possible de recenser de décisions de justice, importantes ou non, concernant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les pays d'Afrique francophone.

Pour l'Afrique anglophone, on peut mentionner plusieurs affaires jugées en Afrique du Sud. Les quatre affaires soumises à des tribunaux du travail l'ont été en vertu des dispositions relatives aux pratiques abusives de la loi de 1956 sur les relations de travail, remplacée aujourd'hui par la loi de 1995.

Bien qu'un peu antérieure à la période considérée, la première et la principale mérite d'être rappelée ici car elle a confirmé nettement certaines tendances jurisprudentielles dans ce domaine. Appelé à se prononcer sur le licenciement d'un travailleur pour actes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, le tribunal, considérant que l'accusé savait que sa conduite était inadmissible et que, en dépit de plusieurs avertissements du directeur, il avait récidivé, a jugé le licenciement justifié, dans le cadre d'une définition large du harcèlement sexuel englobant à la fois le chantage sexuel à l'emploi et le harcèlement relevant de l'hostilité au travail. Tout en enjoignant à l'entreprise de veiller à ce que son personnel ne soit pas exposé à de tels agissements, le tribunal laissait à la direction le soin de fixer les normes de conduite à observer ⁹⁴. Halfkenny (1995) remarque à ce propos que, les cadres de direction étant généralement des hommes, il n'est pas sûr que les normes ainsi établies répondent au mieux aux intérêts du personnel féminin.

Une sentence arbitrale récente tente de donner une définition détaillée du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Pour un commentateur (Campanella, 1994), toutefois, elle n'aborde pas la question, soulevée au cours des débats, de l'intention délictueuse (considérée comme un élément essentiel du harcèlement) ni, du même coup, celle de l'absence de responsabilité en l'absence de faute. Considérant, pour déterminer si les actes visés étaient

⁹² *Fulton c. Chiat Day Mojo Ltd.*, [1992] 1 ERNZ, 2 avril 1992.

⁹³ Voir plus haut, notes 12 et 13.

⁹⁴ *J. c. M. Ltd.*, (1989) 10 I.L.J.755 (IC).

importuns, et le point de vue de la victime présumée et celui de l'auteur présumé de ceux-ci, l'arbitre est arrivé à la conclusion que, selon l'un et l'autre, il y avait eu harcèlement sexuel. Le licenciement, pourtant, était à ses yeux une sanction trop rigoureuse en pareil cas. Il a ainsi ordonné à l'entreprise de réintégrer le travailleur et d'adresser à tous les membres du personnel une circulaire sur la politique qu'elle entendait suivre en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail ⁹⁵.

Mentionnons une dernière affaire où une travailleuse avait accusé l'un des directeurs de l'entreprise de harcèlement sexuel et où, après une enquête disciplinaire, elle avait été licenciée, ses accusations, jugées dénuées de fondement, créant un climat de dissension préjudiciable aux intérêts de l'entreprise. Le tribunal du travail, s'étant attaché à déterminer si l'enquête interne qui avait abouti au licenciement avait été correctement conduite et sur le fond et quant à la procédure, a conclu que le licenciement était abusif et a laissé aux parties le soin de s'entendre sur la réparation ⁹⁶.

Observations finales

Rares ont été, ces dernières années, les arrêts rendus par les plus hautes instances (comme la Cour suprême aux Etats-Unis ou la Chambre des lords au Royaume-Uni) en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Les affaires évoquées dans les pages qui précèdent font apparaître cependant, dans les décisions judiciaires et les sentences arbitrales, la confirmation des tendances déjà observées dans différents pays, voire d'importants progrès du droit. Il sera intéressant de refaire le point dans une dizaine d'années sur certaines questions, concernant notamment les actions susceptibles d'être engagées, la responsabilité de l'employeur, les réparations et les sanctions, et de voir si les choses auront continué ou non d'avancer.

Sur les progrès du droit, quelles observations peut-on faire? On peut relever premièrement que, suivant la même ligne que les Etats-Unis, de nombreux pays désignent expressément le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination liée au sexe qui fait obstacle à l'intégration des femmes dans la vie professionnelle. Si, à cet égard, les décisions des tribunaux des Etats-Unis ont eu une grande influence sur celles des juridictions d'autres pays, on continue d'observer au niveau national, dans les orientations juridiques, de remarquables différences. L'exemple de l'Espagne, qui permet d'invoquer la législation sur la sécurité et l'hygiène du travail, celui de la France, avec l'institution de sanctions pénales, celui de l'Afrique du Sud, où le débat se poursuit sur la nécessité d'établir l'existence d'une faute pour engager la responsabilité délictuelle, montrent la diversité des moyens qu'on peut envisager de mettre en œuvre, selon les systèmes juridiques, pour réprimer les agissements visés.

⁹⁵ Affaire Pick'n Pay Stores Ltd., Independent Mediation Services South Africa (IMSSA): *Arbitration Digest* (Johannesburg), vol. 3, partie 1, août-nov. 1993, p. 136.

⁹⁶ Lynne Martin-Hancock c. Computer Horizons, affaire n° 11/2/14268, oct. 1994.

On peut observer ensuite que, selon le dispositif juridique mis en place, les victimes de harcèlement sexuel peuvent obtenir des résultats très différents. La législation sur l'égalité de chances en matière d'emploi peut être particulièrement avantageuse pour les plaignants dans la mesure où elle établit généralement une procédure et des instances spéciales, instances qui, connaissant bien les problèmes de discrimination pour des raisons de sexe, sont peut-être mieux en mesure que d'autres d'apprécier les faits et d'appliquer le droit dans les affaires de harcèlement sexuel. Dans les pays où le problème relève du droit du travail, on peut craindre que seule une forme de harcèlement, le chantage à l'emploi, ne puisse être poursuivie et que le plaignant ne soit tenu d'établir qu'il a subi un préjudice (ou la menace d'un préjudice aux termes de certaines décisions récentes) sur le plan professionnel. Les dispositions sur le licenciement abusif (ou détourné) sont un moyen, dans certains pays d'Europe, d'assurer une protection. La voie pénale comporte des embûches en raison de la rigueur de la charge de la preuve, qui repose dans la plupart des systèmes, en vertu de la présomption d'innocence, entièrement sur l'auteur de la plainte⁹⁷.

Il faut évoquer, quant aux juridictions appelées à connaître des affaires de harcèlement sexuel, leur composition. Beaucoup de spécialistes signalent les stéréotypes qui guident les juges hommes un peu partout dans le monde (Bronstein et Thomas, 1995, Chotalia, 1994-95, Conti, 1995, Earle et Madek, 1993, Flynn, 1996, Job, 1993, MacKinnon, 1979). On peut trouver des éléments à l'appui de telles critiques dans des décisions qui ne sont pas si anciennes. Dans une affaire jugée aux Etats-Unis en 1986, par exemple, le témoignage des parties a été interprété d'une manière sexiste, ce qui a conduit à une application partielle de la loi⁹⁸. La décision des juges majoritaires, qui présentait la femme comme une personne «pénible», a été abondamment critiquée par les commentateurs.

Dans une affaire jugée au Royaume-Uni, un magistrat montrait, en rejetant la plainte d'un travailleur qui accusait l'employeur de pratique discriminatoire parce qu'il autorisait les travailleuses à partir quelques minutes avant la fin du poste pour éviter la bousculade, comment il voyait le rôle de la légis-

⁹⁷ La Commission européenne a abordé la question dans une proposition de directive relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité des rémunérations et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes (COM(88) 269 final, *Journal officiel des Communautés européennes* (Bruxelles), 31^e année, n° C 176, 5 juillet 1988, pp. 5-7). Dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe, la procédure se trouverait simplifiée pour les personnes qui s'estiment lésées en ce sens que, dès lors qu'elles auraient établi une présomption simple de discrimination, la charge de la preuve serait renversée, et ce serait au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. L'Allemagne, la France, l'Italie et la Suisse ont déjà opté pour une solution de ce genre. La question est discutée dans l'Etude spéciale de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations citée plus haut (voir note 24). Pour la commission, il y a grand intérêt à renverser ainsi la charge de la preuve, une fois la présomption simple établie par le plaignant. Comme il est très difficile de prouver des pratiques discriminatoires (souvent, il n'y a pas de témoin, et c'est la parole d'une personne contre celle d'une autre), il est extrêmement malaisé en effet pour la personne lésée, si c'est sur elle que pèse la charge de la preuve, d'obtenir réparation, surtout si elle met en cause un supérieur hiérarchique (paragraphes 230 et 298 de l'étude).

⁹⁸ *Rabidue c. Osceola Refinery Co.*, 805 F.2nd 611 (6th Circuit, 1986).

lation sur l'égalité: «Bien que la loi de 1975 [sur la discrimination pour des raisons de sexe] s'applique aux hommes comme aux femmes, il n'est pas discriminatoire de la part des hommes de traiter les femmes avec la courtoisie et l'esprit chevaleresque qu'on nous a appris à regarder comme la conduite correcte dans notre société⁹⁹.»

Une étude conduite en Suisse met en évidence la difficulté qu'ont, sur le plan psychologique, les femmes victimes de harcèlement sexuel à porter plainte, notamment parce qu'il ne s'agit pas d'un phénomène social reconnu (Ducret et Fehlmann, 1993).

Des critiques analogues ont été formulées à l'encontre des systèmes d'arbitrage, mis en place par le sexe dominant. Ces systèmes, qui reposent sur des listes d'arbitres où les hommes sont le plus grand nombre, sont-ils, dans leur fondement et leur structure, sexistes? Pour certains commentateurs, la neutralité des arbitres relève souvent plus de la supposition que de la réalité. L'arbitrage, qui plus est, vise d'abord à régler sans conflit les problèmes de relations de travail, et non à promouvoir l'égalité en matière d'emploi.

Certaines des décisions analysées dans cet article montrent que les considérations d'ordre public, lorsque c'est prioritairement sous cet angle que le harcèlement sexuel est envisagé, peuvent conduire le juge à renverser en faveur des victimes les décisions rendues par une première juridiction. Dans le cas délicat où ces décisions sont celles de juridictions du travail, décisions entourées d'un respect particulier dans plusieurs pays, la plupart des juridictions d'appel semblent prêtes à faire passer la réparation des actes de harcèlement au premier plan.

L'examen des possibilités d'action qui s'offrent dans différents pays met aussi en évidence certaines questions de simple procédure. C'est ainsi qu'un délai est généralement fixé pour le dépôt des plaintes. Au Royaume-Uni, par exemple, la législation donne trois mois au travailleur à partir du moment où les faits sont censés s'être produits pour saisir la juridiction du travail. En ce qui concerne la durée de la procédure, les choses vont plus vite devant certaines instances que devant d'autres. Toujours au Royaume-Uni, il faut deux ans en moyenne pour que les affaires soumises à la Commission de l'égalité des chances arrivent jusqu'en appel devant la juridiction du travail. Au Canada, les commissions des droits de l'homme sont connues pour être lentes dans l'examen des affaires dont elles sont saisies, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou d'autres questions. Aux Etats-Unis, un délai maximal de cent quatre-vingt jours est fixé pour le dépôt des plaintes formulées en application de la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII) auprès de la Commission de l'égalité de chances en matière d'emploi. Vance (1993) pense qu'il serait sans doute plus expéditif d'engager une action en vertu des dispositions sur la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle, ce qu'il est possible de faire sans avoir épuisé au préalable les recours administratifs (comme l'exige la loi sur les droits civils).

⁹⁹ Peake c. Automotive Products Ltd., [1978] 1 All ER 106. Lord Denning ne dit pas «hommes» et «femmes», mais *mankind* et *womankind*.

Il faut voir aussi quels sont les moyens de preuve autorisés dans les affaires de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. En France, le juge pénal peut admettre des moyens tels que les enregistrements qui ne seraient peut-être pas aisément acceptés ailleurs. La question de la publicité des débats ou du huis clos a déjà été évoquée. La plupart des textes sur l'égalité de chances en matière d'emploi instituent une procédure qui s'articule comme suit: la personne qui s'estime lésée formule une plainte écrite; les services de l'instance chargée de veiller à l'application de la loi font une enquête; si la plainte apparaît fondée, ils tentent une conciliation entre les parties; en cas d'échec, ils renvoient la plainte à un conseil formé au sein de l'instance ou à un autre organisme, un tribunal par exemple. En raison de la relative simplicité et de la relative rapidité de la procédure, la protection fondée sur l'égalité de chances en matière d'emploi a la faveur de certains auteurs (comme Thomas et Taylor, 1994). Là où la protection s'inscrit dans le cadre du droit du travail et où l'inspection du travail est en première ligne pour la détection des infractions ou l'accueil des plaintes, elle peut ne pas être techniquement préparée – observation souvent faite – à examiner avec compétence et impartialité les plaintes pour harcèlement sexuel (voir par exemple Serna Calvo, 1994).

Partout, les litiges auxquels donnent naissance les affaires de harcèlement sexuel sur les lieux de travail sont le plus souvent longs, coûteux et d'issue incertaine. Divers commentateurs déplorent la lenteur des progrès que la jurisprudence fait faire à la protection (Van Tol, 1991). Un autre relève cependant, pour les Etats-Unis, que les décisions de la Cour suprême ont créé une dynamique juridique qui a obligé de très nombreuses entreprises à mettre en œuvre une stratégie de lutte contre le harcèlement (Fenley, 1988). Lindemann et Kadue (1992) craignent plus que tout peut-être que les mesures législatives, choisies comme premier moyen d'action, ne bloquent la longue progression des femmes vers l'égalité dans le travail – que les hommes, pour se mettre à l'abri d'accusations non fondées, ne fassent tout pour éviter les contacts avec leurs collègues féminines. Il faut veiller, c'est certain, à agir judicieusement, à faire de la loi et de la jurisprudence, non un facteur de division entre hommes et femmes sur les lieux de travail, mais le moyen de préserver la dignité des uns et des autres et de créer un climat favorable à la marche des entreprises.

L'une des questions qui se trouvent au cœur de la jurisprudence étudiée est celle de la responsabilité pour les faits de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Déclarer l'employeur responsable, c'est sans doute donner aux victimes de meilleures chances d'obtenir une réparation pécuniaire et aussi encourager les entreprises à mener une action contre le harcèlement. Sanctionner la responsabilité de l'auteur des actes, c'est rendre directement justice aux victimes et faire clairement comprendre à celles et ceux qui pourraient commettre de tels actes que, reconnus coupables, ils auront à supporter personnellement la réparation, en les incitant à se surveiller. Reconnaître les deux responsabilités aurait l'avantage de combiner les deux sortes d'effets.

La question de la responsabilité se présente différemment selon le droit applicable: législation sur les droits de l'homme ou sur l'égalité de chances en matière d'emploi, droit du travail, droit civil (elle fait l'objet d'une riche littérature dans le cadre de la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle) ou droit pénal.

Comme le montrent les affaires étudiées, en application des dispositions dirigées contre la discrimination pour des raisons de sexe, c'est l'employeur ou l'auteur des actes de harcèlement qui est tenu à réparation selon que la législation vise la discrimination pratiquée par l'employeur ou toute discrimination, quelle que soit la personne dont elle est le fait. L'employeur est souvent tenu pour responsable en tout état de cause, que les actes de harcèlement aient été commis par des membres de l'encadrement, des collègues ou des personnes non employées par l'entreprise, en vertu de sa responsabilité du fait d'autrui. Dans certains pays, la législation est très claire à ce sujet. Au Royaume-Uni, par exemple, aux termes de la loi de 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe (art. 41.1), tout acte commis par une personne pendant son emploi est considéré en principe comme commis conjointement par son employeur et par elle. Nous avons vu, en étudiant la jurisprudence, que l'ignorance où l'employeur pouvait être des faits de harcèlement sexuel ne suffit pas à l'exonérer de la responsabilité qu'il assume du fait d'autrui. Selon le droit du travail espagnol, la responsabilité de l'employeur est presque toujours retenue, dans la mesure où il est censé répondre des actes de son personnel. Elle peut l'être également, à côté de celle de l'auteur des actes, en application des dispositions sur la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle, toujours au titre de la responsabilité du fait d'autrui. En droit pénal, par contre, seul l'auteur des actes peut être déclaré responsable. La voie pénale pose en outre certains problèmes: les investigations sont menées par des officiers de police qui ne sont pas nécessairement préparés à s'occuper d'affaires de harcèlement sexuel, délicates à traiter; la procédure est généralement longue; elle expose toutes les parties, dans des affaires délicates encore une fois, à la rigueur de l'examen contradictoire. On a vu que dans certaines provinces du Canada la personne qui s'estime victime d'actes de harcèlement peut tenter une action directement contre l'auteur de ces actes ou adresser une plainte à la Commission des droits de l'homme, qui mène alors l'action au nom du plaignant. Relevons encore que le problème de la responsabilité peut se poser différemment selon la forme du harcèlement. On voit par exemple aux Etats-Unis que, souvent retenue dans les affaires de chantage sexuel à l'emploi, la responsabilité de l'employeur ne l'est pas nécessairement dans celles qui relèvent de l'hostilité au travail.

Dans son article sur les avantages et les inconvénients des différents modes d'examen des plaintes pour harcèlement sexuel prévus au Canada, Aggarwal (1994) compare les résultats obtenus par les plaignants selon la voie choisie: la procédure établie par la législation sur les droits de l'homme ou la procédure d'arbitrage. D'un côté, c'est la Commission des droits de l'homme qui prépare la demande; elle représente le plaignant, le soutient

moralement, couvre tous les frais. De l'autre, c'est le syndicat qui prend les choses en main; lui aussi apporte une aide morale et financière au plaignant et couvre les frais. Avantage supplémentaire: les conventions collectives peuvent prévoir des réparations qui n'existent pas dans la législation. Quant aux inconvénients, ce sont, pour la procédure instituée par la législation, la longueur des investigations de la Commission des droits de l'homme et celle de l'instance judiciaire, la publicité des débats et le risque que la vie privée du plaignant soit exposée aux yeux de tous, ce qui peut être embarrassant ou pénible pour lui. Dans le cas de l'arbitrage, les audiences peuvent aussi être publiques; il n'est pas sûr, d'autre part, que le syndicat du plaignant soutienne à fond l'action, surtout, dans les affaires de harcèlement à l'encontre d'une femme, s'il est composé majoritairement d'hommes ou quand l'auteur et la victime présumés des actes en sont tous deux membres.

C'est enfin la question des sanctions et des réparations que mettent en évidence les affaires jugées récemment à travers le monde. Dans l'entreprise, la forme la plus commune de sanction est l'action disciplinaire engagée par l'employeur, qui peut aller plus ou moins loin: réprimande, mutation, ajournement de la promotion, refus de l'augmentation annuelle (notamment dans la fonction publique), réduction de salaire, rétrogradation, mise à pied, licenciement.

Au Canada, les conventions collectives autorisent souvent les instances d'arbitrage à infliger une sanction financière aux auteurs d'actes de harcèlement sexuel¹⁰⁰. Au Danemark, en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, on s'oriente aussi, dans les conventions qui traitent du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, vers l'introduction de clauses d'exécution. En Espagne, où certaines conventions interdisent le harcèlement, elles le font souvent sans donner une définition des actes visés ni aborder la question de l'application de l'interdiction et des sanctions (Serna Calvo, 1994).

Comme on l'a relevé pour les Etats-Unis, la réparation des accidents du travail, dans la mesure où elle est directement liée à la perte de gain et aux frais médicaux, ne peut guère apporter de compensation aux victimes de harcèlement sexuel, qui le plus souvent subissent, ainsi mesuré, un préjudice réduit ou nul, notamment dans les cas relevant de l'hostilité au travail. Aux Etats-Unis encore, la réparation instituée pour les victimes de discrimination en matière d'emploi par la loi de 1991 modifiant la loi de 1964 sur les droits civils est limitée à une somme de 50 000 à 300 000 dollars selon la taille de l'entreprise (comme le signale Vance, 1993).

Les tribunaux peuvent ordonner la réintégration des travailleurs abusivement licenciés (avec ou sans paiement des arriérés de rémunération). Ils peuvent aussi enjoindre à l'employeur de faire cesser les actes de harcèlement, en lui demandant comme ils le font souvent de mettre en œuvre une politique de lutte contre le harcèlement ou de prendre certaines mesures de

¹⁰⁰ C'est le cas par exemple de la convention conclue par la Fraser Valley Regional Library et le Syndicat canadien de la fonction publique, section 1698, ou de la convention conclue par la municipalité de Terrace (Colombie britannique) et le même syndicat, section 2012.

formation ou de sensibilisation du personnel par exemple ¹⁰¹. Les mesures prévues au Royaume-Uni par la loi de 1975 sur la discrimination pour des raisons de sexe (art. 65.1 c)) peuvent comprendre la mutation de l'auteur des actes de harcèlement.

La forme de loin la plus commune de réparation est constituée par les dommages-intérêts, qui peuvent être accordés pour préjudice pécuniaire ou pour préjudice moral (comme la loi britannique de 1975 le précise expressément (art. 66.4)). La réparation pour préjudice non matériel est importante dans la mesure où la victime d'actes qui n'auraient pas eu de répercussions tangibles sur la rémunération ou sur les autres avantages pécuniaires liés à l'emploi serait sans cela privée de toute compensation. Nous avons vu au demeurant dans diverses affaires que, dans la plupart des pays de langue anglaise considérés, le plaignant n'est plus tenu de faire la preuve qu'il a subi une perte ou un préjudice tangibles sur le plan professionnel. Dans l'estimation des dommages, le juge se montre souvent attentif au principe de proportionnalité, comme le montrent les décisions rendues en Espagne par la juridiction d'appel dans les affaires que nous avons évoquées.

Signalons un fait intéressant concernant les sommes susceptibles d'être accordées à titre de dommages pour préjudice moral aux Etats-Unis. Une disposition de la loi sur la protection de l'emploi dans les petites entreprises approuvée le 22 mai 1996 par la Chambre des représentants prévoit de taxer, au prix d'une modification de la législation fiscale, les dommages touchés par les victimes d'actes abusifs, de discrimination ou de harcèlement sexuel dans l'emploi. En l'état actuel de la législation, les dommages perçus pour atteinte ou maladie personnelles (à l'exception de certains dommages majorés) ne sont pas imposables ¹⁰². La mesure envisagée a-t-elle été inspirée par les affaires récentes où, comme on l'a vu, des dommages énormes ont été accordés? Obéit-elle à une volonté générale de resserrer la fiscalité? Le lecteur jugera.

Quelles que soient les dispositions en vertu desquelles une action pour harcèlement sexuel est engagée, la juridiction devant laquelle elle l'est, la réparation ou la sanction demandées, il importe de bien savoir ce qu'il est permis d'attendre. Un article récent montre l'importance des choix qui peuvent être faits. Un membre du United States Peace Corps (un homme) qui accusait son supérieur hiérarchique (une femme) de lui avoir fait des avances sexuelles ayant intenté un procès, le Corps a accepté de lui verser 250 000 dollars, somme présentée comme la plus importante qui ait jamais été versée sans doute par le gouvernement des Etats-Unis, pour régler l'affaire. Pour l'avocat du plaignant, cet arrangement témoignait de la reconnaissance d'une réalité importante – que les hommes comme les femmes peuvent être

¹⁰¹ On l'a vu aux Etats-Unis dans l'affaire *Robinson c. Jacksonville Shipyards, Inc.* (voir note 44).

¹⁰² «A new tax on the victims of employment discrimination», information diffusée sur le site Internet de la National Employment Lawyers' Association (NELA) (<http://www.nela.org/nela/emotdmgs.html>).

exposés au harcèlement sexuel; le gouvernement admettait par là que le mal causé par le harcèlement, que ce soit à un homme ou à une femme, est absolument intolérable. Le gouvernement, au demeurant, n'a reconnu l'existence d'aucun tort du côté de la femme. La victime a accepté de prendre sa retraite et d'abandonner sa plainte¹⁰³.

Qu'attendre pour l'avenir? Les victimes de harcèlement sexuel préféreront-elles, aux Etats-Unis, chercher un arrangement sans faire appel à la justice, de façon à éviter les problèmes de procédure, la limitation légale de leurs prétentions ou la taxation des sommes qu'elles pourraient toucher? Feront-elles en France, devant la justice pénale, condamner les coupables, auteurs des actes ou employeurs, à de lourdes amendes ou à des peines d'emprisonnement? Les juridictions sociales s'obstineront-elles, en Espagne, à les sanctionner en sachant que les juridictions d'appel, sans revenir sur les faits, réformeront leurs décisions? A ces questions et à quantité d'autres, la jurisprudence à venir aura sans doute des réponses à apporter.

Références

- Aggarwal, Arjun P. 1994: «Dispute resolution processes for sexual harassment complaints», *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Scarborough, Ontario), vol. 3, n° 1, déc., pp. 61-93.
- BIT. 1996: *As one employer to another... What's all this about equality? Guidelines for employers on equality at work* (Genève).
- . 1994. *Tripartite Regional Seminar on Combating Sexual Harassment at Work, Manila, 22-26 November 1993: Proceedings*. Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi (Genève).
- . 1992: *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*, vol. 11, n° 1 (Genève).
- Bronstein, Arturo; Thomas, Constance (dir. de publication). 1995: *European labour courts: International and European labour standards in labour court decisions, and jurisprudence on sex discrimination*, série Relations professionnelles, n° 82 (Genève, BIT).
- Brown, Steven D.; Codey, H. Carey. 1994: «Employee training may be the key to prevention of sexual harassment», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 45, n° 11, nov., pp. 726-727.
- Campanella, J. 1994: «Sexual harassment as misconduct: Is there strict liability for the harassers?», *Industrial Law Journal* (Kenwyn, Afrique du Sud), vol. 15, n° 3, pp. 491-500.
- Chotalia, Shirish P. 1994-95: «Sexual harassment laws in Canada: It's all a question of power», *Journal of Individual Employment Rights* (Amityville, New York), vol. 3, n° 2, pp. 155-165.
- Collier, R. 1995: *Combating sexual harassment in the workplace* (Buckingham, Open University Press).
- Collins, Helen. 1992: *The Equal Opportunities Handbook: A guide to law and best practice in Europe* (Oxford, Blackwell).
- Conti, Augusto. 1995: «El acoso sexual en el lugar de trabajo», *Actualidad laboral* (Bogotá), n° 67, janv.-fév., pp. 15-25.
- Ducret, Véronique; Fehlmann, Chloé. 1993: *Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail* (Berne, Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, OCFIM).

¹⁰³ «A man wins a harassment suit», *International Herald Tribune* (Zurich), 2 août 1996.

- Earle, Beverly H.; Madek, Gerald A. 1993: «An international perspective on sexual harassment law», *Law and Inequality* (Minneapolis), vol. 12, n° 1, déc., pp. 43-91.
- Escudero, Ricardo. 1993: «El acoso sexual en el trabajo», *Relaciones laborales* (Madrid), vol. 9, n° 24, 23 déc., pp. 28-39.
- Estes, R. Wayne; Futch, Jennifer L. 1994: «Psychological injury not essential for sexual harassment claim», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 45, n° 3, mars, pp. 182-186.
- Fenley, Tony. 1988: «Dealing with sexual harassment: American experience», *Equal Opportunity International* (Hull), vol. 7, n° 3, pp. 3-5.
- Flynn, Leo. 1996: «Interpretation and disputed accounts in sexual harassment cases: *Steward v. Cleveland Guest (Engineering) Ltd.*», *Feminist Legal Studies* (Liverpool), vol. 4, n° 1, pp. 109-122.
- Halkenny, Polly. 1996: «Legal and workplace solutions to sexual harassment in South Africa (Part 2): The South African experience», *Industrial Law Journal* (Kenwyn, Afrique du Sud), vol. 17, partie 2, pp. 213-231.
- . 1995: «Legal and workplace solutions to sexual harassment in South Africa (Part 1): Lessons from other countries», *Industrial Law Journal* (Kenwyn, Afrique du Sud), vol. 16, partie 1, pp. 1-14.
- Hamilton, Arthur J.; Veglahn, Peter A. 1994: «Sexual harassment and employment-at-will: The intersection of two policies», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 45, n° 9, sept., pp. 586-591.
- Hauck, V. E.; Pearce, T. G. 1992: «Sexual harassment and arbitration», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 43, n° 1, janv., pp. 33-39.
- Husbands, Robert. 1992: «Panorama international de la législation sur le harcèlement sexuel au travail», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 131, n° 6, pp. 577-604.
- Job, Mary Hannorah. 1993: «Sexual harassment – The reasonable woman standard», *Labor and Employment Law* (Lansing, Michigan), fév., pp. 150-155.
- Johnson, Holly. 1994: «Work-related sexual harassment», *Perspectives on Labour and Income* (Ottawa), vol. 6, n° 4, hiver, pp. 9-12.
- Lewis, Christine W.; Goodson, Jane R.; Culverhouse, Renée D. 1993-94: «Trends in compensating sexual harassment victims: The threat of double recovery», *Journal of Individual Employment Rights* (Amityville, New York), vol. 2, n° 2, pp. 123-132.
- Lindemann, Barbara; Kadue, David D. 1992: *Sexual harassment in employment law* (Washington, DC, Bureau of National Affairs).
- MacKinnon, Catharine A. 1979: *Sexual harassment of working women* (New Haven, Yale University Press).
- Martell, K.; Sullivan, G. 1994: «Sexual harassment: The continuing workplace crisis», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 45, n° 4, avril, pp. 195-207.
- Mas, Isabelle. 1996: «Les juges ne badinent plus avec le harcèlement sexuel», *L'Expansion* (Paris), n° 518, 8-21 fév., pp. 92-93.
- Monat, J. S.; Gómez, A. 1986: «Decisional standards used by arbitrators in sexual harassment cases», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 37, n° 10, oct., pp. 712-718.
- O'Regan, Catherine; Thompson, Clive. 1993: *Collective bargaining and the promotion of equality: The case of South Africa*, Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, document de travail n° 8 (Genève, BIT).
- Pose, Carlos. 1995: «El acoso sexual en las relaciones laborales», *Derecho del Trabajo* (Buenos Aires), vol. 55, n° 3, mars, pp. 371-374.
- Robinson, Robert K.; Fink, Ross L.; Allen, Billie Morgan. 1994: «Unresolved issues in hostile environment claims of sexual harassment», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 45, n° 2, fév., pp. 110-114.
- Roszkowski, Christie L.; Wayland, Robert F. 1993: «Arbitration review: Is the public policy against sexual harassment sufficient cause for vacating an arbitration award?», *Labor Law Journal* (Chicago), vol. 44, n° 11, nov., pp. 707-716.
- Roy-Loustanaun, Claude. 1995: «Le droit du harcèlement sexuel: un puzzle législatif et des choix novateurs», *Droit social* (Paris), n° 6, juin, pp. 545-550.
- . 1993: «Le harcèlement sexuel 'à la française'», *Semaine juridique* (Paris), vol. 1, section 237, n° 15, pp. 187-200.
- Rubenstein, Michael. 1994: «Pin-ups and sexual harassment», *Equal Opportunities Review* (Londres), n° 57, sept.-oct., pp. 24-26.

- . 1993: *Discrimination: A guide to the relevant case law on race and sex discrimination and equal pay*, Industrial Relations Service (Londres, 6^e édition, Eclipse).
- Schucher, Karen. 1995: «Achieving a workplace free of sexual harassment: The employer's obligations», *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Scarborough, Ontario), vol. 3, n^o 2, pp. 171-200.
- Serna Calvo, María del Mar. 1994: «Acoso sexual en las relaciones laborales», *Revista de Relasur* (Santiago, Chili), n^o 2, pp. 33-48.
- Solano, Marta Eugenia; Badilla, Ana Elena. 1993: *El acoso sexual en el empleo: ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?* Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, document de travail n^o 9 (Genève, BIT).
- Thomas, Constance; Taylor, Rachel. 1994: *Enforcement of equality provisions for women workers*, Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, document de travail n^o 20 (Genève, BIT).
- Van Tol, Joan E. 1991: «Eros gone awry: Liability under Title VII for workplace sexual favoritism», *Industrial Relations Law Journal* (Berkeley), vol. 13, n^o 1, pp. 153-182.
- Vance, Ruth C. 1993: «Workers' compensation and sexual harassment in the workplace: A remedy for employees or a shield for employers?», *Hofstra Labor Law Journal* (Hempstead, New York), vol. 11, n^o 1, automne, pp. 141-201.