

## Le harcèlement sexuel, une grille de lecture des relations entre les sexes au travail

Introduction à la traduction de l'article de Patti A. Giuffre et Christine L. Williams

Christelle Avril

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/sdt/21201>

DOI : 10.4000/sdt.21201

ISSN : 1777-5701

### Éditeur

Association pour le développement de la sociologie du travail

Ce document vous est offert par Centre national de la recherche scientifique (CNRS)



### Référence électronique

Christelle Avril, « Le harcèlement sexuel, une grille de lecture des relations entre les sexes au travail », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 3 | Juillet-Septembre 2019, mis en ligne le 11 septembre 2019, consulté le 06 février 2020. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/21201> ; DOI : 10.4000/sdt.21201

---



Sociologie du travail is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

## **Le harcèlement sexuel, une grille de lecture des relations entre les sexes au travail**

**Introduction à la traduction de l'article  
de Patti A. Giuffre et Christine L. Williams**

Christelle Avril

Nous avons choisi de publier dans ce numéro thématique la traduction d'un article de Patti A. Giuffre et Christine L. Williams paru dans la revue *Gender and Society* en 1994. Cet article est l'une des contributions au champ de recherche sociologique sur la sexualité au travail que les deux sociologues ont fondé avec leur collègue Kirsten Dellinger au cours des années 1990-2000, dans le sillage de chercheuses comme Barbara Gutek et Rosemary Pringle (Gutek, 1985 ; Pringle, 1988). Si au début des années 2000, quelques travaux ont permis de faire connaître en France les recherches sociologiques sur la sexualité dans les rapports de genre (voir l'introduction de ce numéro), force est de constater que l'étude de la sexualité au travail n'a jusqu'à présent pas suscité beaucoup d'enquêtes. La traduction de cet article entend donc lever un point aveugle de la sociologie du travail en France. Comme il s'agit d'un article des années 1990, portant sur les États-Unis, il appelle néanmoins deux grands éléments de contextualisation : l'un sur l'évolution de la notion juridique de harcèlement sexuel aux États-Unis et en France, l'autre sur le contexte académique de sa publication.

### **1. Le harcèlement sexuel aux États-Unis et en France : des différences juridiques qui s'estompent aujourd'hui**

C'est la juriste Catharine MacKinnon qui contribue à partir de la fin des années 1970 aux États-Unis à la prise de conscience du harcèlement sexuel dans l'univers professionnel. Elle joue un rôle décisif dans l'intégration de cette notion dans le droit du travail par l'administration fédérale américaine en 1980 et dans la décision de la Cour suprême de 1986 qui vient confirmer sa lecture de la notion. Le harcèlement sexuel est désormais inscrit dans le prolongement de la grande loi de 1964 sur les droits civiques (c'est-à-dire dans le cadre de la lutte contre les discriminations) et désigne deux situations distinctes : le cas où le chantage sexuel repose sur un rapport hiérarchique et le cas où les sollicitations sexuelles (de la part des collègues) rendent « l'environnement [de travail] hostile ». Le harcèlement sexuel est au départ « une discrimination des femmes en raison de leur sexe et au moyen de la sexualité » (Fabre et Fassin, 2003, p. 106). Mais le grand public américain ne découvre cette notion qu'en 1991 avec l'affaire Clarence Thomas. Ce dernier, candidat au poste de juge à la Cour suprême, noir conservateur, est accusé de harcèlement par une ancienne collaboratrice, Anita Hill, noire également. L'affaire va donner lieu à de nombreux débats et modifier les représentations de la société américaine (Fassin, 1991). Cependant, si l'article de Patti Giuffre et Christine Williams se situe dans un tel contexte juridique et médiatique, il faut se garder d'en conclure, comme le suggèrent les deux sociologues, que cette qualification juridique est alors acquise outre-Atlantique. Les accusations d'Anita Hill finiront en effet par se retourner contre elle (sa carrière en pâtira tandis que la nomination de Clarence Thomas à la Cour suprême sera confirmée). Les débats autour de la définition juridique de la notion vont ainsi se poursuivre tout au long des années 1990. Ils posent des questions fondamentales comme

celle des rapports entre les sexes : les victimes du harcèlement sont-elles toujours des femmes ? Les harceleurs toujours des hommes ? En 1998, la Cour suprême tranche ces questions, le harcèlement sexuel est désormais le fait d'être harcelé en raison de son sexe quel que soit le sexe du harcelé et celui du harceleur.

C'est aussi à travers cette affaire *Thomas vs Hill* que le public français découvre le harcèlement sexuel au cours des années 1990 mais dans une version déformée : celui-ci est présenté dans les débats médiatiques, politiques, académiques comme une spécificité américaine, un héritage du puritanisme voulant réprimer la sexualité et nourrissant une « guerre des sexes » (Fassin, 1993, 1994). Et pourtant en décembre 1992, pour se mettre en conformité avec le droit européen, la France doit elle aussi se doter d'une loi sur le harcèlement sexuel ; elle fait alors le choix de le limiter aux rapports d'autorité. Les travaux d'Abigail Saguy (2000, 2003) permettent de saisir des différences fondamentales dans l'application de cette notion en France et aux États-Unis au cours des années 1990. Aux États-Unis, le harcèlement sexuel relève d'emblée du droit civil, est défini en rapport avec les discriminations et les inégalités, et la Cour suprême reconnaît la responsabilité du harceleur mais aussi de l'employeur. En France, la notion est d'abord inscrite dans le droit pénal des violences sexuelles à côté du viol, et il n'y a alors pas de responsabilité de l'employeur. Si en théorie les peines au pénal sont censées être plus graves qu'au civil, en pratique les recours au procès au pénal sont plus rares — notamment parce que c'est à la victime de prouver les faits.

À partir des années 2000, Abigail Saguy met en évidence un tournant : ces différences de cadres juridiques commencent à s'estomper. En 2002, la condition d'autorité est supprimée dans la définition française du harcèlement sexuel, celui-ci concernant à présent l'ensemble des relations de travail, y compris les relations entre collègues. Sous la pression de l'Union européenne qui a quant à elle adopté la définition du harcèlement sexuel comme discrimination, le droit français intègre progressivement, à partir de 2008 et de 2012, certains aspects du droit européen (Saguy, 2018). Deux lois adoptées en 2018 entérinent cette évolution. La loi n° 2018-703 du 3 août 2018, précisée par la circulaire du 3 septembre 2018, élargit le champ de l'infraction pénale du harcèlement sexuel, avec la prise en compte des agissements à connotation sexiste : le harcèlement sexuel est désormais « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». En reconnaissant le sexisme, le droit pénal français inscrit bien désormais le harcèlement sexuel dans les discriminations de genre. Du côté du droit du travail, si la responsabilité des employeurs est engagée dès la loi de 2008 en France, c'est la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, qui institue de réelles obligations pour les entreprises en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Elle oblige par exemple l'employeur à mettre en place des formations pour les managers/recruteurs en matière de discrimination et de harcèlement sexuel.

## **2. Le harcèlement sexuel dans le continuum des relations sexualisées au travail**

Cet article s'inscrit également dans un débat scientifique. Au moment où Patti Giuffre et Christine Williams le publient, deux courants féministes se sont structurés au cours des années 1980 autour des questions de harcèlement sexuel. Face au pôle féministe dit « radical » (dont fait partie Katharine MacKinnon par exemple) qui souhaite éradiquer le harcèlement sexuel et la sexualité des organisations de travail, se dessine progressivement un pôle dit « pro-sex » selon lequel la sexualité doit être politiquement investie — et ce faisant redéfinie — par l'ensemble des minorités sexuelles. Tout en reconnais-

sant l'intérêt des travaux féministes qui ont conduit à la reconnaissance et à la prise de conscience du harcèlement sexuel et l'intérêt de ces débats, Christine Williams, Patti Giuffre mais aussi Kirsten Dellinger estiment qu'ils conduisent à une impasse intellectuelle (Williams *et al.*, 1999). Pour construire la sexualité en objet de recherche, il ne faut selon elles ni chercher à la condamner, ni chercher à la défendre, mais l'étudier pour ce qu'elle est : une dimension ordinaire — au sens d'un fait social — des relations de travail. À l'appui de cette perspective qui refuse d'isoler le harcèlement sexuel des autres relations sexualisées au travail, les trois sociologues rappellent que si, dans le droit américain, le harcèlement sexuel concerne les cas où le fait de repousser des avances a des conséquences négatives sur la carrière ou sur les conditions de travail des salariés, les sanctions envers les relations sexuelles librement consenties peuvent aussi avoir des répercussions négatives dans les organisations qui les interdisent entre collègues (le cas extrême étant les organisations religieuses, l'armée...) ou entre salariés et clients. Quand la relation est découverte, la direction exige le plus souvent que l'un des deux partenaires demande son transfert ou démissionne et, même si les données sont rares, un ensemble d'éléments laissent penser que ces répercussions négatives des relations sexuelles librement consenties s'abattent plus souvent sur les femmes que sur les hommes. S'appuyant notamment sur les réflexions et les enquêtes d'Archie R. Hochschild (1997), elles avancent que la conception wébérienne de la bureaucratisation des organisations a fait sortir les émotions, l'affection, les sentiments, l'amour, la sexualité... du champ de l'analyse sociologique du travail. Or, l'ensemble de leurs enquêtes (voir aussi Dellinger et Williams, 1997, 2002) montrent que les différentes formes de relations sexualisées que sont la plaisanterie, la drague, les effleurements, les rendez-vous sexuels, etc., jusqu'au mariage, sont omniprésents dans le monde professionnel. Le harcèlement sexuel s'inscrit dans le continuum des relations sexualisées au travail et la sociologie de la sexualité au travail ne doit pas se limiter à la question du harcèlement.

Il ne s'agit évidemment pas pour elles de minorer ou banaliser le harcèlement sexuel. Elles souhaitent au contraire contribuer à l'identifier en poussant la réflexion plus loin : la sexualité au travail, les interactions sexuelles et la manière dont celles-ci vont être perçues et qualifiées comme du harcèlement sexuel ou non, sont le produit de conditions structurelles qu'il convient de mettre au jour. Tout d'abord, la sexualité telle qu'elle est vécue dans les contextes locaux de travail est le produit de politiques organisationnelles et managériales particulières. On l'a évoqué, certaines institutions interdisent les relations sexuelles librement consenties. Mais d'autres les encouragent en organisant par exemple des événements festifs entre collègues, en embauchant comme dans certains lycées américains des couples d'enseignants ou encore en en faisant une consigne du poste de travail. C'est le cas pour les femmes qui sont employées dans l'industrie du tourisme et qui doivent mettre en œuvre une sexualisation de la relation avec les clients et les collègues (Adkins, 1991, 1995)<sup>1</sup>. Dans ce type d'entreprise, se plaindre au manager des avances d'un client ne conduit pas à bénéficier du statut de victime de harcèlement mais plutôt à prendre le risque de perdre son travail ou d'être encouragé par ses collègues à démissionner. La plupart des organisations se situent probablement, comme le soulignent les trois sociologues, entre ces deux pôles, encourageant certaines relations et en interdisant d'autres. Mais dans tous les cas, leur analyse montre que les cadres de la sexualité au travail sont le produit de normes imposées par l'entreprise elle-même, certaines interactions sexuelles ayant d'autant plus de chances d'être tolérées qu'elles font partie de la définition du travail. Ensuite, elles insistent sur le fait que la sexualité au travail est aussi le produit d'un contexte national — d'une histoire coloniale par exemple, comme le montre une étude anthropologique qu'elles mobilisent (Yelvington, 1996) — et d'une structure sociale, c'est-à-dire d'un état des inégalités sociales. L'article sur les

<sup>1</sup> Pour une étude récente des attendus sexués et sexuels d'un poste de travail, voir Schütz, 2018.

pratiques des serveurs et serveuses de restaurant traduit dans ce dossier est l'une des pierres angulaires de leur démonstration sur ce point. Tout en soulignant combien leur étude est empiriquement modeste et demanderait de plus amples développements, elles aboutissent à plusieurs résultats particulièrement stimulants pour saisir l'articulation entre classe, sexe, race et orientation sexuelle dans le travail subalterne à partir de l'analyse du harcèlement sexuel.

## Références

- Adkins, L., 1991, « Sexual work and the employment of women in the service industries », *The Sociological Review*, n° 39, p. 207-228.
- Adkins, L., 1995, *Gendered Work : Sexuality, Family, and the Labour Market*, Open University Press, Bristol.
- Fabre, C., Fassin, É., 2003, *Liberté, égalité, sexualités. Actualité politique des questions sexuelles*, Belfond, Paris.
- Fassin, É., 1991, « Pouvoirs sexuels : le juge Thomas, la Cour suprême et la société américaine », *Esprit*, n° 12, p. 102-130.
- Fassin, É., 1993, « La chaire et le canon : les intellectuels, la politique et l'Université aux États-Unis », *Annales ESC*, n° 2, p. 265-301.
- Fassin, É., 1994, « *Political correctness* en version originale et en version française. Un malentendu révélateur », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 43, p. 30-42.
- Dellinger, K., Williams, C. L., 1997, « MakeUp At Work: Negotiating Appearance Rules in the Workplace », *Gender & Society*, vol. 11, n° 2, p. 151-177.
- Dellinger, K., Williams, C. L., 2002, « The Locker Room and the Dorm Room: Workplace Norms and the Boundaries of Sexual Harassment in Magazine Editing », *Social Problems*, vol. 49, n° 2, p. 242-257.
- Gutek, B., 1985, *Sex and the Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Hochschild, A. R., 1997, *The Time Bind: When Work becomes Home and Home becomes Work*, Metropolitan Books, New York.
- Pringle, R., 1988, *Secretaries talk: Sexuality, power and work*, London, Verso.
- Saguy, A., 2000, « Employment Discrimination or Sexual Violence? Defining Sexual Harassment in American, and French Law », *Law and Society Review*, n° 34, p. 1091-128.
- Saguy, A., 2003, *What is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*, University of California Press, Berkeley.
- Saguy, A., 2014, « Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis : avant et après l'affaire DSK », *Travail, genre et sociétés*, n° 28, p. 89-106.
- Saguy, A., 2018, « Europeanization or National Specificity? Legal Approaches to Sexual Harassment in France, 2002-2012 », *Law and Society Review*, vol. 52, n° 1, p. 140-171.
- Yelvington, K. A., 1996, « Flirting in the Factory », *Journal of the Royal Anthropological Institute*, vol. 2, n° 2, p. 313-333.
- Schütz, G., 2018, *Jeunes, jolies et sous-traitées. Les hôtesse d'accueil*, La Dispute, Paris.
- Williams, C. L., Giuffre, P. A., Dellinger, K., 1999, « Sexuality in the Workplace. Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure », *Annual Review of Sociology*, vol. 25, n° 1, p. 73-93.

## **Autrice**

Christelle Avril

Centre Maurice Halbwachs (UMR 8097 CNRS, ENS et EHESS)

48, boulevard Jourdan, 75014 Paris, France

christelle.avril[at]ehess.fr

## **Remerciements**

Nous (Christelle Avril, Marie Cartier et Yasmine Siblot) remercions Patti Giuffre et Christine Williams pour l'enthousiasme avec lequel elles ont accueilli ce projet de traduction, ainsi que les traductrices, Carole Boidin et Hélène Boisson, pour le travail remarquable qu'elles ont accompli. Nous remercions également Laure Bereni et Mathieu Trachman pour nous avoir fait découvrir ce champ de recherche et en particulier les travaux de Lisa Adkins, ainsi que ceux de Kirsten Dillinger, Patti Giuffre et Christine Williams. Enfin, nous remercions le comité de rédaction de la revue qui a soutenu la traduction du texte de Patti Giuffre et Christine Williams, et notamment Laure Bereni et Laure de Verdalle pour leurs relectures de la traduction.

## Où placer la ligne rouge ? La qualification du harcèlement sexuel dans les restaurants

### *Boundary Lines: Labeling Sexual Harassment in Restaurants*

Patti A. Giuffre et Christine L. Williams

Traduction de l'anglais par Carole Boidin et Hélène Boisson

#### Résumé

Comme plusieurs travaux l'ont montré, les salariées sont majoritairement exposées au harcèlement sexuel et souffrent des répercussions négatives qu'il engendre ; pourtant, seule une minorité de ces femmes qualifie ces expériences vécues de « harcèlement sexuel ». Dans le cadre d'une enquête sur l'identification du harcèlement sexuel, des entretiens approfondis avec dix-huit serveuses et serveurs ont été menés dans des restaurants d'Austin, au Texas. Les personnes interrogées n'ont qualifié certaines avances sexuelles de « harcèlement sexuel » que dans quatre contextes spécifiques : (1) lorsqu'elles sont le fait d'une personne tirant profit de sa position de pouvoir pour obtenir des faveurs sexuelles personnelles ; (2) lorsque l'agression a été commise par une personne d'une race/ethnicité différente de celle de la victime — typiquement, un homme issu d'une minorité harcelant une femme blanche ; (3) lorsque l'agression a été commise par une personne d'une orientation sexuelle différente de celle de la victime — typiquement, un homosexuel harcelant un hétérosexuel ; (4) en cas d'usage de la violence ou de menace de violences. La thèse défendue par les autrices est la suivante : les normes hégémoniques de ce qui est acceptable en termes d'activité sexuelle favorisent les relations hétérosexuelles, légitiment les formes institutionnalisées d'exploitation sexuelle sur le lieu de travail, et peuvent protéger contre les accusations de harcèlement sexuel les agresseurs appartenant à la même race et ayant la même orientation sexuelle que leurs victimes.

Mots-clés : Harcèlement sexuel, Sexualité, Racisme, Orientation sexuelle, Relations de travail, Domination, Lieu de travail, Normes hégémoniques, États-Unis, Texas.

#### Abstract

Research has shown that a majority of employed women experience sexual harassment and suffer negative repercussions because of it yet only a minority of these women label their experiences “sexual harassment.” To investigate how people identify sexual harassment, in-depth interviews were conducted with 18 waitpeople in restaurants in Austin, Texas. Most respondents worked in highly sexualized work environments. Respondents labeled sexual advances as sexual harassment only in four specific contexts: (1) when perpetrated by someone who exploited their powerful position for personal sexual gain; (2) when the perpetrator was of a different race/ethnicity than the victim — typically a minority man harassing a white woman; (3) when the perpetrator was of a different sexual orientation than the victim — typically a gay man harassing a straight man; or (4) when violence or the threat of violence was used. The authors argue that the hegemonic norms of acceptable sexual activity privilege heterosexual relationships, legitimize institutionalized forms of sexual exploitation in the workplace, and may protect assailants of the same race and sexual orientation as their victims from charges of sexual harassment.

Keywords: Sexual Harassment, Sexuality, Racism, Sexual Orientation, Labour Relations, Domination, Workplace, Hegemonic Norms, Texas.

On parle de harcèlement sexuel au travail lorsque l'emploi est conditionné par l'acceptation ou le rejet d'avances sexuelles, lorsque ces avances entrent en ligne de compte dans des décisions professionnelles ou créent un environnement de travail hostile ou offensant (Konrad et Gutek, 1986). Le harcèlement sexuel recouvre différents compor-

tements, allant du regard déplacé jusqu'au viol (Ellis *et al.*, 1991 ; Fryor, 1987 ; Reilly *et al.*, 1992 ; Schneider, 1982). Les chercheurs estiment que 70 % des femmes salariées ont subi des comportements qualifiables de harcèlement sexuel au regard de la loi (MacKinnon, 1979 ; Powell, 1986) ; cependant, seul un pourcentage bien plus réduit de femmes déclare avoir subi un harcèlement sexuel. Selon Michele Paludi et Richard B. Barickman, « la grande majorité des femmes victimes de comportements entrant dans les définitions légales du harcèlement sexuel — et traumatisées par cette épreuve — n'identifient pas ce qui leur est arrivé comme du "harcèlement sexuel" » (Paludi et Barickman, 1991, p. 68).

Pourquoi la plupart des femmes ne qualifient-elles pas ces expériences de harcèlement sexuel ? Une partie du problème réside dans le fait que bon nombre d'entre elles ne savent toujours pas que le harcèlement peut donner lieu à des poursuites. Le harcèlement sexuel a été défini pour la première fois en 1976 (voir McKinnon, 1979), mais il a fallu attendre 1986 pour que la Cour suprême des États-Unis l'inclue dans la catégorie de la discrimination de genre, le rendant ainsi illégal (Paludi et Barickman, 1991) ; par conséquent, il se peut que les femmes n'identifient pas encore certaines expériences comme relevant du harcèlement sexuel, parce que la prise de conscience de son caractère illégal est encore largement insuffisante.

De nombreuses victimes de harcèlement sexuel peuvent aussi hésiter à déposer plainte, de crainte de ne pas être crues ou de ne pas voir leurs accusations prises au sérieux (Jensen et Gutek, 1982). En effet, comme les auditions d'Anita Hill et Clarence Thomas l'ont démontré, lorsque les femmes victimes de harcèlement sexuel portent plainte contre leurs agresseurs, elles voient souvent l'accusation se retourner contre elles<sup>1</sup>.

Pour expliquer la disparité entre la fréquence des situations de harcèlement sexuel et la rareté de leur qualification en ces termes, un autre enjeu doit être pris en compte : bon nombre d'hommes et de femmes considèrent comme plaisantes certaines attitudes et pratiques sexuelles qui ont cours sur leur lieu de travail. Les recherches sur le harcèlement sexuel suggèrent que les hommes sont plus susceptibles d'apprécier les interactions sexuelles au travail que les femmes (Gutek, 1985 ; Konrad et Gutek, 1986 ; Reilly *et al.*, 1992), mais une partie des femmes aussi trouvent plaisantes les avances sexuelles au travail (Pringle, 1988). Cette attitude apparaît particulièrement fréquente dans les organisations qui utilisent et exploitent la sexualité des travailleurs et des travailleuses (Cockburn, 1991). Dans beaucoup d'emplois, l'attrait physique et l'attention portée aux attentes du client entrent en ligne de compte lors du recrutement — cela concerne les personnes travaillant dans l'industrie du sexe, mais aussi dans le domaine des services : réceptionnistes, personnels de bord dans l'aviation, serveurs dans les restaurants à la mode, etc. Selon Cynthia Cockburn (1991), cette exploitation sexuelle n'est pas complètement imposée : beaucoup sont séduits par cet aspect de leur emploi, qui renforce l'identité qu'ils et elles revendiquent et leur conception du plaisir. Par conséquent, certains hommes et certaines femmes opposent une forme de résistance aux efforts visant à exclure toute sexualité de leur lieu de travail.

Il ne s'agit pas d'affirmer ici que tout comportement sexuel sur le lieu de travail serait acceptable, même s'il l'est aux yeux de certaines personnes. Ce que nous voulons souligner ici est la difficulté qu'il y a à qualifier un comportement de harcèlement sexuel,

---

<sup>1</sup> NdT : En 1991, Clarence Thomas, connu pour ses positions très conservatrices, est le premier juge noir nommé à la Cour suprême des États-Unis, par George H. W. Bush ; au moment de cette élection, une plainte pour harcèlement sexuel émanant d'Anita Hill, ancienne collègue de Clarence Thomas à l'université d'Oklahoma, est rendue publique. Les audiences des deux parties donnent lieu à un déchaînement politique et médiatique, mettant en doute le crédit de la plaignante. L'élection de Clarence Thomas est confirmée par la commission sénatoriale, à une majorité assez faible.



parce qu'une telle définition oblige à tracer une ligne rouge entre des formes illicites de sexualité au travail et d'autres qui seraient plus « légitimes » — or cette opération ne va pas sans ambiguïté. Ainsi, telle ou telle interaction sera qualifiée ou non de harcèlement en fonction de l'intention de la personne qui harcèle et de l'interprétation de l'échange par la victime, ces deux points de vue étant hautement influencés par la culture du lieu de travail et par le contexte social dans lequel se produit spécifiquement un tel événement.

Cet article analyse la façon dont un groupe de travailleurs — tous employés dans le secteur de la restauration — distinguent le harcèlement sexuel d'autres formes d'interaction sexuelle au travail. Nous avons mené une étude fondée sur des entretiens approfondis avec des serveurs et des serveuses : le résultat montre que la qualification d'un comportement en tant que harcèlement sexuel repose sur un système de « double standard », autrement dit sur le principe « deux poids, deux mesures »<sup>2</sup>. En effet, des comportements identiques sont qualifiés de harcèlement sexuel dans certains contextes et ne le sont pas dans d'autres. Beaucoup de personnes interrogées ont affirmé *apprécier* les interactions sexuelles impliquant des collègues appartenant à la même race ou même groupe ethnique<sup>3</sup>, ayant la même orientation sexuelle, ou encore occupant la même position de classe ou le même statut. Ceux qui se sont sentis agressés par de telles interactions leur accordent néanmoins une importance secondaire, car ils estiment qu'ils font naturellement ou inévitablement partie de la culture de la restauration<sup>4</sup>. En revanche, lorsque le même comportement s'est produit dans des situations d'interaction transgressant les normes hétérosexuelles hégémoniques<sup>5</sup> — en particulier lorsque ces interactions avaient lieu entre des hommes hétérosexuels et homosexuels, ou entre hommes et femmes de différentes origines raciales/ethniques —, les personnes interrogées ont semblé plus disposées à recourir à la qualification de harcèlement sexuel.

Nous émettons donc la proposition suivante : l'identification comme harcèlement sexuel concerne uniquement les comportements qui se produisent dans des cas d'interaction contre-hégémoniques<sup>6</sup>, ce qui est susceptible de masquer ou de légitimer des formes plus insidieuses de domination et d'exploitation. Comme le souligne Rosemary Pringle, « les hommes contrôlent les femmes par l'utilisation directe du pouvoir, mais aussi par le biais de définitions du plaisir — ce qui est moins susceptible de susciter la résistance » (1988, p. 95). Selon elle, la plupart des femmes recherchent activement ce qu'Adrienne Rich (1980)<sup>7</sup> a nommé « la contrainte à l'hétérosexualité » (*compulsory heterosexuality*) et y trouvent un certain plaisir. Le fait qu'hommes et femmes puissent apprécier certaines

---

<sup>2</sup> NdT : L'expression « *double standard* » (« double norme ») a une connotation militante : elle est employée pour dénoncer les situations où, sous couvert d'une apparente égalité de traitement, les conduites produisent une discrimination de genre ou raciale.

<sup>3</sup> NdT : Aux États-Unis, ces classifications ethno-raciales sont inscrites dans les nomenclatures administratives et mobilisées couramment dans la vie sociale. Néanmoins, les termes « race » et « ethnicité » (ou « racial », « ethnique ») sont utilisés ici par les auteures comme des catégories socialement construites, et inscrites dans des rapports sociaux de domination.

<sup>4</sup> On peut également penser que les individus qui se sentent le plus agressés par de tels comportements auront tendance à cesser de travailler dans la restauration. En d'autres termes, notre échantillon est manifestement biaisé dans la mesure où il ne contient que des personnes actuellement employées par un restaurant, que l'on peut supposer plus à l'aise avec des conduites à connotation sexuelle que les personnes ayant cessé de travailler dans ce secteur.

<sup>5</sup> NdT : Le terme « hégémonique » (*hegemonic*) employé par les autrices a été conservé dans l'ensemble du texte, de préférence à celui de « dominante ». La notion de « norme hégémonique » est une réappropriation dans les études du genre d'un terme emprunté à A. Gramsci.

<sup>6</sup> NdT : C'est-à-dire déviantes par rapport aux normes dominantes.

<sup>7</sup> NdT : Cet article a été traduit en français sous le titre « La contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne », *Nouvelles questions féministes*, n° 1, mars 1981, p. 15-43.

interactions sexuelles sur leur lieu de travail ne signifie pas que celles-ci se produisent en dehors de relations sociales oppressives ; cela n'implique pas non plus que ces interactions routinières n'aient aucune conséquence négative pour les femmes. Selon nous, le fait que soient qualifiés de « harcèlement sexuel » seulement les comportements qui remettent en cause la définition dominante des pratiques sexuelles acceptables, confirme et renforce le droit que les institutions accordent traditionnellement aux hommes d'accéder au corps des femmes et d'exercer un pouvoir sexuel sur elles.

## 1. Méthodologie

Le choix des emplois observés s'est porté sur les métiers de service en salle dans la restauration, en raison du fait que ces activités sont caractérisées par une culture professionnelle ouvertement sexualisée (Cobble, 1991 ; Paules, 1991). Selon un rapport publié dans un magazine destiné aux propriétaires de restaurants, « les restaurants figurent parmi les lieux de travail les plus permissifs au point que cela encourage — ou tout au moins conduise à tolérer — les plaisanteries sexuelles » (Anders, 1993, p. 48). Ainsi, les plaisanteries et allusions sexuelles incessantes, tout comme les contacts physiques, instaurent dans de nombreux restaurants une « contrainte à la grivoiserie » (« *compulsory jocularity* », Pringle, 1988, p. 93). L'attractivité sexuelle et la capacité à flirter figurent souvent de manière explicite dans les descriptions d'emploi destinées aux serveurs ; par conséquent, les personnes employées sont souvent, à titre individuel, forcées de fixer par elles-mêmes des limites entre les expressions légitimes et illégitimes de la sexualité, ce qui fait de cette profession un excellent terrain d'observation quant à la façon dont les personnes déterminent ce qui constitue le harcèlement sexuel. En revanche, bien plus de comportements sexuels pourraient être qualifiés comme tels dans des environnements de travail moins fortement sexualisés<sup>8</sup>.

Dix-huit entretiens approfondis ont été menés, avec des serveuses et des serveurs travaillant dans des restaurants d'Austin, au Texas. Les personnes interrogées ont été choisies dans des restaurants qui emploient des proportions égales d'hommes et de femmes dans leurs équipes de service en salle. De façon générale, le travail en restauration pratique une forte séparation des sexes : les femmes constituent environ 82 % des équipes de service à table (U.S. Department of Labor, 1989) et les restaurants emploient souvent de façon exclusive soit des serveuses, soit des serveurs, les hommes étant majoritaires dans les restaurants où les prix sont les plus élevés (Cobble, 1991 ; Hall, 1993 ; Paules, 1991). Nous avons fait le choix de nous concentrer sur des serveurs ou serveuses travaillant dans des groupes mixtes pour deux raisons.

Tout d'abord, le fait de se limiter à des serveurs ou serveuses travaillant dans des équipes mixtes nous a permis d'observer le harcèlement sexuel se produisant entre des collègues qui occupent la même position hiérarchique dans l'organisation du service. Le harcèlement sexuel entre collègues est peut-être la forme la plus fréquente de harcèlement sexuel (Pryor, 1987 ; Schneider, 1982) ; pourtant les études de cas concernant le harcèlement sexuel ont, pour la plupart, étudié soit des relations hiérarchiques inégales (par

---

<sup>8</sup> Il est difficile, sinon impossible, de préciser quelles professions seraient moins sexualisées que le service à table. La plupart des professions le sont sans doute d'une manière ou d'une autre ; toutefois, certains lieux de travail peuvent apparaître plus ou moins sexualisés quand on se réfère aux descriptifs des postes produits par l'institution, ou encore à la tolérance du personnel envers les allusions et plaisanteries sexuelles. Ainsi, Rosemary Pringle (1988) décrit certains bureaux comme des espaces purement professionnels, où l'élément sexuel est très peu présent, tandis que d'autres se caractérisent par une forme de « contrainte à la grivoiserie ». Certains restaurants encouragent les jeux de séduction entre personnel de service et clients, mais interdisent en revanche les interactions informelles au sein de leurs équipes (dans notre échantillon, une personne a travaillé dans un restaurant fonctionnant ainsi).

exemple, le harcèlement patron-secrétaire), soit des groupes fortement déséquilibrés en termes de répartition des sexes, par exemple le cas des femmes travaillant dans des emplois traditionnellement masculins (Benson et Thomson, 1982 ; Carothers et Crull, 1984 ; Gruber et Bjorn, 1982). Cette enquête a ainsi été conçue pour étudier tant le harcèlement sexuel dans des relations hiérarchiques inégales que le harcèlement entre des collègues égaux sur le plan organisationnel.

Deuxièmement, le fait qu'il y ait une proportion similaire d'hommes et de femmes dans un lieu de travail implique un niveau important d'interactions hommes/femmes (Gutek, 1985). Les serveuses et serveurs sont constamment en contact, s'aident mutuellement lorsque le restaurant est bondé, et se fréquentent de manière informelle durant les heures plus creuses. En revanche, hommes et femmes ont des interactions beaucoup plus limitées dans les restaurants où règne une forte séparation des sexes et, plus généralement, dans la plupart des environnements de travail. Le nombre élevé d'interactions au sein de ce personnel de service en salle crée de nombreuses occasions de harcèlement sexuel entre hommes et femmes et, de façon concomitante, moins d'occasions de harcèlement entre personnes du même sexe.

L'échantillon a été établi en mobilisant une technique de type « boule de neige », et en demandant, à l'occasion de visites dans des restaurants locaux, à des personnels de service de se porter volontaires pour l'étude. L'échantillon inclut huit hommes et dix femmes. Quatre personnes interrogées sont latinas/latinos, deux sont afro-américaines, et douze sont blanches. Quatre personnes sont gay ou lesbiennes ; une est bisexuelle ; treize sont hétérosexuelles (les gays et les lesbiennes de l'échantillon ayant tous « déclaré » leur homosexualité dans leurs restaurants respectifs). Quatorze personnes interrogées sont célibataires ; trois sont mariées ; une est divorcée. L'âge des personnes interrogées varie entre 22 et 37 ans.

Les entretiens, qui ont duré approximativement une heure, ont été enregistrés sur bande magnétique et retranscrits pour cette analyse. Tous les entretiens ont été menés par la première autrice de l'article, qui a travaillé durant plus de huit ans en tant que serveuse dans le secteur de la restauration. Les personnes ont été interrogées sur leurs expériences concernant le travail en restaurant ; sur leurs rapports avec les cadres et employeurs, les clients et les collègues ; et enfin sur leur expérience personnelle du harcèlement. Comme les entretiens ont été menés à l'automne 1991, dans un contexte où ce problème avait suscité un important engouement médiatique en raison de l'affaire Hill-Thomas, la plupart des personnes interrogées avaient beaucoup réfléchi à ce sujet.

## **2. Résultats**

Les personnes interrogées s'accordent sur le fait que les avances sexuelles sont très fréquentes dans les restaurants, où les membres du personnel parlent et plaisantent constamment à propos de sexe.

À une seule exception près, les personnes interrogées ont décrit leurs restaurants comme fortement sexualisés. Cela signifie que 17 personnes sur 18 ont déclaré que les plaisanteries sexuelles, les contacts et les attouchements étaient fréquents et se produisaient même quotidiennement dans leurs restaurants. Par exemple, à la question de savoir si lui-même et d'autres serveurs plaisantaient parfois à propos de sexe, un serveur a répondu : « À peu près 90 % [des blagues] concernent le sexe ». Selon une serveuse, « au travail... nous avons l'habitude de nous donner des petites tapes ou de nous toucher et de nous prendre dans les bras ». Un autre serveur a déclaré : « Je ne finis jamais mon service sans que quelqu'un m'ait pincé les tétons, mis une main aux fesses ou empoigné les parties... c'est tout simplement comme ça que ça se passe au travail ».

Ces comportements informels équivalent à « faire l'hétérosexualité » (*doing heterosexuality*) selon un processus analogue à celui consistant à « faire le genre »<sup>9</sup> (*doing gender*, West et Zimmermann, 1987)<sup>10</sup>. En s'engageant dans ces flirts en public et dans ces discussions ouvertes concernant le sexe, hommes et femmes reproduisent les normes culturelles dominantes de l'hétérosexualité et prêtent une allure plus légitime — sinon inévitable — aux relations hétérosexuelles. En d'autres termes, au cours de telles représentations, publiques et ritualisées, l'hétérosexualité est normalisée et naturalisée. En effet, bien que la plupart des personnes interrogées aient décrit leur lieu de travail comme fortement sexualisé, plusieurs d'entre elles minimisent la présence constante d'insinuations sexuelles et de certains comportements, précisant qu'il s'agissait là de « simples plaisanteries », et que tout cela n'avait guère d'importance. Plusieurs personnes ont déclaré que c'était tout simplement « la façon dont ça se passe dans le milieu de la restauration » ou que « les hommes sont comme ça ».

À une seule exception près, les hommes et femmes interrogées ont affirmé apprécier cet aspect de leur travail. L'hétérosexualité peut être normative, voire, dans ces contextes, imposée ; cependant, bon nombre d'hommes et de femmes prennent plaisir à son expression. Beaucoup de femmes — et d'hommes — reproduisent activement une sexualité hégémonique et semblent apprécier son expression rituelle ; dans quelques cas, toutefois, ce type de conduite sexuelle a été qualifié de harcèlement sexuel. Sept femmes et trois hommes ont déclaré avoir subi un harcèlement sexuel dans le domaine professionnel de la restauration. Parmi eux, deux femmes et un homme ont décrit deux expériences différentes de harcèlement sexuel et deux femmes ont décrit trois expériences. Le tableau 1 récapitule les caractéristiques de chacune des personnes interrogées ainsi que leurs expériences du harcèlement sexuel.

Nous avons analysé ces 17 descriptions de harcèlement sexuel en recherchant les points communs pouvant exister entre elles. À l'exception de deux épisodes (que nous commentons plus bas), les expériences qualifiées de « harcèlement sexuel » ne l'ont pas été en raison de mots ou de comportements spécifiques, ni d'un niveau de gravité particulier. Des comportements identiques étaient jugés acceptables s'ils étaient commis par certaines personnes, mais offensants s'ils étaient commis par d'autres. En d'autres termes, le comportement sexuel sur le lieu de travail a fait l'objet d'une interprétation différente selon le contexte de l'interaction. De façon générale, les personnes interrogées ont considéré leurs expériences comme relevant du harcèlement sexuel seulement quand le comportement agressif a eu lieu dans l'un des trois contextes sociaux suivants : (1) s'il a été commis par une personne se trouvant dans une position de pouvoir supérieure, comme un manager ou un patron ; (2) s'il a été commis par une personne d'une race/appartenance ethnique différente ; (3) s'il a été commis par une personne d'orientation sexuelle différente.

Nos résultats n'impliquent pas qu'aucun harcèlement sexuel ne se soit produit en dehors ces contextes. Ils indiquent seulement que les personnes que nous avons interrogées ont *qualifié* un comportement de « harcèlement sexuel » quand il s'est produit dans ces contextes sociaux d'interaction particuliers. Nous envisageons ci-dessous chacun de ces contextes, pour émettre des hypothèses sur ce qui a conduit les personnes enquêtées à considérer différemment ces situations.

<sup>9</sup> Nous remercions Margaret Andersen d'avoir attiré notre attention sur cette fructueuse analogie.

<sup>10</sup> NdT : Ce texte a été traduit en français : Revillard, A., Verdalle, L. de, 2006, « "Faire" le genre, la race et la classe. Introduction à la traduction de "Doing Difference" », *Terrains & travaux*, vol. 10, n° 1, p. 91-102.

**Tableau 1 : Description des personnes interrogées et des expériences de harcèlement sexuel rapportées**

Pseudo-nyme	Âge	Race <sup>a</sup>	Orientation sexuelle <sup>b</sup>	Statut marital <sup>c</sup>	Ancienneté dans ce restaurant <sup>d</sup>	Environnement sexualisé <sup>e</sup>	Harcelé-e sexuellement <sup>f</sup>
Kate	23	B	H	C	1	Oui	Oui (1)
Beth	26	B	H	C	5	Oui	Oui (1)
Ann	29	B	H	C	1*	Oui	Oui (2)
Cathy	29	B	H	C	8 mois*	Oui	Oui (3)
Carla	22	B	H	M	5 mois*	Oui	Oui (3)
Diana	32	L	H	M	6	Non	Non
Maxine	30	L	H	M	4	Oui	Non
Laura	27	B	B	C	2*	Oui	Oui (1)
Brenda	23	B	L	C	3	Oui	Oui (2)
Lynn	37	N	L	D	5*	Oui	Non
Jake	22	B	H	C	1	Oui	Oui (1)
Al	23	B	H	C	3	Oui	Non
Frank	29	B	H	C	8	Oui	Oui (1)
John	31	B	H	C	2	Oui	Non
Trent	23	B	G	C	1*	Oui	Non
Rick	24	N	H	C	1,5	Oui	Oui (2)
David	25	L	H	C	5	Oui	Non
Don	24	L	G	C	1*	Oui	Non

- Race : B = blanc/blanche ; L = latino/latina ; N = noir/noire
- Orientation sexuelle : B = bisexuel/bisexuelle ; G = gay ; H = hétérosexuel/hétérosexuelle ; L = lesbienne
- Statut marital : C = célibataire ; D = divorcé/divorcée ; M = marié/mariée
- Ancienneté dans ce restaurant : il s'agit du temps passé dans le restaurant actuel, en années. L'astérisque signale que la personne a aussi travaillé dans d'autres restaurants.
- D'après les déclarations des personnes interrogées, présence ou non de jeux ou de contacts à caractère sexuel.
- Réponse donnée à la question : « Avez-vous été harcelé/e sexuellement dans ce restaurant ? ». Le chiffre entre parenthèses indique le nombre d'incidents cités dans l'entretien.

### 2.1. Les positions de pouvoir

Dans un restaurant, managers et propriétaires constituent le sommet de la hiérarchie. Généralement, ils sont les seuls à pouvoir embaucher ou licencier des serveurs ou serveuses. Trois des femmes et un des hommes interrogés dans le cadre de notre étude affirment avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part du propriétaire ou du gérant de leur restaurant. En outre, les serveuses et serveurs n'ayant pas été personnellement confrontés au harcèlement déclarent avoir été témoins de faits de harcèlement exercés par les gérants ou propriétaires sur d'autres personnes employées au service en salle. Ce résultat fait écho à d'autres travaux de recherche indiquant une plus forte propension à considérer qu'il s'agit bien de harcèlement dans le cas où l'auteur des faits occupe une position de pouvoir hiérarchique par rapport à la victime (voir par exemple Ellis *et al.*, 1991).

Carla décrit ainsi le harcèlement exercé sur elle par son patron :

« Un soir, [mon patron] m'a touchée, même pas en privé, il m'a juste attrapée et touchée, un point c'est tout. Il m'a serrée dans ses bras par derrière, quatre fois au total dans la même soirée. À la fin de la soirée, j'étais furieuse. J'essayais de l'éviter. Et quand il le faisait, je faisais semblant de ne pas entendre la conversation, ou la blague, et je partais ».

Elle affirme que ses collègues se font souvent des massages, échangent des plaisanteries à caractère sexuel ; cependant, aucun de ces comportements ne relève à ses yeux du harcèlement sexuel. D'ailleurs, les quatre personnes disant avoir vécu une situation de harcèlement sexuel décrivent des comportements assez semblables de la part de leurs collègues, sans pour autant parler de harcèlement sexuel. Par exemple, Cathy précise

qu'avec les autres serveuses et serveurs, conversations et plaisanteries portent constamment sur le sexe : « Tout le monde est là à parler de sexe en permanence... C'est bizarre, non ? Vous savez, c'est lié au fait de travailler dans la restauration, et voilà, dès qu'on se pose, on parle de sexe ». Pour elle, parler de sexe entre collègues ne relève pas du harcèlement sexuel, parce que « c'est juste pour rigoler ». Ce qui ne l'empêche pas de considérer son patron comme un harceleur :

« Mon employeur est très sexiste. J'appellerais ça du harcèlement sexuel. C'est vraiment le gros porc, le macho. Il s'est mis à dire des choses comme : "Ah non, tu ne peux pas mettre ce short, il ne met pas en valeur tes formes... Par contre, j'aime bien ce jean, il te va bien. Il est bien moulant". Et là, en fait, vous savez, j'avais envie de lui dire : "C'est toi le patron, c'est toi qui as le pouvoir. Ça, c'est clair. Mais tu sais, il faudrait trouver une meilleure façon de me dire ces choses-là". Maintenant, on a fini par beaucoup blaguer lui et moi. Mais ce n'est jamais sexuel, jamais. Je ne le laisserais pas faire ».

Cathy reconnaît qu'un employeur peut légitimement lui dicter quelle doit être son apparence au travail, mais seulement s'il le fait en des termes professionnels, et non pas personnels. Elle souhaite qu'il « trouve une meilleure façon de lui dire ces choses-là », ce qui laisse entendre qu'il n'est pas totalement hors de son rôle quand il lui suggère de mettre un pantalon moulant. Il outrepassé les limites s'il fait de cette demande une affaire personnelle, en disant « *j'aime bien* ce jean, il te va bien ». Si Cathy se sent offensée, c'est parce que son patron présente son jugement comme une prérogative personnelle, et non pas comme un élément faisant officiellement partie de son travail.

Ann décrit une expérience similaire de harcèlement sexuel émanant du propriétaire d'un établissement :

« Oui, il y a eu deux ou trois fois où un chef m'a mise vraiment mal à l'aise, et où j'ai dû me sortir de cette situation... Par exemple, s'il y a quelque chose que je veux vraiment qu'il comprenne, ou quelque chose qui est vraiment important pour moi, je ne veux pas qu'on me touche à ce moment-là. Donc ça m'est arrivé de dire : "Ne me touchez pas quand je vous parle !". Vous voyez, parce que je trouve ça très paternaliste. Il y a un des propriétaires que j'ai vraiment engueulé une fois, parce que la journée avait été dure, et il est arrivé derrière moi et a commencé à me frotter le dos, comme ça, de haut en bas, en disant : "Alors comme ça, on a eu une dure journée, Ann ?", ou quelque chose de ce style, alors je l'ai repoussé en disant : "Vous n'avez pas besoin de me toucher comme ça pour me parler !" ».

Ann établit une distinction entre le contact physique légitime et illégitime : si le sujet dont on parle est « vraiment important » — c'est-à-dire lié à son statut de salariée —, elle insiste sur le fait qu'il ne faut pas la toucher. Dans des situations comme celle-ci, le fait de lui frotter le dos est interprété comme un signe de paternalisme et une agression, parce que le chef utilise sa position de pouvoir à des fins *personnelles*, pour son plaisir sexuel.

L'un des hommes de l'échantillon, Frank, a aussi subi un harcèlement sexuel de la part d'un supérieur hiérarchique :

« J'étais aux toilettes et le manager s'est approché de moi, et comme mes tennis étaient décorées à la bombe de peinture argentée, il était sûr que c'était moi. Là, il a dit quelque chose du genre : "Oh, mais qu'est-ce que tu tiens dans ta main ?". Il y avait une cloison entre nous, et il a ajouté : "Ça t'embête si je te la tiens un moment ?", ou un truc comme ça. J'ai juste fait comme si je n'avais pas entendu ».

Frank décrit également toute une série de comportements connotés sexuellement au sein de l'équipe : caresses, « blagues sur les fonctions corporelles », ou encore « se faire des bikinis avec des tortillas ». « Pour moi, dit-il, c'est comme ça que ça se passe au travail... Il n'y a pas vraiment de limite. Je ne trouve pas ça gênant. Maintenant, j'ai l'habitude. C'est ma faute à moi aussi ». De toute évidence, il définit des comportements sexualisés

comme « harcèlement sexuel » uniquement quand leur auteur occupe une position de pouvoir par rapport à lui<sup>11</sup>.

Deux femmes de l'échantillon décrivent aussi un harcèlement sexuel émanant de clients. Nous plaçons ces expériences dans la catégorie « position de pouvoir », dans la mesure où la clientèle jouit d'un pouvoir économique, certes limité, sur le personnel, parce qu'elle contrôle le montant du pourboire<sup>12</sup> (Crull, 1992). Cathy rapporte que des clients hommes lui demandent souvent : « Viens t'asseoir sur mes genoux », ou d'autres faveurs sexuelles. Brenda, une serveuse lesbienne, rapporte une expérience comparable, mais de la part de clientes :

« Une fois, j'ai eu une table de lesbiennes, et elles ont été vraiment vulgaires envers moi. C'était vraiment très sexuel. Il y avait cette femme qui m'a littéralement agrippée au passage et qui m'a dit : "Reviens vite !" Je veux dire, les homos peuvent deviner si quelqu'un est homo aussi. Je me suis sentie harcelée ».

Dans ces exemples de harcèlement exercé par la clientèle, la ligne à ne pas franchir est tracée en recourant à la même logique que dans les témoignages portant sur des cas de harcèlement par les employeurs. Ces clientes et clients se comportent comme si le personnel du restaurant venait à leur table pour se mettre au service de leurs désirs d'ordre privé, plutôt que pour accomplir des tâches définies par leur poste. En d'autres termes, c'est la nature personnelle, et non plus professionnelle, de la manière dont les demandes ont été formulées qui suscite chez les personnes interrogées le sentiment d'avoir été harcelées sexuellement.

On comprend aisément les raisons pour lesquelles le personnel de service en salle pointe du doigt le comportement à connotation sexuelle des gérants, propriétaires et clients des établissements. Être soumis à des avances sexuelles de la part de quelqu'un qui exerce un pouvoir économique sur vous est ce qui se rapproche le plus de la définition stricte du harcèlement sexuel, dans laquelle les salariés ont comme seule alternative d'accepter ou de partir. Comme l'ont montré différentes études, c'est ce type de harcèlement qui est considéré comme le plus menaçant et le moins ambigu (Ellis *et al.*, 1991 ; Fitzgerald, 1990 ; Gruber et Bjorn, 1982).

Mais même dans ce contexte, une limite est tracée entre conduite sexuelle légitime et illégitime sur le lieu de travail. Comme le montrent clairement les commentaires de Cathy, certaines personnes acceptent l'idée que les employeurs puissent exploiter la sexualité de leurs employés en leur dictant d'adopter des tenues « sexy », par exemple. Tout comme les hôtesse de l'air, les serveuses sont tenues de se montrer aimables, serviables, mais aussi sexuellement à la disposition du client masculin (Cobble, 1991). Parce que cette attente fait partie de la culture des restaurants, il est difficile pour les employés de distinguer le harcèlement sexuel de formes plus ou moins acceptées d'exploitation sexuelle qui font partie de leur expérience professionnelle quotidienne. En conséquence, certaines femmes répugnent à qualifier clairement de harcèlement certains comportements déplacés. Ainsi, Maxine, tout en disant n'avoir jamais été confrontée au harcèlement, précise que les clients lui font souvent « des remarques salaces » :

« Je me souviens, un jour, quand je travaillais dans un bar à cocktails, ce gars qui m'a demandé un "*Slow comfortable screw*" [nom d'un cocktail : baise lente et agréable]. Moi, je ne savais pas ce que c'était. Je me demandais s'il était en train de tenter quelque chose. Je suis restée là à le regarder sans rien faire. Il a dit : "Vous voyez ce que c'est, hein ?", alors j'ai

<sup>11</sup> Il est sans doute significatif que cet épisode de harcèlement concerne un homme homosexuel et un homme hétérosexuel. Cette situation de harcèlement sera analysée plus loin.

<sup>12</sup> NdT : Dans les bars et restaurants américains, le pourboire (*tip*) constitue une part importante de la rémunération du personnel de salle. Le service étant rarement inclus, les clients laissent une somme comprise entre 15 % et 25 % du montant hors taxes de l'addition.

répondu : “En tout cas, le barman doit le savoir” [rires]... Il y en a un autre qui s’appelle “*Sex on the beach*” [sexe sur la plage]. Et même un “*Screaming orgasm*” [cri d’orgasme]. Incroyable, non ? ».

Maxine est exposée à un environnement de travail sexualisé et trouve cela déplaisant ; son expérience pourrait donc correspondre à la définition légale du harcèlement sexuel. Mais parce que les noms de cocktails à connotation sexuelle font officiellement partie de la culture des bars, Maxine ne s’en plaint pas et ne songe pas à invoquer ici la catégorisation de harcèlement sexuel. Dès qu’il devient clair pour elle qu’un « *Slow comfortable screw* » constitue une demande légitime et reconnue dans le cadre d’un restaurant, elle l’accepte (à contrecœur cependant) comme faisant partie de son travail. En d’autres termes, le fait que le comportement déplacé soit institutionnalisé le rend irréprochable à ses yeux. Ce constat corrobore d’autres études selon lesquelles les personnes travaillant dans un environnement fortement sexualisé ont moins recours au terme de harcèlement sexuel pour désigner une conduite déplaisante (Gutek, 1985 ; Konrad et Gutek, 1986).

Ce n’est donc que dans certains contextes bien précis que les salariés en viennent à qualifier les paroles et comportements déplacés de « harcèlement sexuel » — et ce même de la part d’une personne occupant une position de pouvoir. Les entretiens suggèrent que les salariés ne recourent à ce terme que lorsque leurs patrons ou leurs clients sollicitent des faveurs sexuelles par des formulations explicitement personnelles. Or, cette manière de définir le harcèlement sexuel peut avoir pour effet de masquer et de légitimer les formes les plus institutionnalisées — et donc les plus insidieuses — de l’exploitation sexuelle au travail.

## 2.2. L’appartenance raciale/ethnique

Dans les restaurants de notre échantillon, comme dans la plupart de ceux des États-Unis, on observe une ségrégation raciale au sein du personnel (Howe, 1977). Dans les établissements où travaillent les personnes interrogées, les hommes de couleur occupent principalement deux fonctions : employé en cuisine ou aide-serveur en salle (*bus personnel* ou anciennement *busboy*, commis de salle). La totalité des cinq femmes blanches de l’échantillon rapportent avoir été harcelées par des hommes latinos occupant de telles fonctions. Ainsi, à la question de savoir si elle a été exposée au harcèlement, Beth répond :

« Oui, mais ce n’était pas avec les gens... Ce n’était pas, vous savez, avec les gens avec qui je travaille en salle. C’était avec les cuisines. Il y a les limites que je mets pour ceux avec qui je travaille. En cuisine, les limites sont assez différentes. En plus, c’est du personnel mexicain. C’est une attitude très différente. Ils ont tendance à vouloir te toucher davantage, et parfois, je peux supporter un peu de ça, mais... Parce que je vais leur mener la vie dure à mon tour, mais je ne vais pas les toucher. Je ne leur mets pas la main aux fesses, ou ce genre de choses.

— *Il leur arrive donc de franchir la ligne rouge ?*

— Ça ne m’est arrivé que deux ou trois fois. Il y a un gars qui m’a tripoté les fesses, et là, je me suis énervée. J’ai pété les plombs, je lui ai crié dessus. J’ai dit : “Non ! Pas bien ! Stop ! Je ne sais pas te dire ça en espagnol, mais tu as compris, ça suffit !” Je l’ai dit au chef de cuisine qui n’est pas... Le responsable des cuisines, lui, il n’est pas hispanique... Depuis toutes ces années, je n’ai eu à le faire que deux ou trois fois avec ces gars-là ».

Beth raconte aussi que le personnel chargé du service en salle a pour habitude de faire des blagues à connotation sexuelle et d’avoir des contacts physiques fréquents ; or, elle ne considère pas de tels comportements comme relevant du harcèlement sexuel. Comme beaucoup d’hommes et de femmes de l’échantillon, Beth explique qu’elle est à l’aise avec cette forme de jeu sexuel dès lors qu’il s’engage avec des collègues blancs, mais pas avec les hommes mexicains travaillant en cuisine.

Le fait que le comportement des cuisiniers soit identifié comme une forme de harcèlement sexuel est en partie lié à une différence de statut entre le personnel chargé du



service et celui qui travaille en cuisine. En effet, des études ont montré qu'au sein des organisations, les mêmes faits auront davantage tendance à être qualifiés de harcèlement sexuel quand ils sont commis par des personnes situées au bas de la hiérarchie (Grauerholz, 1989 ; McKinney, 1990). Cependant, il paraît assez difficile d'établir une analyse de portée générale concernant la différence de statut entre un cuisinier et un serveur ou une serveuse, le fonctionnement hiérarchique des restaurants étant particulièrement varié et complexe (Paules, 1991, p. 107-110). Dans certains restaurants de standing, si le cuisinier est un chef, il ou elle peut bénéficier d'un statut supérieur à celui du personnel de salle, et même avoir la capacité d'embaucher ou de licencier cette catégorie de personnel. Dans les restaurants que nous avons étudiés, les cuisiniers n'avaient pas la possibilité d'exercer ce contrôle de façon formelle, mais pouvaient exercer une pression informelle sur les serveuses et serveurs, en ralentissant les commandes, en s'arrangeant pour qu'elles soient moins bien présentées ou moins bonnes. Étant donné que la qualité des plats a une incidence sur le pourboire reçu par les serveurs, les cuisiniers possèdent un moyen d'action sur le revenu du personnel de salle, qui se voit forcé de négocier, de tenir compte de leurs souhaits et exigences pour faire leur travail correctement. La propension de certaines personnes interrogées à employer le terme de harcèlement sexuel pour désigner le comportement des cuisiniers peut traduire le sentiment que ces exigences vont au-delà du raisonnable. En pareil cas, la soumission à des comportements déplacés découle de la relation de travail, ce qui est précisément constitutif du harcèlement sexuel. Or, comme nous l'avons noté, ce type de harcèlement est le plus susceptible d'être désigné et identifié comme tel.

Mais dans la mesure où tous les cas de harcèlement rapportés entre des individus occupant des fonctions de rang inégal impliquaient un homme issu d'une minorité harcelant une femme blanche, le contexte racial semble également important. Ainsi, Ann précise qu'avec les autres serveurs et serveuses, les blagues sexuelles et les « mains au cul » sont constantes, et quand on l'interroge sur le harcèlement sexuel, elle explique :

« Avant [dans un autre restaurant], j'avais un problème de communication. En cuisine, beaucoup de gars ne parlaient pas l'anglais. Ils voyaient les serveurs nous serrer dans les bras, nous embrasser, nous pincer les fesses, etc. Alors ils essayaient de faire la même chose, et je ne pouvais pas leur dire : "Non, vous n'y comprenez rien. Nous, on fait ça parce qu'on est sur la même longueur d'ondes, mais si vous, vous vous y mettez aussi, je ne suis pas à l'aise". Donc c'était vraiment difficile, et très souvent, il m'a fallu les repousser très fort et leur dire des mots très clairs, alors ils comprenaient que je ne rigolais pas. Et encore une fois, j'étais vraiment embêtée par tout ça, parce qu'ils ne faisaient qu'imiter ce qu'ils voyaient tous les jours ».

Kate, Carla et Brenda décrivent un « double standard » racial très comparable. Kate se plaint d'un commis de salle mexicain qui touchait son corps de façon répétée :

« Ce n'était pas quelqu'un avec qui j'aurais pu avoir une conversation amicale. On n'en est pas à passer un moment ensemble, à rire, à plaisanter et tout ça. Ce qui fait que quand il me touche, tout ce que je sais, c'est qu'il me touche : il n'y a aucun contexte autour. Avec les autres, s'ils me disent quelque chose ou me touchent, c'est marrant, ou alors... c'est qu'on a une relation. Mais pas cette personne-là et moi, ni les autres. Donc c'est du harcèlement sexuel ».

Et Brenda précise :

« En cuisine, ils peuvent être vraiment sexistes. Ils me mettent en colère. Ils ne sont pas aussi graves qu'avant, parce qu'ils ont été prévenus. La plupart, ce sont des Mexicains, même pas des Mexicano-Américains. Pour la plupart, ils commencent tout juste à apprendre l'anglais.

— *Et qu'est-ce qu'ils vous font, à vous ?*

— Eh bien, moi, je parle l'espagnol, donc je suis au courant. Ils ne sont pas aussi sexuels avec moi, parce que je crois qu'ils savent que je n'aime pas ça. Mais quand d'autres filles

vont là-bas, ils leur mettent les mains ici [elle montre son pubis]... J'ai entendu de belles disputes entre elles et les cuisines.

— *Diriez-vous qu'il s'agit de harcèlement sexuel ?*

— Oui. Je pense que certaines des filles ne savent pas quoi répondre. Je pense que ça arrive souvent avec les gars des cuisines. Des choses du style tenir un *relleno* [poivron farci] dans leurs mains comme si c'était un pénis. Ils sont malades ! ».

Chacune de ces femmes identifie comme relevant du harcèlement les avances sexuelles des hommes issus d'une minorité travaillant dans leur restaurant, mais pas les comportements analogues émanant de leurs collègues blancs ; en outre, elles reconnaissent toutes placer les limites de façon différente pour les hommes anglo-saxons et pour les hommes mexicains : chacune d'elle contribue volontairement à ce que la « pratique de l'hétérosexualité » n'ait lieu qu'en contexte racialement homogame. Ces femmes qualifient les actes des cuisiniers mexicains de harcèlement en partie parce qu'elles n'ont pas de « relation » avec ces hommes, et ne peuvent pas non plus imaginer en avoir une, étant donné les barrières culturelles et linguistiques — et sans doute aussi les attitudes racistes. Les hommes blancs, en revanche, peuvent « serrer dans leurs bras, embrasser, pincer les fesses » des femmes blanches, parce qu'ils « sont sur la même longueur d'onde » — ce qui suppose une réciprocité, et la possibilité d'une intimité partagée.

L'importance de la perception d'une relation potentielle dans l'identification du harcèlement sexuel est particulièrement claire dans le cas de deux femmes mariées de l'échantillon, Diana et Maxine. L'une et l'autre affirment n'avoir jamais été confrontées au harcèlement. Diana, qui travaille dans un restaurant détenu et géré par une même famille, souligne que son établissement n'est pas un lieu de travail sexualisé. Même s'il arrive que les employés fassent des remarques à double sens et des allusions sexuelles, Diana note qu'« il n'y a aucun contact physique, personne n'irait vous pincer les fesses ou quoi que ce soit ». Elle indique n'avoir pas été elle-même harcelée :

« Tout le monde sait que je suis mariée, donc ils ne vont pas tenter des choses avec moi parce qu'ils savent que ça ne les mènerait pas bien loin, vous savez, alors... et vice-versa. Vous savez, ces gars, on connaît leurs femmes. Elles viennent manger ici. C'est le respect sur toute la ligne. Je ne crois pas qu'elles pourraient supporter de nous voir les prendre dans nos bras ou autre. Vous voyez ce que je veux dire. Ce ne serait pas bien ».

De même, Maxine, qui est colombienne, déclare éviter ce problème du harcèlement au travail parce qu'elle est mariée :

« Les cuisiniers ne s'en prennent pas à moi parce qu'ils savent que je parle l'espagnol et ils savent comment me parler parce que je pose mes limites, et ils le savent... C'est juste que je ne blague pas avec eux plus que ce qu'il faut. Ils savent tous que je suis mariée, pour commencer, donc pour eux tous, d'emblée, c'est non. Avant, mon frère était manager dans ce restaurant, donc il a sans doute veillé à tout ça. De toute façon, je n'ai jamais eu de problème dans aucun autre boulot, parce que comme je l'ai dit, je pose mes limites. Je ne les laisse pas trop approcher.

— *Vous voulez dire physiquement ?*

— Pas seulement physiquement. Déjà en paroles. S'ils veulent parler de sujets comme « Tu vas danser ? Et tu vas danser où ? », je change de sujet, parce que ça ne les regarde pas, et je ne vois pas l'intérêt de parler de ce genre de choses avec eux... Ce n'est pas parce que je considère qu'ils sont au-dessous de moi ou rien de tout ça, mais c'est juste parce que si on commence à parler avec eux de cette façon-là, alors on leur donne des espoirs, voilà. Je pense que c'est vrai pour tous les gars ici, je ne parle pas seulement des cuisiniers... Ça m'arrive de me sentir agressée et ils le savent, donc parfois, ils s'excusent ».

Maxine et Diana se disent protégées du harcèlement par le mariage. En fait, elles utilisent leur statut marital pour négocier leurs interactions avec leurs collègues et pour repousser les avances sexuelles non désirées. De plus, comme elles ne voient pas leurs

collègues comme des partenaires potentiels pour une relation, elles refusent de façon consciente de participer à tout flirt ou jeu à caractère sexuel au sein du restaurant.

Le fait que ces deux femmes parlent couramment l'espagnol peut signifier qu'elles sont capables de faire connaître sans ambiguïté les limites qui sont les leurs à ceux qui ne parlent que l'espagnol (contrairement aux autres femmes interrogées, qui ne parlent que l'anglais). Pour ces deux femmes, le harcèlement de la part de collègues ne constitue pas un sujet de préoccupation. Diana, une Latina, parle de « respect sur toute la ligne » dans son restaurant ; Maxine affirme que ce ne sont pas les cuisiniers (mexicains) qui l'ont agressée. Ces commentaires semblent refléter davantage de respect mutuel et d'humanité envers leurs collègues latinos que les propos des serveuses blanches. D'autre part, du moins du point de vue de Maxine, le harcèlement racial dans un contexte professionnel est un problème plus important que le harcèlement sexuel. À la question de savoir si elle s'est déjà sentie exclue de certains groupes au travail, elle répond :

« Oui, parfois. Comment est-ce que je peux l'expliquer ? Parfois, enfin, je ne sais pas s'ils le font exprès ou pas, mais ils font des blagues sur le fait d'être hispanique... Parfois, c'est blessant. Comme quand ils disent : “Mais qu'est-ce que tu fais là ? Tu ne devrais pas rentrer à la maison ?” ».

Le harcèlement racial (tout comme le harcèlement sexuel) est un moyen utilisé par un groupe dominant pour maintenir sa domination sur un groupe subordonné. Maxine a l'impression qu'en tant que femme mariée, elle est protégée contre le harcèlement sexuel (alors même que, comme nous l'avons vu, elle est exposée à un espace de travail qui lui paraît excessivement sexualisé) ; pourtant, elle est bel et bien confrontée au harcèlement racial là où elle travaille, et se sent vulnérable face à ce phénomène parce qu'elle est l'une des très rares personnes non blanches à travailler dans ce restaurant.

L'un des serveurs de notre échantillon affirme avoir été harcelé par des collègues femmes ; la race peut aussi avoir joué un certain rôle dans cette situation. À la question : « Avez-vous été harcelé sexuellement dans ce restaurant ? », Rick (afro-américain) raconte des expériences impliquant des serveuses blanches :

« Oui. Il y a deux ou trois filles ici, des serveuses, qui me pincent les fesses.  
— *Vous sentez-vous agressé ?*  
— Non (rires). Parce que je suis un homme... Mais c'est une forme de harcèlement sexuel.  
— *Est-ce que vous leur demandez d'arrêter ?*  
— Si je suis vraiment très occupé, si c'est le coup de feu et qu'elles veulent me toucher, alors là, ça me met en colère. Je leur dis d'arrêter. Il y a un temps et un lieu pour tout ».

Rick est réticent à qualifier ces interactions de « harcèlement sexuel » ; « ça ne me dérange pas plus que ça », justifie-t-il, « sauf, disons, si je suis très occupé ou quelque chose comme ça ». Dans ces cas-là, il considère que ses collègues l'empêchent de travailler correctement en venant le pincer. En raison de la différence de race, peut-être ressent-il ces comportements comme l'expression d'une domination raciale, ce qui influe probablement sur sa propension à qualifier ce harcèlement sexuel comme tel.

En somme, les entretiens suggèrent que la perception et la caractérisation du harcèlement dans telle ou telle interaction peut être influencée par le contexte racial où elle se produit. Si les victimes perçoivent l'auteur comme un ou une partenaire potentielle dans le cadre d'une relation, elles sont moins enclines à qualifier leurs expériences de harcèlement sexuel. Dans les cas où les harceleurs (hommes ou femmes) sont issus d'une autre race, ethnique ou classe, toute perspective de relation est souvent exclue en raison du racisme, ce qui pousse davantage à qualifier les faits de harcèlement.

Ces éléments permettent de constater que les pratiques consistant à « faire l'hétérosexualité » sont aussi profondément racistes. Les femmes blanches de notre échantillon se

montrent particulièrement réticentes à employer le terme de harcèlement pour désigner des comportements sexuels non désirés dès lors qu'ils proviennent de personnes pouvant être des partenaires sexuels potentiels, à savoir des hommes blancs occupant le même type d'emploi. Au contraire, les hommes issus des minorités sont socialement construits comme les harceleurs potentiels des femmes blanches : toute manifestation d'un intérêt sexuel de leur part est d'emblée perçue comme non réciproque et indésirable. Ainsi, le présupposé de l'homogamie raciale dans les relations hétérosexuelles peut avoir pour effet de protéger les hommes blancs des accusations de harcèlement envers les femmes blanches. C'est également ce qui permettrait d'expliquer pourquoi tant de femmes blanches de notre échantillon qualifient de harcèlement le comportement des hommes mexicains à leur égard, mais ne le font pas pour des comportements similaires, dès lors que ce sont des hommes blancs qui les adoptent.

### 2.3. L'orientation sexuelle

Très peu de recherches sur le harcèlement sexuel ont étudié l'orientation sexuelle de la personne harceleuse et de la victime (parmi les exceptions : Reilly *et al.*, 1992 ; Schneider, 1982, 1984). Les enquêtes portant sur le harcèlement sexuel incluent typiquement des questions sur le statut marital, mais non sur l'orientation sexuelle (voir par exemple Fain et Anderton, 1987 ; Gruber et Bjorn, 1982 ; Powell, 1986). Or, dans notre étude, l'orientation sexuelle s'est avérée être un élément important dans la perception du harcèlement sexuel par les hommes hétérosexuels. Sur les quatre épisodes de harcèlement sexuel rapportés par les hommes dans l'étude, trois concernent des hommes ouvertement gays, harcelant sexuellement des hommes hétérosexuels (*straight*<sup>13</sup>). Un cas implique un gérant harcelant un serveur (c'est l'expérience de Frank, citée plus haut). Les deux autres cas impliquaient des collègues. Jake déclare ainsi avoir été harcelé sexuellement par un serveur :

« Quelqu'un est venu me draguer et je ne voulais pas qu'il me drague... C'était un autre serveur. On n'avait fait que rire et plaisanter, puis les choses ont dégénéré, et j'ai fait : "Hé, écoute-moi bien : dégage, vire tes mains de mes fesses !"... Une fois, ça en est arrivé à un point où je me suis senti menacé et ça m'a dérangé ».

Rick décrit la façon dont il a été harcelé par un boulanger homosexuel dans son restaurant :

« Il y a avait un boulanger chez nous, qui était très, très gay... Il était très direct et très cru. Il vous racontait, en détails, ses expériences sexuelles et vous disait qu'il voulait les revivre avec vous... Je savais qu'il plaisantait, mais il était sérieux. Je veux dire, s'il en avait l'opportunité, il ferait ces trucs-là ».

Dans chacun de ces cas, les hommes expriment une certaine confusion au sujet des intentions de leurs harceleurs — « je savais qu'il plaisantait, mais il était sérieux ». Leur incapacité à déchiffrer les intentions des hommes gays les pousse à qualifier ces épisodes de harcèlement sexuel. Aucun n'a perçu l'échange sexuel comme réciproque, ni considéré le harceleur comme une relation potentiellement intéressante. Cependant, il faut noter que les trois hommes ayant décrit un harcèlement sexuel de la part d'hommes homosexuels affirment que les plaisanteries sexuelles et le jeu avec d'autres hommes hétérosexuels ne les perturbent pas. Jake, par exemple, déclare que « lorsque les hommes sont ensemble, ils parlent de sexe », qu'il y ait ou non des femmes aux alentours. Il concède : « Les gens me trouvent offensant, pour tout vous dire » parce qu'il peut devenir « assez cochon » quand il parle de sexe ou fait des blagues. Ce n'est que dans le cas où

<sup>13</sup> NdT : Le terme « *straight* » désigne une orientation sexuelle, mais aussi une conformité de genre façonnée par la norme hétérosexuelle.

une conversation de ce type est initiée par un homme gay que Jake la qualifie de harcèlement sexuel.

Miriam Johnson (1988) soutient que parler de sexe et plaisanter à ce sujet est un moyen fréquemment utilisé pour établir une certaine intimité entre hommes hétérosexuels tout en maintenant une identité masculine. L'homosexualité est perçue comme un défi, une menace directe contre la réalisation de la masculinité. Par conséquent, « l'homme homosexuel est moqué par les autres hommes parce qu'il n'est pas un vrai homme, et selon la logique masculine, si l'on n'est pas un vrai homme, alors on est une femme » (p. 124). Selon M. Johnson, cette dynamique ne fait pas qu'étayer l'identité masculine : elle soutient également la domination masculine sur les femmes. Ainsi, pour certains hommes hétérosexuels, parler de sexe avec d'autres hommes hétérosexuels est une façon de réaffirmer à la fois sa masculinité et la domination masculine, alors que parler de sexe avec des hommes homosexuels menace les fondements même des privilèges masculins. C'est pour cette raison qu'ils peuvent interpréter les conversations sur le sexe, ainsi que la conduite des gays, comme une forme de harcèlement sexuel.

Dans certains restaurants, des hommes gays peuvent importuner intentionnellement des hommes *straight*, dans une stratégie visant explicitement à amoindrir la position privilégiée de ces derniers dans la société. Par exemple, Trent (qui est ouvertement gay), est conscient du fait que les hommes hétérosexuels sont mal à l'aise vis-à-vis de sa sexualité, et c'est volontairement qu'il attire l'attention sur le sujet pour les agacer :

« *L'homosexualité, ça tape sur les nerfs de qui ?*

— Ça énerve les gens *straight*... Je sais qu'on en rajoute un peu, consciemment, simplement parce qu'on sait, "ok, on sait que vous avez du mal à vous y faire, mais pas de chance ! Moi, c'est toute ma vie que j'ai essayé de vivre dans ce monde *straight* : si ça ne vous va pas, tant pis !"

— *Vous vous entendez bien avec les autres membres du personnel de service ?*

— Je pense que je m'entends bien avec les femmes hétéros. Je m'entends bien avec les hommes gays. Je m'entends bien la plupart du temps avec les femmes gays. Si j'ai un problème avec quelqu'un, ce sera avec un homme hétéro ».

Les efforts que Trent consacre à « en rajouter » sur sa sexualité pourraient facilement être perçus comme du harcèlement sexuel par des hommes « hétéros » qui auraient une expérience limitée dans la négociation des avances sexuelles non souhaitées. Les trois hommes qui déclarent avoir été harcelés sexuellement par des hommes homosexuels semblent sincèrement désorientés quant aux intentions de leurs harceleurs, et se sentent menacés par la possibilité d'être réellement l'objet et la victime d'avances sexuelles non désirées. Mais il importe de souligner que Trent travaille dans un restaurant appartenant à des lesbiennes, ce qui l'encourage à se confronter à ses collègues masculins *straight*. Tous les restaurants ne produisent pas le genre d'atmosphère qui rend possible ce type de positionnement ; certains restaurants ont même des politiques qui interdisent explicitement l'embauche des gays et des lesbiennes. De toute évidence, il n'est pas donné à tous les hommes gays de pouvoir ainsi mettre en avant leur sexualité sans risquer de sévères représailles (notamment la perte de leur emploi ou des agressions physiques).

À l'opposé des déclarations émises par les hommes hétérosexuels dans cette étude, aucune des femmes interrogées ne rapporte de harcèlement sexuel de la part de collègues gays ou lesbiennes. Bien que Maxine ait été perturbée lorsqu'elle s'est aperçue que l'une de ses collègues était lesbienne, elle affirme que ce fait ne la préoccupe plus :

« Il y a six mois, je me suis rendu compte qu'il y avait une lesbienne qui travaillait ici. Pendant un moment, ça m'a fait flipper. Je faisais super attention à tout ce qu'elle faisait par rapport à moi. À chaque fois qu'elle passait à côté de moi et qu'elle me frôlait par accident, je le remarquais. Elle est cool. Elle ne m'embête pas. Elle ne me touche jamais le cul ni rien de ce genre. Les mecs gays font ça aux mecs [*straight*], mais ils savent que c'est juste pour

la blague. Les mecs [*straight*] font ça aux filles [*straight*], mais elles s'en fichent. Ils savent qu'ils ne sont pas censés faire ça avec moi. S'ils le font, je bloque et je leur jette un regard qui les fait s'excuser, puis ils ne recommencent plus. Donc ils me fichent la paix, parce que je suis une méchante ! [rires] ».

Certaines femmes hétérosexuelles déclarent se sentir *plus* à l'aise de travailler avec des collègues gays ou lesbiennes. Kate, par exemple, préfère travailler avec des hommes homos qu'avec des hommes ou des femmes hétéros. Elle affirme qu'elle plaisante souvent à propos de sexe avec ses collègues gays, sans pour autant les considérer comme des harceleurs potentiels. Au contraire, ses conditions de travail sont plus confortables et plus amusantes dans la mesure où elle travaille avec des hommes homosexuels. De façon comparable, Cathy préfère travailler avec des gays plutôt qu'avec des hommes *straight*, parce que, dit-elle, « les hommes gays sont beaucoup comme les femmes : ils sont très sensibles à l'espace des autres ». Cathy travaille aussi avec des lesbiennes, et elle affirme ne s'être jamais sentie harcelée sexuellement par elles.

Les gays et les lesbiennes, dans cette étude, ne font mention d'aucun harcèlement sexuel de la part de leurs collègues gays et lesbiennes. Laura, qui est bisexuelle, déclare préférer travailler avec des gays et des lesbiennes plutôt qu'avec des hétérosexuels, parce qu'ils sont « plus détendus » au sujet du sexe. Brenda dit se sentir à l'aise au travail, avec tous ses collègues hommes et femmes — quelle que soit leur orientation sexuelle :

« Les gars avec qui je travaille [ne me menacent pas]. On passe notre temps à se courir après et à se mettre des mains au cul. C'est pas grand-chose. Comme avec ma copine [qui travaille dans le même restaurant], tous, les serveurs de cocktails et les hôtes, ils nous aiment tous. Ils s'en fichent qu'on soit gays. On n'est pas une menace. On flirte tous, d'une certaine manière, mais ce n'est pas sexuel. Une lesbienne ne va pas aller harceler une autre femme, de toute manière, à moins d'être sacrément vulgaire. Ce n'est pas sa sexualité, la question : c'est une question de personne. Tu ne peux pas généraliser et dire que les gays et les lesbiennes sont les meilleurs collègues de travail, ni rien, parce que ça dépend de la personne ».

Dans son restaurant, Brenda apprécie les interactions de type flirt, tant avec les hommes qu'avec les femmes, mais elle distingue ces comportements de ce qui pourrait être du harcèlement sexuel. De la même manière, Lynn, qui est lesbienne, apprécie le climat sexuel détendu de son lieu de travail. Quand on lui demande si elle a déjà fait des plaisanteries sexuelles sur son lieu de travail, elle répond :

« Oui ! (rires) Tout le temps ! Tout le temps — tout le monde a toujours envie de parler de quelque chose de sexuel, et c'est toujours marrant. On a des gays. On a des lesbiennes. On a des *straight*. On a des personnes très branchées christianisme. Mais on saute tous sur l'occasion et on parle tous de ça. Ça devient très marrant parfois... J'ai mis quelques mains au cul... et on m'a mis des mains au cul aussi, des hommes... mais aussi des femmes ! (rires) ».

Don et Trent, qui sont tous les deux gays, disent également n'avoir jamais été harcelés sexuellement dans leurs restaurants, même si tous deux considèrent leurs restaurants comme des espaces fortement sexualisés.

En somme, nos entretiens suggèrent que l'orientation sexuelle est un facteur important pour comprendre l'expérience que chaque individu fait du harcèlement sexuel, et sa propension à qualifier certaines interactions de harcèlement sexuel. En particulier, les hommes hétérosexuels peuvent percevoir les hommes homosexuels comme des harceleurs potentiels. Trois d'entre eux, parmi les enquêtés, déclarent apprécier les plaisanteries sexuelles qui se produisent communément entre hommes hétérosexuels aussi bien qu'entre femmes et hommes hétérosexuels, mais considèrent différemment les avances sexuelles des hommes homosexuels, pour les ranger du côté du harcèlement sexuel. Leurs contacts avec des hommes gays peuvent constituer le seul contexte où ils se sentent vulnérables à des relations sexuelles non souhaitées. L'impression de ne pas avoir le

contrôle de la situation peut les rendre plus disposés à qualifier ces épisodes de harcèlement sexuel.

Nos résultats concernant l'orientation sexuelle sont moins révélateurs du côté des femmes. Aucune femme (*straight*, lesbienne ou bisexuelle) n'évoque de harcèlement sexuel de la part d'autres collègues féminines ni de la part d'hommes gays. En fait, tous les cas de harcèlement sexuel rapportés par les femmes (à une exception près) impliquent un homme hétérosexuel. L'une des deux lesbiennes de l'échantillon (Brenda) a fait l'expérience (décrite plus haut) d'un harcèlement sexuel de la part d'un groupe de clientes lesbiennes, mais elle affirme que l'orientation sexuelle n'est *pas* décisive dans sa façon de définir le harcèlement. D'autres études ont montré que les femmes lesbiennes et bisexuelles subissent très souvent du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (Schneider, 1982, 1984) ; cependant, d'autres recherches sont nécessaires pour analyser plus finement les contextes sociaux et les définitions spécifiques du harcèlement chez les lesbiennes.

#### 2.4. Les exceptions

Deux cas de harcèlement sexuel rapportés par des personnes interrogées n'entrent pas dans les catégories que nous avons décrites jusqu'ici. Ce sont les seules occurrences mentionnées de harcèlement sexuel entre collègues de même race : dans les deux cas, le harceleur est un homme blanc et la victime, une femme blanche. Laura — qui est bisexuelle — a été harcelée sexuellement dans un restaurant où elle travaillait précédemment, par un cuisinier :

« Ce gars me harcelait constamment à vouloir sortir avec moi. Un jour, il m'a, disons, attrapée et emmenée dans l'arrière-cuisine. Ça a été une grosse affaire, et il s'est fait virer à cause de ça, aussi... J'étais occupée à faire un truc à l'arrière et il m'a dit "je dois te parler" et j'ai dit "on n'a rien à se dire". Alors il m'a prise et plaquée contre le mur à l'arrière... je me suis enfuie en courant et j'ai dit au gérant "oh mon dieu, il vient de me frapper" et il a vu l'expression sur mon visage. Le gérant est retourné là-bas... et puis il s'est fait virer ».

Cet épisode de harcèlement comporte de la violence, à la différence des autres cas évoqués. Une menace de violence est aussi présente dans l'autre exception, qui est un cas décrit par Carla. Quand on lui demande si elle déjà été harcelée sexuellement, elle déclare :

« J'ai connu deux hommes, en travaillant comme serveuse, qui étaient vulgaires ou offensants et l'un d'eux était cuisinier, et je pense que c'était un violeur. Il avait le genre d'attitude à violer une femme. Je veux dire, c'est la seule sorte d'attitude qu'il montrait. Il disait des trucs [sexuels] totalement, totalement inappropriés ».

Il s'agit des deux seuls épisodes mentionnés de harcèlement sexuel entre collègues « égaux » qui impliquent des femmes et hommes blancs, et les deux impliquent de la violence ou une menace de violence<sup>14</sup>.

Selon Beth Schneider (1982, 1991), la qualification d'un comportement en tant que harcèlement sexuel est d'autant plus largement consensuelle que celui-ci s'accompagne de violence. La victime d'un harcèlement sexuel a davantage de chances d'être crue si la preuve de l'agression peut être faite (situation analogue au viol commis par une connaissance). La présupposition d'une réciprocité parmi les couples homogames (suivant la classe sociale, l'orientation sexuelle, la race / l'ethnicité, l'âge) peut protéger les agres-

---

<sup>14</sup> Il est vrai que dans les deux cas, il s'agissait de cuisiniers harcelant des serveuses. Nous n'avons pas classé ces cas comme relevant des « positions de pouvoir », car ici, les cuisiniers ne bénéficiaient pas d'un pouvoir institutionnalisé sur le personnel de salle. En d'autres termes, dans ces cas particuliers, cuisinier et serveuse jouissaient d'un statut comparable au sein du restaurant.

seurs qui présentent des caractéristiques communes avec leurs victimes — *sauf* en cas de preuve claire de violence sexuelle. Le fait de n'utiliser le terme de harcèlement sexuel que pour les incidents qui impliquent de la violence dissimulée — voire légitime — les cas plus communs qui n'impliquent pas de violence, ce qui rend d'autant plus difficile l'éradication du harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

### 3. Discussion et conclusion

Nous avons montré que si le harcèlement sexuel est difficile à identifier, et donc difficile à éradiquer sur les lieux de travail, ce phénomène est en partie lié à notre vision dominante de la sexualité, qui définit comme légitimes certains contextes d'interactions sexuelles. Les entretiens menés auprès de serveuses et serveurs d'Austin (Texas) nous apprennent que la manière dont le harcèlement sexuel est le plus souvent perçu isole une frange étroite de comportements, en déniaient et en passant sous silence une part importante des pratiques de domination et d'exploitation sexuelles qui surviennent dans le cadre professionnel.

La plupart des personnes ayant participé à notre étude travaillent en effet dans des contextes fortement sexualisés où plaisanteries de nature sexuelle et contacts physiques sont monnaie courante. Sur les lieux de travail, il existe des politiques et des pratiques institutionnalisées qui encouragent — ou du moins tolèrent — la pratique et la mise en scène permanentes de l'hétérosexualité. Lors des entretiens approfondis, les personnes interrogées n'utilisent le terme de harcèlement sexuel que dans trois situations : lorsque l'auteur des faits abuse de sa position de pouvoir pour obtenir personnellement des avantages sexuels ; lorsque l'auteur présente une appartenance raciale ou ethnique autre que celle de la victime (le cas typique étant celui d'un homme issu d'une minorité harcelant une femme blanche) ; enfin, lorsque l'orientation sexuelle de l'auteur des faits diffère de celle de la victime (le cas typique étant ici celui d'un homme homosexuel agressant un homme hétérosexuel). Dans deux cas seulement, les personnes interrogées ont qualifié de harcèlement sexuel des expériences mettant en contact des collègues de même race et de même orientation sexuelle ; or, dans les deux cas, l'agresseur avait recouru à la violence, ou menacé d'y recourir.

Ces résultats sont basés sur un échantillon très réduit au sein d'un même type de lieux de travail ; il est difficile de dire dans quelle mesure ils sont généralisables à d'autres contextes professionnels. Dans des lieux de travail moins sexualisés, les individus auront davantage tendance à employer le terme de harcèlement sexuel pour tous les types d'avances sexuelles, tandis qu'au contraire, dans des lieux encore plus sexualisés tels que les bars à hôtesse *topless* ou les boîtes de *striptease*, le recours à cette étiquette sera plus rare.

Les résultats obtenus suggèrent en tout cas qu'en matière de harcèlement sexuel, les chercheurs devraient prendre davantage en considération le contexte et la situation d'interaction, en s'intéressant non seulement au genre, mais aussi à la race, au statut professionnel et à l'orientation sexuelle de l'agresseur comme de la victime.

Bien entendu, quel que soit l'auteur des faits, en aucun cas le harcèlement ne devrait être toléré. Mais si les membres de groupes opprimés sont les seuls à être accusés de harcèlement sexuel, tandis que les membres de groupes les plus favorisés en sont excusés et exonérés (sauf dans les cas où ils font usage de leur pouvoir ou se montrent violents), alors l'ordre patriarcal demeure intact. On retrouve ici le problème que pose la répression du viol : les hommes issus des minorités sont les agresseurs qui ont le plus de chances d'être arrêtés et poursuivis, en particulier lorsqu'ils s'en prennent à des femmes blanches (LaFree, 1989). Les hommes blancs hétérosexuels qui agressent des femmes



(que ce soit dans un contexte conjugal, amoureux ou même professionnel) ont quant à eux de fortes chances d'échapper aux poursuites, en raison des définitions dominantes de ce qu'est un comportement sexuel « acceptable » ou « légitime ». Comme on peut le constater dans le débat actuel sur la présence des gays au sein des forces armées, c'est au nom des craintes des hommes hétérosexuels qu'est justifiée l'exclusion des homosexuels hommes et femmes, alors que le harcèlement perpétré par eux sur les femmes, hétérosexuelles ou lesbiennes, est toléré voire soutenu par les autorités militaires, comme le montre l'affaire Tailhook (Britton et Williams, 1995)<sup>15</sup>. Tant que seules ces situations-là seront qualifiées de harcèlement sexuel, seuls les hommes marginalisés seront poursuivis en justice, et le rapport de forces garantissant à l'heure actuelle l'accès des hommes les plus favorisés au corps des femmes sera préservé.

Les interactions sexuelles entre hommes et femmes présentant la même appartenance raciale et la même orientation sexuelle bénéficient dans notre société d'un statut hégémonique qui rend le harcèlement difficile à identifier et à éradiquer. Nos entretiens montrent qu'un grand nombre d'hommes et de femmes contribuent activement à une culture de la sexualisation des lieux de travail, même s'il est largement établi que la carrière des femmes qui travaillent dans de tels environnements est soumise à des répercussions négatives (Jaschik et Frets, 1991 ; Paludi et Barickman, 1991 ; Reilly *et al.*, 1992 ; Schneider, 1982). C'est ainsi que fonctionne l'hégémonie culturelle : elle s'immisce en nous pour définir ce qui nous apporte ou non du plaisir, indépendamment de nos intérêts aussi bien matériels qu'émotionnels.

Nos résultats soulèvent aussi la délicate question de la complicité des femmes dans les relations sexuelles oppressives. Certaines femmes vivent de toute évidence avec plaisir le fait de s'engager sexuellement avec des hommes dans l'espace public ; il est clair que si l'on cherchait à éliminer toute forme de sexualité au travail (un but de toute façon impossible à atteindre), les femmes seraient nombreuses à s'y opposer. Pourtant, il est tout aussi clair que ce « plaisir » que de nombreuses femmes recherchent et apprécient dans le cadre du travail est structuré par des normes patriarcales, racistes et hétérosexistes. Dans notre société, les relations hétérosexuelles et racialement homogames sont privilégiées : elles sont institutionnalisées sous la forme de politiques organisationnelles et de profils de postes, ritualisées dans les pratiques en vigueur sur les lieux de travail, et acceptées comme des composantes légitimes, normales ou inévitables propres à la culture des lieux de travail. Cette étude suggère que seules les interactions sexuelles qui transgressent ces normes, ces pratiques et ces croyances suscitent une résistance et se voient condamnées comme relevant du harcèlement.

Nous avons montré que cette construction sociale dominante du plaisir protège les groupes les plus favorisés de notre société contre les accusations de harcèlement sexuel, et peut être utilisée pour opprimer et exclure les groupes les moins favorisés. Actuellement, on prend en compte le genre, la race, le statut et l'orientation sexuelle de l'agresseur avant de décider si ses comportements sont constitutifs de harcèlement sexuel. Tant que nous ne prendrons pas conscience du système de « double standard » que les individus utilisent pour « tracer la ligne rouge » en la matière, la domination et l'exploitation sexuelles resteront la norme dans l'expérience des femmes au travail.

---

<sup>15</sup> NdT : L'Affaire Tailhook fut un scandale causé par des accusations portées à l'encontre de membres de l'US Navy et d'officiers de l'aviation des US Marines, en raison de débordements et de violences sexuelles à l'occasion d'un congrès de la Tailhook Association (club de pilotes de la marine américaine) dans un complexe hôtelier de Las Vegas en 1991.

## Références

- Anders, K. T., 1993, « Bad sex: Who's harassing whom in restaurants? », *Restaurant Business*, vol. 20, n° 1, p. 46-54.
- Benson, D. J., Thomson, G. E., 1982, « Sexual harassment on a university campus: The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification », *Social Problems*, vol. 29, p. 236-251.
- Britton, D. M., Williams, C. L., 1995, « Don't ask, don't tell, don't pursue: Military policy and the construction of heterosexual masculinity », *Journal of Homosexuality*, vol. 30, n° 1, p. 1-21.
- Carothers, S. C., Crull, P., 1984, « Contrasting sexual harassment in female- and male-dominated occupations », in Sacks, K. B., Remy, D. (eds), *My troubles are going to have trouble with me: Everyday trials and triumphs of women workers*, Rutgers University Press, New Brunswick.
- Cobble, D. S., 1991, *Dishing it out: Waitresses and their unions in the twentieth century*, University of Illinois Press, Urbana.
- Cockburn, C., 1991, *In the way of women*, I.L.R. Press, Ithaca.
- Crull, P., 1987, « Searching for the causes of sexual harassment: An examination of two prototypes », in Bose, C., Feldberg, R., Sokoloff, N. (eds), *Hidden aspects of women's work*, Praeger, New York.
- Ellis, S., Barak, A., Pinto, A., 1991, « Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 21, p. 1320-1337.
- Fain, T. C., Anderton, D. L., 1987, « Sexual harassment: Organizational context and diffuse status », *Sex Roles*, vol. 17, p. 291-311.
- Fitzgerald, L. F., 1990, « Sexual harassment: The definition and measurement of a construct », in Paludi M. (ed), *Ivory power: Sexual harassment on campus*, State University of New York Press, Albany.
- Grauerholz, E., 1989, « Sexual harassment of women professors by students: Exploring the dynamics of power, authority, and gender in a university setting », *Sex Roles*, vol. 21, p. 789-801.
- Gruber, J. E., Bjor, L., 1982, « Blue-collar blues: The sexual harassment of women auto workers », *Work and Occupations*, vol. 9, p. 271-298.
- Gutek, B. A., 1985, *Sex and the workplace*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Hall, E. J., 1993, « Waitering/waitressing : Engendering the work of table servers », *Gender & Society*, vol. 7, p. 329-346.
- Howe, L. K., 1977, *Pink collar workers: Inside the world of women's work*, Avon, New York.
- Jaschik, M. L., Fretz, B. R., 1991, « Women's perceptions and labeling of sexual harassment », *Sex Roles*, vol. 25, p. 19-23.
- Jensen, I. W., Gutek, B. A., 1982, « Attributions and assignment of responsibility in sexual harassment », *Journal of Social Issues*, vol. 38, p. 122-136.
- Johnson, M., 1988, *Strong mothers, weak wives*, Berkeley, University of California Press.
- Konrad, A. M., Gutek, B. A., 1986, « Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment », *Administrative Science Quarterly*, vol. 3, n° 1, p. 422-438.
- LaFree, G. D., 1989, *Rape and criminal justice: The social construction of sexual assault*, Wadsworth, Belmont.
- MacKinnon, C. A., 1979, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, Yale University Press, New Haven.
- McKinney, K., 1990, « Sexual harassment of university faculty by colleagues and students », *Sex Roles*, vol. 23, p. 421-438.

- P. Giuffre, C. Williams, « Où placer la ligne rouge ? La qualification du harcèlement sexuel dans les restaurants »
- Paludi, M., Barickman, R. B., 1991, *Academic and workplace sexual harassment*, State University of New York Press, Albany.
- Paules, G. F., 1991, *Dishing it out: Power and resistance among waitresses in a New Jersey restaurant*, Temple University Press, Philadelphia.
- Powell, G. N., 1986, « Effects of sex role identity and sex on definitions of sexual harassment », *Sex Roles*, vol. 14, p. 9-19.
- Pringle, R., 1988, *Secretaries talk: Sexuality, power and work*, Verso, London.
- Pryor, J. B., 1987, « Sexual harassment proclivities in men », *Sex Roles*, vol. 17, p. 269-290.
- Reilly, M. E., Lott, B., Caldwell, D., DeLuca, L., 1992, « Tolerance for sexual harassment related to self-reported sexual victimization », *Gender & Society*, vol. 6, p. 122-138.
- Rich, A., 1980, « Compulsory heterosexuality and lesbian existence », *Signs*, vol. 5, p. 631-660.
- Schneider, B. E., 1982, « Consciousness about sexual harassment among heterosexual and lesbian women workers », *Journal of Social Issues*, vol. 38, p. 75-98.
- Schneider, B. E., 1984, « The office affair: Myth and reality for heterosexual and lesbian women workers », *Sociological Perspectives*, vol. 27, p. 443-464.
- Schneider, B. E., 1991, « Put up and shut up: Workplace sexual assaults », *Gender & Society*, vol. 5, n° 4, p. 533-548.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1989, January, *Employment and earnings*, Washington, Government Printing Office.
- West, C., Zimmerman, D. H., 1987, « Doing gender », *Gender & Society*, vol. 1, n° 2, p. 125-151.

### **Autrices**

Patti A. Giuffre  
Université du Texas

Christine L. Williams  
Université du Texas

### **Note des autrices**

Nous tenons à remercier Margaret Andersen, Dana Britton, Kirsten Dellinger, Ricardo Gonzalez, Elizabeth Grauerholz, Suzanne Harper, Beth Schneider, Tracey Steele, Teresa Sullivan ainsi qu'un relecteur anonyme pour leurs critiques et commentaires éclairants.

### **Traductrices**

Carole Boidin  
boidincarole[at]gmail.com

Hélène Boisson  
helene.boisson[at]normalesup.org

### **Note de la rédaction**

Référence de l'article original :

Giuffre, P. A., Williams, C. L., 1994, « Boundary Lines. Labeling Sexual Harassment in Restaurants », *Gender and Society*, vol. 8, n° 3, p. 378-401.

Article traduit de l'anglais en 2019 par Carole Boidin et Hélène Boisson, pour le compte de *Sociologie du travail* et avec l'aimable autorisation des autrices et de Sage Publications.