

## OFFENSES, DÉFENSES ET SILENCES

Les conduites des femmes devant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

[Carme Alemany Gómez](#), [Carmen Mozo González](#)

Association Féminin Masculin Recherches | « Cahiers du Genre »

2005/2 n° 39 | pages 173 à 192

ISSN 1298-6046

ISBN 9782747593789

DOI 10.3917/cdge.039.0173

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2005-2-page-173.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Association Féminin Masculin Recherches.

© Association Féminin Masculin Recherches. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

## Offenses, défenses et silences

*Les conduites des femmes  
devant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail*

**Carme Alemany Gómez et Carmen Mozo González**

### Résumé

Les enquêtes réalisées en Espagne sur l'ampleur du harcèlement sexuel au travail montrent que ce phénomène est plus fréquent que ne l'indique le nombre de plaintes officielles. Dans cet article — qui s'appuie sur les résultats d'une recherche réalisée dans trois secteurs d'activité : la banque en Andalousie, la chimie et la santé en Catalogne — nous analysons en premier lieu les conduites des femmes devant les comportements masculins qui peuvent être compris comme du harcèlement sexuel. Ces conduites sont le produit d'un apprentissage, pas toujours conscient, qui les maintient surtout dans l'invisibilité. L'effort déployé par les femmes pour garder sous silence ce type d'agression nous a amenées, ensuite, à avancer des hypothèses qui pourraient expliquer les raisons de leur conduite. L'invisibilité du phénomène pose aussi la question des résistances à ces comportements et interroge les actions qui visent davantage l'utilisation des dispositifs de type judiciaire que la prévention du harcèlement sexuel.

HARCÈLEMENT SEXUEL — CONDITIONS DE TRAVAIL — STRATÉGIES — RÉSISTANCES  
— ESPAGNE

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une forme de violence exercée, dans la majorité des cas, par des hommes

envers des femmes<sup>1</sup>. Ce phénomène est plus fréquent que ne l'indique le nombre de plaintes officielles, car des femmes cachent ou gardent sous silence ce type d'agression, d'où l'importance et l'intérêt d'analyser les raisons qui peuvent expliquer leurs comportements dans ce domaine.

Les études quantitatives réalisées dans les pays membres de l'Union européenne mettent en évidence que, bien que les pourcentages varient, en partie en raison « *des différences que présentent les méthodes et les définitions, on peut estimer, en général, que quelque 30 à 50 % des travailleuses ont été confrontées à une forme quelconque de harcèlement sexuel* » (Alemany, Timmerman 1998). La dernière enquête menée en Espagne par le syndicat Comisiones Obreras (2000) signale que 30 % des travailleuses ont subi ce type de comportement.

Cet article s'appuie sur les résultats d'une recherche réalisée en Espagne en 2000 dans trois secteurs d'activité : la banque en Andalousie, la chimie et la santé en Catalogne (Alemany Gómez, Luc, Mozo González 2001). Elle s'inscrit dans une série d'études réalisées en Europe dans les années quatre-vingt-dix, et dont l'objectif était davantage centré sur l'analyse des causes du phénomène que sur la mesure de son ampleur ou de son importance.

Nous analysons ici en premier lieu les conduites des femmes vis-à-vis des comportements masculins qui peuvent être compris comme du harcèlement sexuel au travail.

Nous essayons, ensuite, d'avancer des hypothèses qui pourraient expliquer les raisons du silence des femmes face à ce type d'agressions masculines.

---

<sup>1</sup> Les études réalisées sur le harcèlement sexuel montrent que ce type d'agression est surtout dirigé contre les femmes. En Allemagne, Finlande et Portugal, des enquêtes portant sur le harcèlement sexuel subi par les hommes font ressortir que le phénomène est beaucoup moins important, que les hommes se sentent beaucoup moins touchés dans leur intimité que les femmes et que la plupart des agresseurs sont des hommes (Alemany, Timmerman 1999).

### Le cadre de la recherche

La recherche sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail a été menée à partir d'entretiens semi-directifs auprès de femmes de différentes catégories professionnelles et appartenant aux trois secteurs retenus pour l'étude. Il s'agit, plus précisément, de trois groupes de femmes :

- celles qui occupent des postes commerciaux et administratifs, avec ou sans relation directe avec les clients, avec ou sans personnels sous leurs ordres, soit dans les agences bancaires (petites unités de quatre à dix travailleurs que l'on pourrait comparer à des petites entreprises), soit au siège même de la banque (grande entreprise) ;
- des travailleuses non qualifiées ou peu qualifiées du secteur chimique travaillant dans de moyennes entreprises (unités de cent à cent cinquante travailleurs) ;
- des infirmières et femmes médecins (internes ou non) du milieu hospitalier public (unités de plus de deux cents travailleurs).

Nous avons réalisé vingt entretiens individuels par secteur, soit un total de soixante entretiens, centrés sur le thème des « *avantages et inconvénients de travailler avec des hommes* ». L'âge des participantes se situait entre 20 et 40 ans.

Parallèlement ont été mis en place des groupes de discussion avec des hommes de diverses catégories professionnelles qui travaillaient dans des entreprises de taille égale à celles indiquées plus haut dans les trois mêmes secteurs. Quatre groupes, de neuf à douze personnes chacun, ont été menés, qui réunissaient respectivement :

- des hommes occupant des postes à responsabilités dans le secteur bancaire ;
- des travailleurs qualifiés du secteur chimique ;
- des travailleurs occupant des postes à responsabilités en fabrication dans le secteur chimique (contremaîtres et responsables de section ou de département) ;
- des médecins, occupant ou non des postes à responsabilités, dans des centres hospitaliers.

Ces hommes étaient âgés de 35 à 50 ans. Le thème central proposé à la discussion était celui des « *avantages et inconvénients de travailler avec des femmes* ».

## Le concept de harcèlement sexuel

Il n'existe pas de définition universelle du harcèlement sexuel, ce qui rend plus difficile sa mesure objective et sa quantification.

La Commission européenne, dans sa recommandation de 1991, présente la définition suivante :

*Tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues.*

Dans notre étude, nous avons choisi une définition proche de celle de l'Union européenne :

*Toutes les conduites de nature sexuelle — physiques, verbales ou non verbales —, qui ne sont ni souhaitées ni recherchées par la personne qui les subit, et qui sont considérées par elle comme portant atteinte à sa dignité.*

Et nous avons retenu que le harcèlement sexuel peut être classé, selon sa forme, en trois catégories : verbale (remarques sur l'apparence, plaisanteries à connotation sexuelle, avances sexuelles), non verbale (regard appuyé, sifflement) et physique (du contact physique non sollicité à l'agression) (Alemany, Timmerman 1999).

Sur le lieu de travail, le harcèlement sexuel peut se produire dans un rapport hiérarchique ou entre collègues. Dans le premier cas, c'est un instrument de chantage, puisque associé à des pressions multiformes d'un supérieur hiérarchique, et qui peut aller des menaces quant aux conditions de travail jusqu'à la perte du poste de travail (Grisendi 1992). Dans le second cas, si les rapports hiérarchiques ne sont pas en jeu, c'est un phénomène qui peut avoir également des conséquences néfastes sur la personne : de nombreuses femmes interviewées ont jugé ces comportements comme gênants ou offensifs et ont ressenti honte et humiliation.

Dans notre recherche, nous avons porté l'attention sur ces deux types de harcèlement sexuel. Le premier est le plus connu, mais le second ne doit pas être oublié pour autant — même si, dans de nombreux pays, il n'est pas pris en compte dans les lois

relatives au harcèlement sexuel (Bevilacqua 1998) — car il perturbe et dégrade l’ambiance de travail et peut générer un environnement offensif, hostile ou d’intimidation qui peut nuire gravement à la personne <sup>2</sup>.

## **Les stratégies de défense des femmes**

Pour faire face à ce type d’agressions masculines, les femmes sont obligées de développer une sorte d’apprentissage, pas toujours conscient, qui les aide à gérer et à résoudre de tels conflits. Cet apprentissage s’acquiert avec l’âge et tout au long de l’expérience de la vie au travail, de sorte que ces deux éléments conditionnent les comportements des femmes et les différentes réponses qu’elles apportent aux situations de harcèlement sexuel. Ainsi, l’on constate que lorsque des femmes décrivent des épisodes passés de harcèlement sexuel, une bonne partie d’entre elles justifient leur silence, ou leur apparente passivité, par leur inexpérience dans le milieu du travail ou bien par leur jeunesse.

Cet apprentissage fait apparaître une série de stratégies de défense qui tournent autour de trois types de conduites qui visent à :

- Estomper ou dissimuler le phénomène.
- Éviter les situations de harcèlement sexuel.
- Affronter l’agression.

La première de ces stratégies peut être qualifiée de stratégie d’atténuation ou de relativisation, la deuxième de stratégie de contention et la troisième de stratégie de confrontation.

Ces trois stratégies ne visent pas le même objectif. Dans le premier cas, la femme concernée n’essaie pas de modifier la situation mais, au contraire, elle tente de s’adapter à ce problème

---

<sup>2</sup> Du point de vue juridique, ce type de harcèlement sexuel n’est considéré, parmi les pays de l’Union européenne qui disposent d’une loi sur le harcèlement sexuel, qu’en Allemagne, en Autriche, en Belgique et en France ; il l’est également aux États-Unis. Dans de nombreux pays, la définition légale est plus étroite, car elle ne vise que le harcèlement sexuel exercé par un supérieur hiérarchique. En conséquence, la réflexion sur le sujet a été très limitée et l’action syndicale reste encore très balbutiante (voir Alemany 2004, p. 90).

et de vivre avec et, souvent, elle n'a même pas une conscience claire du fait qu'il s'agit réellement d'une situation de harcèlement sexuel. Dans le deuxième et le troisième cas, les femmes reconnaissent de manière explicite ce phénomène et elles essaient de l'éviter et de modifier les situations qu'elles subissent.

Ces diverses stratégies ne sont en aucun cas incompatibles. Au contraire, elles se combinent et une femme peut adopter l'une ou l'autre à des moments donnés, selon le type d'agression et selon la profondeur du malaise, de la gêne ou de l'offense qui ont été perçus. Nous les examinerons successivement.

### ***Les stratégies d'atténuation***

La première solution adoptée pour pouvoir supporter les situations de harcèlement sexuel vécues dans les rapports quotidiens consiste à relativiser l'importance des faits. Pour ce faire, les femmes qui les subissent justifient leur existence de différentes façons : soit en affirmant que ce sont des actes qui ne s'adressent pas directement à une personne mais qui sont destinés à un public général et indéterminé, comme l'indique par exemple une infirmière :

*Les blagues cochonnes qu'on peut faire n'ont pas lieu en cachette, elles sont publiques... et on les adresse à toutes les personnes qui sont dans la salle d'opérations.*

Soit en qualifiant les propos de blagues et de plaisanteries sans importance :

*On ne dit rien parce qu'on considère qu'il s'agit d'une blague et qu'elle ne nous est pas forcément adressée (une infirmière).*

Pour la femme, il s'agit en quelque sorte de ne pas reconnaître ou de faire comme si le harcèlement ne lui était pas adressé.

Les comportements de harcèlement sont aussi banalisés et considérés comme normaux ou courants, au point que les femmes ne croient pas qu'elles doivent se sentir agressées, même s'il s'agit de commentaires ou de blagues qui ridiculisent ou méprisent le collectif féminin. Comme en témoigne cette femme médecin interne :

*C'est vrai que, dans le bloc opératoire, ils font des commentaires très machos, mais nous les femmes, nous y sommes habituées.*

Néanmoins, relativiser, banaliser, s'habituer, dissimuler ou estomper le phénomène sont des comportements que les femmes acquièrent par un apprentissage qui n'est pas facile ni immédiat, comme l'explique une employée de banque :

*On sait que dix hommes qui travaillent ensemble ont l'habitude de dire beaucoup de grossièretés. Ils ne m'offusquent pas en tant que personne, mais si on ne le sait pas et qu'on est placé là, brusquement, parmi tous ces types, lorsqu'ils commencent à dire des âneries, je ne sais pas, des plaisanteries cochonnes, mais pas seulement cochonnes... plus que ça... on peut se sentir gênée... Eux, ils ont dû s'habituer à notre présence et nous à leurs insolences, et c'est ainsi que nous sommes parvenus à une entente... Maintenant, lorsqu'ils racontent une blague cochonne, cela m'est complètement égal, je ne m'en fais pas.*

Cependant, si elles semblent s'habituer à ce climat, cela ne veut pas dire qu'elles ne ressentent plus de gêne, mais qu'elles mettent en œuvre une stratégie visant à supporter cette ambiance de travail et à s'y familiariser. Nombre d'entre elles disent s'adapter à ce style de relations entre collègues, et même y participer activement. Une femme médecin signale :

*Hum. C'est vrai qu'ils parlent de nous d'une façon irrespectueuse, mais de la même façon que nous parlons d'eux, n'est-ce pas ?*

Si cette ambiance de travail est signalée par les femmes rencontrées dans les trois secteurs que nous avons étudiés, elle est plus significative dans le secteur de la santé. L'ambiance de travail y est très conditionnée par le rapport au corps, à la nudité, à la maladie qu'imposent les soins à réaliser, et à la mort. Aussi, il semble qu'elles aient besoin d'exorciser leurs propres pulsions ou de se protéger en instaurant un langage provoquant et d'une grande charge érotique, comme pour subvertir la situation. Parallèlement, la charge de travail de plus en plus importante dans les centres hospitaliers, le stress et la dureté du contact avec la souffrance humaine ou la proximité de la mort entraînent souvent la justification des blagues, des commentaires, des histoires grivoises ou des gestes provocateurs qui seraient considérés comme inacceptables ailleurs.

Ces facteurs légitiment l'existence de codes chargés de sexualité que presque personne n'ose critiquer, de peur de se



situer en marge de la culture du travail qui règne dans le milieu de la santé, et tout spécialement dans les centres hospitaliers. Cette ambiance de travail existe dans tous les services des centres de santé, et particulièrement là où le personnel sanitaire vit ensemble pendant de longues journées, comme par exemple les services d'urgences des hôpitaux. Cela explique qu'on justifie ou qu'on dissimule l'existence de comportements qui, malgré leur fort caractère sexuel, s'imposent à tout le personnel, quels que soient le sexe et la catégorie professionnelle. Ainsi, de nombreuses femmes médecins, infirmières ou auxiliaires excusent ou justifient l'existence de cette ambiance de travail, quand elles ne contribuent pas directement à l'entretenir.

De nombreuses femmes disent se risquer à raconter des blagues ou des plaisanteries indécentes aux collègues de travail, surtout lorsqu'elles ont de l'ancienneté dans leur lieu de travail ou qu'elles ne sont plus très jeunes. Des infirmières plus âgées avouent, par exemple, « *qu'elles font rougir* » les jeunes médecins. Ainsi, elles peuvent accepter, partager et divulguer des plaisanteries et des commentaires qui appartiennent de fait à la culture masculine.

Ce climat, ainsi légitimé par les femmes elles-mêmes, devient partie intégrante de la culture du travail, surtout dans les institutions ou les lieux où les femmes sont nombreuses, notamment dans les centres hospitaliers.

Du côté des hommes, les médecins reconnaissent aussi ouvertement « draguer » les femmes de leur service. Ils considèrent ces relations comme acceptées, les justifiant ainsi :

*Une personne qui travaille si près de la misère, très souvent, démystifie beaucoup de choses.*

Ou encore :

*Ici on a démystifié la relation sexuelle comme un échange amoureux, parce qu'on voit tant de misère humaine qu'on pense : finalement, pour quatre jours qu'on doit vivre, pourquoi ne pas profiter de toutes les occasions qui se présentent ?*

D'autres médecins font référence aussi « à la disparition de la pudeur dans les rapports entre les hommes et les femmes du service » et évaluent cela très positivement. Ces opinions expliquent que les médecins considèrent en général qu'il ne peut pas

exister de comportements de harcèlement sexuel dans leurs hôpitaux, puisqu'ils réservent ce terme aux agressions sexuelles ou aux relations sexuelles forcées — ce qui amène à ne considérer que les cas de harcèlement sexuel grave comme le viol. Ces opinions masculines limitent ou faussent la définition du harcèlement sexuel.

Cette vision de la culture de travail dans les centres hospitaliers s'impose très fortement sur l'ensemble du personnel et conduit de nombreuses femmes à accepter des situations qu'elles refuseraient dans d'autres secteurs, car celles qui ne s'intègrent pas sont facilement ridiculisées par leurs collègues masculins qui les qualifient de « bizarres », « rigides », voire d'« hystériques ».

Nombreuses sont les femmes qui ne veulent pas se sentir exclues ni repoussées par les hommes, notamment lorsqu'ils représentent la supériorité hiérarchique et l'autorité, réelle ou symbolique<sup>3</sup>, ou bien s'il s'agit du seul groupe de relation qu'elles ont lorsqu'elles travaillent dans une équipe masculine, comme cela est fréquent dans certaines entreprises du secteur chimique ou dans les agences bancaires. Ce contexte explique que les femmes essaient de « supporter » ou de « tolérer » cet état de fait, comme certaines d'entre elles l'expriment : « *Je ne veux me fâcher avec personne* ».

Néanmoins, la difficulté persiste pour celles qui ont davantage de mal à s'adapter à ce type de comportements. Dans ces cas concrets, elles se trouvent facilement en conflit entre leur intuition et leurs sentiments d'un côté, et le climat de travail, de l'autre, car même si elles essaient de banaliser et de normaliser la situation, « *apparaît toujours celui qui, à un moment donné, est de mauvais poil et utilise la plaisanterie inadéquate au moment inadéquat* », comme l'affirme une jeune femme médecin.

Pourtant quelques femmes médecins et infirmières se demandent pourquoi il y a une telle asymétrie entre les conduites des hommes et celles des femmes :

*Si nous n'adressons pas certaines plaisanteries et commentaires aux hommes, pourquoi les utilisent-ils contre nous ?*

---

<sup>3</sup> Les médecins sans responsabilité hiérarchique par rapport aux infirmières d'autres services.

Le problème, pour elles, est de savoir faire la différence entre le malaise perçu et l'exigence du milieu, entre leur propre subjectivité et ce que le milieu accepte et tolère, comme l'exprime une femme médecin interne :

*Le problème est de savoir différencier à tout moment [s'il s'agit de harcèlement ou pas]. Si nous savons le différencier, il n'y a pas de discussion possible.*

Dans ce type de stratégie, l'un des instruments que les femmes essaient également d'utiliser est l'oubli. Ce mécanisme montre, une fois de plus, la nécessité pour certaines femmes de ne pas reconnaître des comportements qui gênent, agressent, contraignent ou nient une partie de leur personnalité. En effet, le déni ne concerne pas seulement les cas concrets que l'on a vécus et que l'on préfère effacer, mais il s'installe aussi dans l'inconscient lorsqu'il s'agit d'évaluer l'ambiance de travail. Ainsi, il arrive que certaines femmes mettent un voile sur le type de relations que les hommes imposent dans le cadre du travail et qu'elles n'évoquent que les aspects concernant strictement l'activité de travail. La nécessité d'oublier l'ambiance qui gêne ou qui est, par moments, offensive ou humiliante, pourrait être un indicateur de la pression exercée par les hommes sur les femmes pour les empêcher de donner de la valeur à leur subjectivité, les obliger à n'envisager d'autre alternative que de s'adapter à l'ordre dominant et les contraindre à accepter comme naturelles les conduites de harcèlement sexuel.

### ***Les stratégies de contention***

Par leur condition de groupe dominé ou minoritaire, les femmes ont développé la lucidité propre aux personnes dominées, que certains nomment « l'intuition féminine », et qui est inséparable de la soumission. Cette attitude stimule la vigilance et l'attention et conduit la personne à répondre par anticipation aux désirs de l'autre ou bien à pressentir ses contrariétés (Bourdieu 1998). De cette façon, les femmes ont appris une série de stratégies destinées à prévenir ou à éviter des comportements qui risqueraient de les gêner, de les incommoder ou de les humilier. Elles adoptent donc toutes sortes d'attitudes non verbales afin que l'auteur du « harcèlement sexuel » comprenne qu'elles n'acceptent pas sa conduite ou ses intentions. Dans ce sens, quelques

femmes mentionnent que, sur le lieu de travail, elles prennent une attitude plus sérieuse ou plus distante, comme en témoigne une ouvrière du secteur chimique :

*Je crois aussi que cela dépend de la personne, je suis une personne qui, à partir du moment où je rentre ici, je suis... un peu... j'aime les plaisanteries et tout cela, mais j'impose toujours une certaine distance.*

De la même façon, d'autres femmes estiment devoir contrôler leurs comportements, ce qui les empêche de s'exprimer en toute simplicité ou de s'habiller comme elles le souhaiteraient au travail, ou du moins aussi librement qu'elles ne le font dans d'autres milieux :

*On ne peut pas s'habiller comme on en aurait envie, dire ce qui vient à l'esprit ou bien faire des commentaires, comme ils le font. Oui, mais non, parce que cela risquerait de dépasser les limites... et on ne peut pas ! (une ouvrière du secteur chimique).*

La façon de s'habiller pour aller travailler ou pour se déplacer sur le lieu de travail devient ainsi un point particulièrement important et dont la majorité des femmes font état, notamment dans le secteur bancaire où une bonne présentation est fortement recommandée. Cette nécessité de s'habiller discrètement pour couper court aux regards déplacés des supérieurs ou des collègues est notée également dans les deux autres secteurs — chimie et santé — même si, dans ce cas, le port de l'uniforme est exigé. Ainsi, les infirmières disent éviter de porter de la lingerie aux couleurs trop vives, car les blouses de l'uniforme sont un peu transparentes, et être contraintes d'ajouter des clips ou des épingles entre les boutonsnières pour s'abstenir de montrer leurs jambes ou leur poitrine. De même dans la chimie, les femmes gardent leur blouse de travail à la sortie de l'usine. Elles avouent que, pendant l'été, si elles portent des robes plus courtes ou des minijupes, elles quittent le travail le plus vite possible pour ne pas être vues par leurs collègues. L'ensemble de ces stratégies vise à réduire la sexualisation du corps, car le corps des femmes se transforme bien souvent en objet de désir, même si elles peuvent être considérées comme des collègues ou reconnues avant tout pour leurs qualités professionnelles.

Ces comportements font partie d'un apprentissage acquis sur le lieu de travail, comme le souligne une employée du secteur bancaire :

*J'ai déjà appris que pour travailler je me sens beaucoup plus à l'aise en pantalon qu'en jupe. Il n'y a pas une raison spécifique, mais on est assise pendant sept heures, on ouvre les jambes ou on les ferme, il y a presque toujours des hommes autour et il y en a toujours qui observent et regardent plus que d'autres.*

L'ensemble des conduites masculines qui gênent ou qui contraignent les femmes n'ont pas toujours lieu en groupe ou de manière générique, car certains hommes dirigent parfois leurs propos ou leurs gestes vers des personnes spécifiques. Dans ce cas, les femmes ont à se défendre de manière plus directe et plus personnelle et sont obligées d'adopter des attitudes dissuasives envers certains hommes (collègues, clients, patients, etc.). Cela se matérialise par un comportement distant, afin de parer à de fausses interprétations :

*Je ne raconte pas de blagues aux clients. Il y a des collègues qui utilisent cette tactique pour les capter. Moi non. Je suis toujours plutôt sérieuse et je ne dépasse jamais les limites (employée du secteur bancaire).*

Dans d'autres occasions, on fuit les relations personnelles ou trop fréquentes, comme le signalent certaines femmes, qui disent ne pas aller dans certains départements de l'entreprise ou de l'institution. D'autres envoient à leur place un collègue en qui elles ont confiance, prennent garde de ne pas se trouver seules avec certaines personnes, ou encore font en sorte de ne pas établir de rapports trop personnels. De même, des femmes médecins essaient d'échapper à des dîners professionnels où elles risquent de rencontrer certains collègues de leur spécialité ou de leur département, craignant des situations qui risqueraient de devenir gênantes. Des situations semblables ont aussi été décrites par des directrices d'agences bancaires. Des infirmières racontent que, lors des soins dispensés à certains malades, elles leur demandent d'adopter telle ou telle position pour les empêcher de les saisir par la ceinture ou de toucher certaines parties de leur corps.

Dans tous les cas relatés, ces stratégies impliquent une restriction des mouvements et une contrainte des comportements

des femmes. Parfois ces derniers sont rationalisés et plus ou moins tolérés et à d'autres moments ils sont vécus comme une frustration parce que les femmes ne peuvent pas s'exprimer librement et se mouvoir de manière naturelle dans leur milieu de travail.

Les stratégies que nous venons de décrire sont adoptées tant pour prévenir que pour éviter d'avoir à affronter une situation déjà vécue. Dans ce dernier cas, les femmes n'ont pas voulu provoquer une confrontation avec l'auteur de « l'agression », pensant ainsi résoudre le conflit. Une autre catégorie de femmes préfère cependant faire front au conflit.

### ***Les stratégies de confrontation***

Ce type de stratégie est souvent adopté lorsque les femmes estiment que les limites du « respect »<sup>4</sup> sont déjà dépassées. Fixer des limites est considéré comme une obligation et une responsabilité qui incombe aux femmes. Cette action renvoie à un apprentissage non conscient, qui n'est ni verbalisé ni conceptualisé comme tel, mais qui est exprimé par quelques femmes des secteurs étudiés avec simplicité, comme quelque chose qu'elles ont incorporé dans leur manière d'être au travail. Par contre, pour d'autres, surtout les plus jeunes, fixer des limites représente une difficulté importante et peut engendrer un certain malaise car cette situation n'est pas toujours vécue sans violence.

Ainsi, les femmes doivent redéfinir des limites lorsqu'elles ont eu à supporter une blague qu'elles ont ressentie comme une « grossièreté » : un commentaire particulièrement déplaisant sur leur corps, un attouchement non désiré ou encore lorsqu'elles ont vécu d'autres types de comportements déplacés, de nature sexuelle, dans le cadre des rapports de travail. Dans ces cas, elles utilisent différents langages et, même si elles se réfèrent majoritairement au langage verbal, celui-ci prend différentes tonalités. Pour quelques-unes ce sera un langage poli et correct, comme celui de cette employée de banque :

---

<sup>4</sup> Le respect est un terme qui a été très souvent utilisé, surtout dans le secteur chimique, probablement du fait qu'il s'agit de travailleuses sans qualification et qui doivent avoir davantage de difficultés à se faire respecter. Le respect dans ces cas peut être considéré comme synonyme de dignité.

*On essaie d'être agréable, mais on le dit, sans arriver à lui dire : « tu es un bâtard, va te faire foutre », mais on essaie de dire de façon compréhensible où sont les limites, c'est-à-dire où sont sa place et ma place.*

Une autre travailleuse du secteur chimique raconte qu'elle a mis un terme à la relation qu'elle entretenait avec une personne qui s'est permise de lui adresser un commentaire grossier. D'autres femmes affrontent ces situations en répondant d'une manière encore plus insolente et désinvolte, afin de ridiculiser la personne qui les a offensées et de lui faire honte. Cette façon d'agir n'est pas en corrélation avec le niveau d'études ou la catégorie professionnelle occupée, puisqu'elle a été signalée aussi bien par des femmes médecins que par des ouvrières de la chimie. Elle est davantage en rapport avec l'importance de l'offense reçue et avec la façon de réagir de chaque femme à une situation humiliante.

Par contre, pour d'autres, il s'agit de clarifier d'emblée les situations et de marquer les limites, avant de se laisser déborder par un événement :

*Moi, je suis une personne très, très claire. Je suis sincère. Si une chose me gêne, je le dis tout de suite, et si on me dit quelque chose, je freine, je les arrête tout de suite. Moi... les blagues je sais jusqu'où on peut aller et jusqu'où on ne peut pas aller (ouvrière du secteur chimique).*

Ce type de stratégie consiste à tenter de changer certains comportements masculins vis-à-vis des femmes, car, comme l'exprime une travailleuse du secteur chimique : « *Si on perd la dignité, on a tout perdu !* ».

Néanmoins, toutes les femmes ne parviennent pas de façon aussi nette à couper court à une relation, ni à redéfinir les limites entre ce que l'on peut accepter et ce que l'on ne doit pas tolérer. Pour elles, il s'agit de « *remettre les choses à leur place* » mais ni trop tôt — car elles seraient traitées de « *frigides ou de rigides* » —, ni trop tard — car elles auraient à justifier le fait qu'elles ont accepté certaines situations — ce qui pourrait légitimer la conduite de l'agresseur.

De la même manière, toutes les femmes ne savent pas trouver les mots adéquats pour se défendre face aux situations de har-

èlement sexuel au moment où, d'après elles, il aurait fallu prononcer « *les paroles justes ou les mots clés* ». Ces difficultés génèrent souvent un grand désarroi, comme l'ont exprimé certaines femmes et ce malaise est moins le produit de l'offense reçue que le résultat, pour la femme, de ne pas avoir su réagir comme elle l'aurait voulu.

Les trois stratégies que l'on vient de décrire, bien qu'elles reflètent assez nettement le désir des femmes de se défendre contre le harcèlement sexuel, contribuent néanmoins toutes les trois à maintenir ces comportements dans l'invisibilité car aucune n'envisage directement de dénoncer publiquement les faits, voire de déposer une plainte.

## **Les causes de l'invisibilité du phénomène**

Dans les trois secteurs que nous avons étudiés, les femmes qui n'ont pas vécu des expériences qu'elles pourraient qualifier comme des situations de harcèlement affirment qu'elles dénonceraient ces comportements à leur supérieur hiérarchique ou bien à celui de l'agresseur. Par contre, ce n'est pas le cas des femmes ayant été confrontées au problème : au malaise produit par la difficulté du choix de la meilleure stratégie à mettre en œuvre pour contrer le harcèlement sexuel, vient s'ajouter l'effort déployé pour garder sous silence ce type d'agression et cela pour différentes raisons. Nous signalerons tout d'abord celles qui sont en rapport avec la situation des femmes dans les lieux de travail et ensuite celles qui s'expliquent par les rapports de genre à l'œuvre au travail.

### ***La situation des femmes dans les lieux de travail***

Parmi les facteurs qui conduisent les femmes à garder sous silence des comportements de harcèlement sexuel il faut signaler :

#### ***La précarité des conditions de travail***

Dans des secteurs comme la banque, les femmes qui n'ont qu'un contrat à durée déterminée avouent qu'elles ont subi le harcèlement dans le silence, compte tenu de la précarité de l'emploi et ne voulant pas prendre le risque d'être licenciée.



### *La position de subordonnée*

Certaines femmes, ayant subi ces situations de la part de leur supérieur, avouent ouvertement avoir eu peur des représailles ou du chantage que celui-ci pouvait exercer. Si elles ont eu une confrontation avec lui afin qu'il change de comportement, elles reconnaissent que, par la suite, elles ont préféré « oublier et laisser couler le temps ».

### *La tolérance de la hiérarchie*

D'autres femmes, principalement dans les secteurs de la chimie et de la santé, pensent que le harcèlement sexuel est un comportement toléré par la hiérarchie, puisque dans certains cas les responsables immédiats ont été informés et que cela n'a pas eu d'effet sur le comportement de l'agresseur. C'est également ce que rapporte une employée du secteur bancaire, faisant état de la complicité existante entre les différents responsables hiérarchiques lorsqu'elle a voulu dénoncer ce qu'elle subissait. Ce contexte amène aussi de nombreuses femmes à ne pas solliciter l'intervention d'un supérieur ou d'une personne extérieure, craignant que cela apparaisse comme un signe de faiblesse et comme la marque de leur incapacité à résoudre leurs propres problèmes.

### *La tolérance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*

D'autres encore craignent de ne pas être prises au sérieux si elles dénoncent la situation au niveau de l'entreprise, car il s'agit souvent de « la parole d'une personne contre celle de l'autre » et qu'il est très difficile de prouver des faits qui ne s'appuient pas sur des preuves matérielles et pour lesquelles il n'existe pas de témoins.

Enfin, des femmes interviewées sentent aussi une gêne quant à la tolérance de certaines femmes à l'égard de ce type de comportement ou lorsqu'elles les minimisent en affirmant « qu'il s'agit de camarades de travail qu'on connaît bien » ou « qu'elles ne désirent pas se créer des ennemis ». Cette diversité d'opinions a pour conséquence que les femmes qui ne toléreraient pas le harcèlement sexuel dirigé contre elles-mêmes ne se sentent pas toujours autorisées à exiger la même conduite de la part de tout le collectif féminin. Comme le signale, par exemple, une femme médecin interne :

*Je crois que c'est une attitude personnelle qu'il faut avoir, il faudrait que toutes l'aient... mais on ne peut pas exiger de toutes les collègues d'adopter ce type de comportement.*

### *L'absence d'une conscience collective dans le groupe des femmes*

Le harcèlement sexuel est vécu au niveau individuel comme quelque chose qui, même s'il apparaît dans un contexte collectif comme le lieu de travail, s'impose au niveau des relations personnelles et de l'intimité de chacun, chacune. Cela rend difficile de le percevoir du point de vue du collectif et de le saisir comme un phénomène qui concerne l'ensemble du collectif féminin. S'il peut y avoir de nombreux cas de harcèlement sexuel, ils sont vécus, le plus souvent, comme des agressions individuelles qui visent à réduire les personnes victimes au statut d'objet de désir, et à ne pas considérer la situation comme un fait qui touche l'ensemble du collectif féminin et qui demanderait, par conséquent, une réponse collective.

Ce contexte explique aussi que les femmes plus âgées ne se sentent pas toujours solidaires des plus jeunes qui courent davantage de risques d'être harcelées par des hommes du fait même de leur jeunesse et de la position de la « nouvelle » dans le service. Ainsi, des femmes expriment ouvertement qu'elles n'ont pas voulu prévenir ou protéger leurs collègues plus jeunes des agressions possibles car elles ne veulent pas être considérées comme responsables d'une distance à l'égard de certains collègues, responsabilité qui découlerait de leur mise en garde. Cela explique qu'elles passent sous silence leurs propres expériences subies dans le passé.

### ***Les rapports de genre au travail***

Mais ce silence des femmes à l'égard de ce type d'agressions peut également s'expliquer par les rapports de genre à l'œuvre au travail.

C'est ainsi que de nombreuses femmes n'osent pas affronter les hommes, de peur de leurs réactions et de leur violence. Ce n'est pas seulement parce qu'ils sont en général plus grands et plus forts qu'elles les craignent, mais surtout parce qu'elles ont repoussé leurs sollicitations sexuelles ou qu'elles se sont montrées indifférentes, ce qui n'est pas admissible pour les hommes

car cela est vécu comme une remise en cause de leur virilité. De ce fait, ces femmes savent que leur refus risque de provoquer des réactions violentes de la part de l'agresseur, car « *l'homme constate non seulement qu'il s'est exposé comme désirant, [mais aussi] qu'il est maintenant jugé indigne de recevoir* » (Goffman 2002, p. 115), ce qui peut l'amener à désirer se venger de celle qui a le pouvoir de le repousser. Cette crainte amène les femmes à choisir, par prudence, la stratégie du silence.

Un autre facteur qui annihile la volonté d'un refus net du harcèlement réside dans le processus de socialisation qui exige des femmes une certaine féminité, les poussant à s'efforcer de plaire aux hommes et à les attirer. Elles se trouvent donc tiraillées entre l'obligation d'être attentives à ne pas être soumises d'une part et la volonté ou l'envie de montrer des attentions et de chercher à être mises en valeur d'autre part. Ainsi, certaines d'entre elles préfèrent les stratégies qui tout en affirmant leur refus évitent de le mettre sur la place publique.

Finalement, il faut signaler aussi que certaines femmes, même si elles sont gênées par ces types de comportements de harcèlement et essaient de décourager ces conduites, ont aussi, dans le fond, des sentiments ambigus, car ces situations représentent, à leurs yeux, un signe de leur « pouvoir d'attraction » (*id.*, p. 113). Cela peut les conduire à passer sous silence les comportements sexuels exercés à leur rencontre.

Les hommes, de leur côté, savent aussi que de nombreuses relations avec des femmes s'ébauchent par l'insistance et les ruses de la cour (*id.*, p. 114), comme l'a manifesté un participant du groupe de médecins : « *Il faut être toujours prêt pour lancer l'hameçon* » ; ou d'autres qui avouent « *ne pas négliger les occasions qui peuvent se présenter* », ce qui contribue à affirmer leur virilité et à insister « *même si les portes sont fermées* », comme l'a exprimé un contremaître du secteur chimique.

Ces situations complexes et contradictoires permettent de comprendre pourquoi de nombreuses femmes doutent de leurs sentiments et de leurs intuitions et se refusent à considérer certains comportements comme un véritable harcèlement sexuel, ce qui les amène parfois à nier ou à réinterpréter ce qu'elles subissent.

C'est pourquoi, en général, les femmes qui ont subi ce type d'agression, et surtout celles du secteur de la santé, disent que, lorsque les limites ont été dépassées, elles ont choisi la voie de la confrontation directe avec la personne qui les a offensées. Cela leur a permis, selon elles, de « *garder le contrôle de la situation* » car, si la conduite a été modifiée, cela s'est fait sans qu'elles aient eu à rendre publique la situation.

Ainsi, « *dominer la situation ou garder le contrôle* » s'avère être l'une des principales préoccupations des femmes des trois secteurs. Il s'agit, pour elles, de « *régler le problème et éviter de crier sur tous les toits qu'on a été victime de harcèlement sexuel* ». En effet, si leur intimité n'est pas soigneusement préservée, elles ne sont pas toujours sûres des réactions de leur entourage de travail. Elles craignent, si elles divulguent ou dénoncent ces comportements masculins, d'être perçues par leurs collègues comme les responsables d'une dégradation de l'ambiance de travail ou d'être jugées, surtout par d'autres femmes de l'entreprise ou de l'institution, comme les possibles coupables d'une provocation sexuelle. Cela explique aussi que presque toutes les femmes qui ont subi du harcèlement sexuel ont manifesté beaucoup de méfiance à l'égard des syndicats, de peur que la situation ne soit rendue publique.

Il faut souligner aussi que de nombreuses femmes disent douter de l'utilité des plaintes judiciaires, car il est rare, en Espagne, que le résultat de la procédure soit favorable aux victimes. Elles préfèrent être réalistes et pensent être plus efficaces en cherchant d'autres manières de régler le problème.

La complexité de ce phénomène, les craintes des femmes quant aux risques que la divulgation des cas pourrait entraîner pour celles qui ont subi ce type d'agression ainsi que l'inutilité, ou du moins la faible efficacité des plaintes déposées, représentent par conséquent les raisons principales qui peuvent expliquer l'invisibilité du harcèlement sexuel sur les lieux de travail et le silence des femmes sur ce phénomène.

Cette situation pose dès lors la question de la lutte contre les comportements de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Plutôt que de centrer l'action principalement, voire exclusivement, sur des dispositifs de type judiciaire, elle devrait, au contraire,

s'orienter vers de nouvelles recherches susceptibles d'ouvrir d'autres voies pour comprendre et contrer ce phénomène et proposer des mesures qui visent davantage la prévention que la pénalisation de ces comportements.

## Références

- Alemany Carne (2004). « Harcèlement sexuel ». In Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (eds). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF [2<sup>e</sup> édition].
- Alemany Gómez Carne, Luc Véronique, Mozo González Carmen (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer « Série Estudios », n° 70.
- Alemany Carne, Timmerman Grejte (1999). *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne*. Commission européenne, Emploi et affaires sociales.
- Bevilacqua Jole (1998). *La molestie sessuali nei luoghi di lavoro. USA, Europa, Italia*. Milano, Griff.
- Bourdieu Pierre (1998). *La domination masculine*. Paris, Seuil.
- Comisiones Obreras, Secretaría Confederal de la Mujer (2000). *Conclusiones principales de un estudio*.
- Goffman Erving (2002). *L'arrangement des sexes*. Paris, La Dispute « Le genre du monde ».
- Grisendi Adele (1992). *Giu le mani*. Milano, Mondadori.