

VISHAKA & ORS. v. STATE OF RAJASTHAN & ORS.

AIR 1997 SC 3011 — (1997) 6 SCC 241 — W.P. (Crim.) Nos. 666-670 de 1992 — Cour suprême, 13 août 1997

MÉTADONNÉES

Intitulé exact : Vishaka and Others v. State of Rajasthan and Others

Alias : Vishaka Case ; Bhanwari Devi Case ; Vishaka Guidelines

Thème : Harcèlement sexuel au travail – droits fondamentaux des femmes – activisme judiciaire – droit international

Mots-clés : Art. 14, 15, 19(1)(g) et 21 – droits fondamentaux des femmes au travail ; harcèlement sexuel ; CEDAW (Conv. ONU 1979, ratifiée 1993) ; « Vishaka Guidelines » ; art. 141 – force obligatoire des directives judiciaires ; vide législatif et suppléance judiciaire ; POSH Act 2013

Résumé des faits :

Bhanwari Devi est une travailleuse sociale employée par le *Women's Development Programme* (WDP) du gouvernement du Rajasthan. En 1992, elle intervient pour empêcher le mariage d'une enfant dans le village de Bhatari, en application de la politique officielle du gouvernement contre les mariages précoces. Cette intervention humilie des notables du village. En représailles, Bhanwari Devi est violée collectivement par cinq hommes, en présence de son mari.

La procédure pénale devant les juridictions du Rajasthan se conclut par un acquittement, dans des circonstances très critiquées. Des organisations de femmes (Vishaka et autres) déposent des requêtes devant la Cour suprême sous l'article 32 de la Constitution pour l'exécution des droits fondamentaux des femmes qui travaillent, en mettant en avant l'absence de législation sur le harcèlement sexuel au travail. La Cour suprême, plutôt que de traiter le cas pénal de Bhanwari Devi directement, utilise la requête comme vecteur pour formuler une réponse institutionnelle générale. L'affaire est jugée par un banc de trois juges présidé par le juge en chef J.S. Verma.

Question(s) de droit :

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue-t-il une violation des droits fondamentaux garantis par les articles 14, 15, 19(1)(g) et 21 de la Constitution ? En l'absence de législation spécifique, la Cour suprême peut-elle, sous l'article 32 de la Constitution, édicter des directives contraignantes pour prévenir le harcèlement sexuel ? L'Inde peut-elle être tenue par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et cette convention peut-elle être intégrée dans le droit interne ?

Solution(s) :

La Cour suprême, à l'unanimité, édicte un ensemble de directives contraignantes :

- **Le harcèlement sexuel viole les droits fondamentaux :** Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail porte atteinte au droit à l'égalité (art. 14), à la prohibition de toute discrimination fondée sur le sexe (art. 15), au droit d'exercer une profession (art. 19(1)(g)) et à la dignité humaine (art. 21). Les employeurs ont l'obligation constitutionnelle de garantir un environnement de travail sûr pour les femmes.
- **Intégration de la CEDAW dans le droit interne :** Conformément à l'article 253 de la Constitution (mise en œuvre des conventions internationales) et à la ratification de la CEDAW par l'Inde en 1993, la Cour s'appuie sur les recommandations générales de la CEDAW – notamment son article 11 sur l'égalité dans l'emploi – pour justifier et nourrir les directives qu'elle édicte.
- **Contenu des Vishaka Guidelines :** La Cour édicte des directives obligatoires pour tout employeur, qui comprennent : (i) une obligation de prévenir le harcèlement sexuel et d'en informer les employées ; (ii) la création d'un comité de plainte (*Complaints Committee*) dans chaque lieu de travail, présidé par une femme et comprenant au moins un membre externe issu d'une ONG ou d'une organisation de femmes ; (iii) des procédures de traitement des plaintes garantissant la confidentialité et une audition équitable ; (iv) des programmes de sensibilisation réguliers.
- **Force obligatoire des directives (art. 141) :** Ces directives sont déclarées « loi » au sens de l'article 141 de la Constitution (le droit déclaré par la Cour suprême est obligatoire pour toutes les juridictions) et devront être respectées jusqu'à l'adoption d'une loi spécifique par le législateur.

Principe(s) dégagé(s) :

La décision illustre la faculté de la Cour suprême indienne de **suppléer le vide législatif** pour protéger des droits fondamentaux, en s'appuyant à la fois sur les articles de la Constitution et sur le droit international des droits humains. C'est l'une des manifestations les plus éclatantes de l'activisme judiciaire indien : en l'absence de législation, la Cour légifère elle-même, de façon temporaire mais contraignante.

Elle consacre également le principe de **l'intégration interprétative des conventions internationales de droits humains** dans le droit constitutionnel indien : en l'absence de contradiction avec le droit interne, les engagements internationaux ratifiés par l'Inde peuvent être utilisés par les tribunaux pour interpréter et enrichir les droits fondamentaux.

* * *

Citation(s) importante(s) :

- **Verma C.J. (pour la Cour) :** « *Each incident of sexual harassment of women at workplace results in violation of the fundamental rights of 'Gender Equality' and the 'Right to Life and Liberty'. It is a clear violation of the rights under Articles 14, 15, and 21 of the Constitution* ».
- **Verma C.J. (sur la CEDAW) :** « *The international conventions and norms are to be read into the fundamental rights in the absence of enacted domestic law* » ; l'obligation internationale de l'Inde au titre de la CEDAW est ainsi directement transposée dans l'interprétation des droits fondamentaux.
- **Verma C.J. (sur la suppléance judiciaire) :** En l'absence de loi édictée par le Parlement, « *it is necessary and expedient for employers in workplaces as well as other responsible persons or institutions to observe certain guidelines to ensure the prevention of sexual harassment* » ; ces directives sont publiées avec effet direct au titre de l'article 141.

* * *

Postérité :

- Les Vishaka Guidelines ont été appliquées pendant seize ans – de 1997 à 2013 – comme seule source de droit sur le harcèlement sexuel au travail en Inde. En 2013, le Parlement a adopté le **Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act** (POSH Act), directement inspiré des Guidelines, codifiant et renforçant leur contenu.
- La décision a été renforcée par *Apparel Export Promotion Council v. A.K. Chopra* (1999), où la Cour suprême a confirmé le licenciement d'un responsable pour harcèlement sexuel d'une subordonnée, soulignant le droit des femmes à un environnement de travail sûr.
- Le sort de Bhanwari Devi elle-même est demeuré incertain : plus de trente ans après les faits, elle n'a pas obtenu justice devant les tribunaux de droit commun. Sa situation illustre le paradoxe de l'affaire : le cas individuel qui a déclenché une réforme institutionnelle majeure pour toutes les femmes indiennes reste lui-même sans issue.
- La méthode de Vishaka – intégration du droit international via l'interprétation constitutionnelle – a été répliquée dans des décisions ultérieures, notamment *NALSA v. Union of India* (2014) sur les droits des personnes transgenres, qui s'appuie également sur des conventions internationales pour dériver des droits de l'article 21.

* * *

Références extérieures :

- AGNES, Flavia, *Law and Gender Inequality: The Politics of Women's Rights in India*, Oxford University Press, New Delhi, 1999, pp. 131-175.
- BHATIA, Gautam, *The Transformative Constitution*, HarperCollins, New Delhi, 2019, pp. 356-385.
- DWORKIN, Gary & DWORKIN, Rosalind (dir.), *The Minority Report: An Introduction to Racial, Ethnic, and Gender Relations*, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1999.
- JAIN, M.P., *Indian Constitutional Law*, 8^e éd., LexisNexis, Nagpur, 2018, pp. 1560-1600.
- KUSUM, *Cases and Materials on Family Law*, 3^e éd., Eastern Book Company, Lucknow, 2011, pp. 455-490.

