



Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale faisait clairement savoir que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les principaux acteurs du monde du travail (les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs), ces instruments historiques définissent un cadre commun permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, au moyen d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, notions qu'elle définit comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, [...] compris] la violence et le harcèlement fondés sur le genre.». La convention offre une large protection et s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine et rurale.

Lors des débats qui ont précédé l'adoption de ces instruments, la discrimination fondée sur le handicap a été identifiée comme un facteur susceptible d'augmenter considérablement les risques de violence et de harcèlement.¹ Si les personnes handicapées sont victimes de formes particulières de violence et de harcèlement et sont plus exposées à ce phénomène que les personnes non handicapées, leur sort laisse souvent indifférent.²

► Les personnes handicapées: un groupe nombreux et diversifié ► Lacunes des données sur la violence et le harcèlement contre les personnes handicapées

On estime qu'un milliard de personnes, soit environ 15 % de la population mondiale, dont au moins 785 millions sont en âge de travailler, vit avec un handicap.³

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées fait référence aux personnes «... qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres». ⁴ Toutefois, la notion de «handicap» évolue dans le temps, et tous les pays n'en donnent pas la même définition.

Le vocabulaire employé pour décrire la violence et le harcèlement auxquels sont confrontées les personnes handicapées minimise souvent leur vécu et les infantilise, par exemple en assimilant ces comportements aux actes d'intimidation des enfants sur les terrains de jeu.⁵

Deux raisons expliquent la rareté des données ventilées sur la violence et le harcèlement au travail contre les personnes handicapées: le manque de recherches bien documentées sur le sujet et la sous-déclaration de ce phénomène.

La stigmatisation et les stéréotypes entravent la recherche sur la violence et le harcèlement liés au handicap. Par exemple, il se pourrait que les chercheurs ne prennent pas suffisamment en compte les personnes handicapées en tant que groupe, ou ne voient pas la nécessité de ventiler les données sur la violence et le harcèlement en fonction du handicap. Par ailleurs, on ne peut exclure que les chercheurs se fondent sur des définitions obsolètes du handicap, et n'appliquent pas un modèle social du handicap fondé sur les droits humains, ce qui fausse leurs résultats.⁶

1 BIT, 2016. *Rapport final*, Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016), Annexe, paragr. 12.

2 Jones, T. et al. 2011. "Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics", in *British Journal of Criminology*, Vol. 51, pp. 159-178.

3 OMS et Banque mondiale, 2011. *World Report on Disability* (Genève).

4 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Article 1.

5 Hollomotz, A., 2013, "Disability and the continuum of violence", in H. Mason-Bish et A. Roulstone (ed.): *Disability, Hate Crime and Violence* (Oxon, Routledge), p. 53.

6 Loeb, M., 2013, "Disability statistics: an integral but missing (and misunderstood) component of development work", in *Nord J Hum Rights*, 31(3), pp. 306-324.

En outre, selon la nature de leur handicap, les personnes handicapées éprouvent parfois des difficultés à identifier les comportements qui constituent de la violence et du harcèlement, ou à signaler les incidents de ce genre dont elles sont victimes dans le monde du travail. Il est donc essentiel de prendre des mesures proactives, au moyen de supports accessibles, pour sensibiliser toutes les personnes handicapées à ce phénomène, afin de créer un environnement permettant de dénoncer les actes de violence et de harcèlement et d'y remédier. En outre, il peut arriver que les victimes ne portent pas plainte, parce qu'elles craignent d'être encore plus victimes de discrimination, de violence et de harcèlement si elles révèlent leur handicap.

► Les personnes handicapées sont confrontées de manière disproportionnée à la violence et au harcèlement au travail

Les recherches existantes donnent à penser que les personnes vivant avec un handicap sont plus susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement au travail que les personnes qui ne sont pas handicapées.⁷ Quel que soit leur handicap, les travailleurs sont exposés à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, mais certaines recherches démontrent que ceux qui souffrent de handicaps intellectuels et psychosociaux seraient plus touchés.⁸

Les personnes handicapées peuvent également être victimes de discrimination pour d'autres motifs – âge, sexe, orientation sexuelle, race, religion, origine ethnique et autres. Ces motifs de discrimination, liés aux autres normes sociales et culturelles sous-tendant la violence et le harcèlement, peuvent aggraver encore la violence et le harcèlement fondés sur le handicap.

«Lorsque les motifs de discrimination s'additionnent, tels le genre, la race et le handicap, le risque de violence et de harcèlement s'en trouve exacerbé».⁹



► Types de violence et de harcèlement subis par les personnes handicapées

Parmi les différentes formes de violence et de harcèlement dont ils sont victimes, les travailleurs handicapés mentionnent le plus souvent l'intimidation et les abus verbaux, notamment: les blagues déplacées, les insultes, les imitations dévalorisantes, les insinuations, les rumeurs et le sabotage du travail. Ils font également état de cas de harcèlement sexuel et de violence physique, qui peuvent être le fait de collègues de travail, de supérieurs hiérarchiques ou de tiers.

Les actes de violence et de harcèlement à l'encontre des personnes handicapées sont souvent liés à des stéréotypes négatifs sur leur productivité, par exemple: les contrôles répétés de rendement, assimilables à du harcèlement; la micro-gestion invasive; la sur-imputation des erreurs; ainsi que les comportements «visant à ce que la personne visée se sente dévalorisée et incompétente».¹⁰

En outre, certains auteurs de harcèlement peuvent poser des gestes ciblant les personnes souffrant de handicaps particuliers, par exemple: placer des obstacles dans le bureau pour entraver les déplacements des utilisateurs de fauteuil roulant; heurter intentionnellement les personnes malvoyantes; ou se moquer de la manière de parler d'un travailleur souffrant de troubles d'élocution.¹¹

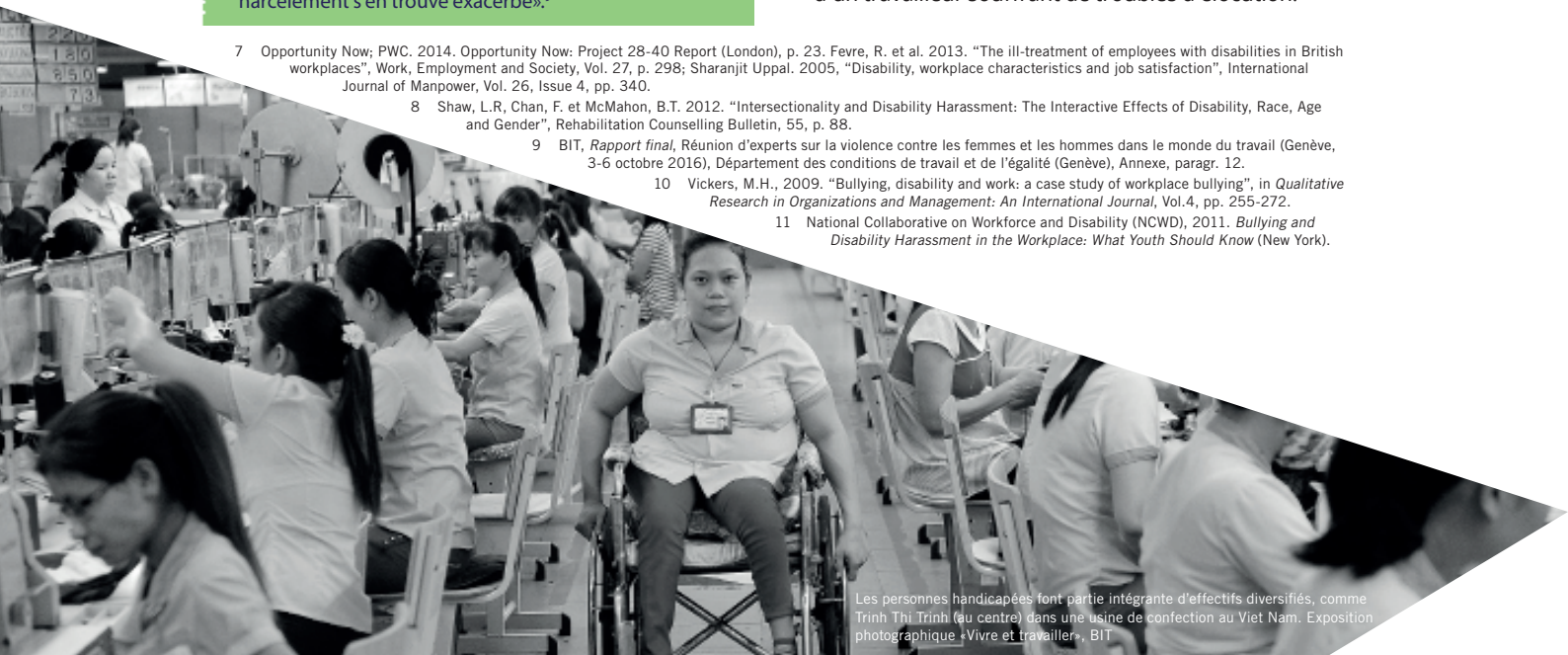
7 Opportunity Now; PWC. 2014. Opportunity Now: Project 28-40 Report (London), p. 23. Fevre, R. et al. 2013. "The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces", Work, Employment and Society, Vol. 27, p. 298; Sharanjit Uppal. 2005, "Disability, workplace characteristics and job satisfaction", International Journal of Manpower, Vol. 26, Issue 4, pp. 340.

8 Shaw, L.R., Chan, F. et McMahon, B.T. 2012. "Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age and Gender", Rehabilitation Counselling Bulletin, 55, p. 88.

9 BIT, *Rapport final*, Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016), Département des conditions de travail et de l'égalité (Genève), Annexe, paragr. 12.

10 Vickers, M.H., 2009. "Bullying, disability and work: a case study of workplace bullying", in *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol.4, pp. 255-272.

11 National Collaborative on Workforce and Disability (NCWD), 2011. *Bullying and Disability Harassment in the Workplace: What Youth Should Know* (New York).



Les personnes handicapées font partie intégrante d'effectifs diversifiés, comme Trinh Thi Trinh (au centre) dans une usine de confection au Viet Nam. Exposition photographique «Vivre et travailler», BIT



Tableau 1. Exemples de violence et de harcèlement par type de handicap, dénoncés par les travailleurs britanniques

Handicap physique	Handicap d'apprentissage/psychologique	Autre type de handicap
• Quelqu'un vous crie dessus ou se met en colère contre vous	• L'employeur ne respecte pas les procédures établies. • Traitement injuste par rapport à d'autres employés. • Ragots, rumeurs ou allégations répandus au sujet du travailleur. • Exclusion d'un groupe. • Quelqu'un vous crie dessus ou se met en colère contre vous.	• Pressions exercées par un tiers pour que le travailleur s'abstienne de réclamer quelque chose qui lui revient de droit. • L'employeur ne respecte pas les procédures établies. • Ragots, rumeurs ou allégations répandus au sujet du travailleur.

Source: Adapté de Fevre, R. et al. 2013. "The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces", *Work, Employment and Society*, Vol. 27, p. 298.

► **La «dangerosité» des personnes souffrant de handicaps psychosociaux: un mythe**

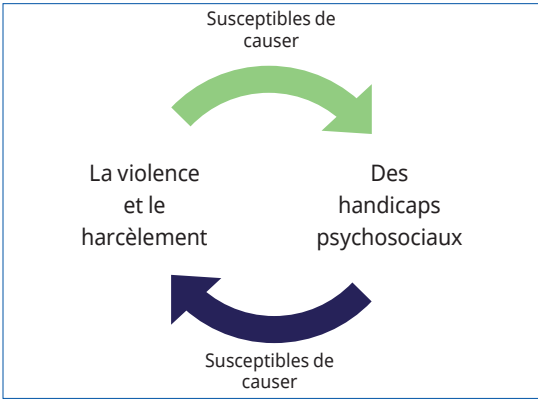
Selon un mythe très répandu, les personnes souffrant de handicaps psychosociaux¹² seraient plus violentes que la population en général. Fondé sur des stéréotypes qui stigmatisent les personnes souffrant de handicaps psychosociaux, ce mythe est perpétué par des rapports médiatiques biaisés¹³ et se propage dans le monde du travail, où les personnes souffrant de ce type de handicap sont perçues à tort comme dangereuses, imprévisibles et incapables de se maîtriser.

Les recherches empiriques démontrent que la dangerosité de ce groupe de personnes est un mythe infondé, et qu'environ seulement 3 % des actes de violence sont attribuables à des personnes souffrant de handicaps psychosociaux.¹⁴ En outre, les adultes souffrant de ce type de handicap sont plus susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement que d'en être les auteurs.¹⁵

► **Handicaps induits, violence et harcèlement**

Les actes de violence et de harcèlement perpétrés contre les personnes non handicapées peuvent provoquer chez elles des handicaps induits, notamment des désordres psychosociaux, y compris des syndromes d'anxiété, de dépression et de stress post-traumatique.

Ces situations peuvent s'auto-alimenter puisque la violence et le harcèlement sont susceptibles de provoquer des handicaps psychosociaux ou d'exacerber les troubles préexistants; les auteurs de violence et de harcèlement peuvent alors être tentés de prendre prétexte de ces handicaps induits pour cibler davantage leurs victimes.



► **Les demandes d'aménagement raisonnable peuvent être source de violence et de harcèlement**

Mettre en place des aménagements raisonnables (également appelés ajustements raisonnables) pour les travailleurs handicapés qui en ont besoin est un élément essentiel du travail décent. Ces aménagements leur permettent de participer à la vie active sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, et peuvent accroître les performances et la compétitivité des entreprises. La Convention

12 Plusieurs expressions couramment utilisées pour désigner un handicap psychosocial peuvent être stigmatisantes, notamment «maladie mentale», «trouble mental» et «mauvaise santé mentale». C'est pourquoi nous employons ici une terminologie neutre et inclusive: «handicap psychosocial».

13 McGinty, Emma E. et al. 2016. "Trends In News Media Coverage Of Mental Illness In The United States: 1995–2014", *Health affairs (Project Hope)*, Vol. 35(6), pp. 1121-1129

14 Voir U.S. Department of Health and Human Services. "Mental Health Myths and Facts". <https://www.mentalhealth.gov/basics/mental-health-myths-facts> [16 April 2018]. Voir également: Stuart, H.L., Arboleda-Florez, J.E., 2001, "A public health perspective on violent offenses among persons with mental illness", *Psychiatric services*. Vol. 52(5), pp. 654-659.

15 Teplin, L.A., McClelland, G.M., Abram, K.M., Weiner, D.A. Crime victimization in adults with severe mental illness: comparison with the national crime victimization survey. *Arch Gen Psychiatry*. 2005; 62(8), pp. 911- 921.

des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées précise que le refus d'aménagement raisonnable constitue un acte discriminatoire.¹⁶

S'ils ne comprennent pas les droits fondamentaux des travailleurs handicapés, leurs collègues de travail et les employeurs peuvent erronément considérer les aménagements raisonnables comme excessifs, ou y voir du favoritisme. Les demandes d'aménagement raisonnable peuvent alors donner lieu à des actes de violence et de harcèlement de la part des collègues de travail et des employeurs.¹⁷ Cela place les travailleurs handicapés dans une position très difficile: soit ils revendiquent leur droit à des aménagements raisonnables, et risquent d'être victimes de violence et de harcèlement; soit ils renoncent aux aménagements raisonnables auxquels ils ont droit, et ne sont plus sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

Aménagements raisonnables

On entend par «aménagements raisonnables» (aussi dénommés «ajustements raisonnables») les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés.¹⁸ Les Etats sont tenus de prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.¹⁹

Il existe divers types d'aménagement raisonnable, par exemple: les horaires flexibles, les espaces de travail calmes, le télétravail et les logiciels de reconnaissance vocale. Souvent, ces aménagements peuvent être réalisés pour un coût minime, voire nul, pour l'employeur.

► Violence et harcèlement contre les personnes handicapées; la convention n° 190 et la recommandation n° 206

Les protections juridiques contre la violence et le harcèlement doivent bénéficier aux travailleurs handicapés, tout en tenant compte de leur vécu de la violence et du harcèlement.²⁰ La convention n° 190 et la recommandation n° 206 fournissent à cet égard un cadre d'action global, qui permet de prendre en compte ces spécificités au moyen de diverses mesures – prévention, protection, mesures d'application et voies de recours.



Demander des aménagements raisonnables, comme l'emploi d'une ardoise en braille, comme le montre la photo ci-dessus, est un droit fondamental. Exposition photographique «Vivre et travailler» BIT

Les personnes handicapées étant susceptibles d'être touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la convention dispose que leur droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession doit être garanti (art. 6). La promotion d'une culture inclusive sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne le droit à des aménagements raisonnables, est essentielle pour assurer l'égalité des chances et de traitement, protéger contre la discrimination et prévenir la violence et le harcèlement. En outre, les mesures liées à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques de violence et de harcèlement prévues dans la convention peuvent constituer un moyen de répondre aux préoccupations spécifiques aux personnes handicapées (art. 9).

L'accessibilité est également un facteur essentiel qui doit être pris en compte pour faciliter les mesures de sensibilisation, d'application et de redressement. Aux termes de la convention, les Membres sont tenus d'offrir des orientations, des ressources, des formations et des outils sous des formes accessibles, qui constituent des éléments essentiels d'une politique de sensibilisation générale et inclusive [art. 11 b)]. Les Membres doivent également fournir, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et des formations sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement, ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes [art. 9 d)]. S'agissant du contrôle de l'application de la législation, les Membres doivent prendre les mesures appropriées pour garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends [art. 10 b)]. Ils doivent notamment veiller à ce que tous les travailleurs aient accès aux procédures de recours en toute égalité, ce qui facilite les mesures de réparation en cas de violence et de harcèlement contre les personnes handicapées.

¹⁶ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, article 2, définition de l'expression «aménagement raisonnable».

¹⁷ Pampel, F., n.d., *Bullying and disability: An Overview of the Research Literature* (Denver, OMNI Institute), p. 5.

¹⁸ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, article 2.

¹⁹ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, article 5.

²⁰ Voir également, Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, arts. 16 et 27.

