



# Le harcèlement sexuel dans le monde du travail

En juin 2019, lors du centenaire de l'OIT, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les acteurs du monde du travail (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, grâce à une démarche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention reconnaît que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle offre une large protection et s'applique aux secteurs public et privé, à l'économie formelle et informelle, ainsi que dans les zones urbaines et rurales. La convention définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail 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, [y compris] la violence et le harcèlement fondés sur le genre.». La convention définit la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme «la violence et [le] harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, [y compris] le harcèlement sexuel.» [art.1 1)].

Phénomène répandu, qui porte atteinte à l'égalité en milieu de travail, le harcèlement sexuel peut avoir un impact négatif sur la rémunération, la progression de carrière et les conditions de travail des victimes, et, dans certains cas, les contraindre à quitter le monde du travail. Bien qu'il concerne potentiellement tout un chacun, le harcèlement sexuel touche particulièrement les femmes et renforce les stéréotypes sur leurs capacités et leurs aspirations. Il contribue également à les tenir à l'écart du marché du travail (ce qui creuse les écarts de participation à la population active) et à les maintenir dans des échelles de rémunération inférieures à celles des hommes (ce qui exacerbe les disparités salariales liées au genre).<sup>1</sup>

## ► Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits humains, traitée dans la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.<sup>2</sup> Le harcèlement sexuel n'est pas défini dans la convention n° 190, mais est clairement inclus dans la définition de la violence et du harcèlement fondés sur le genre [art. 1 1) (b)].

Aux termes de la convention n° 111 de l'OIT, et selon l'observation générale de 2002 de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (Commission d'experts de l'OIT), les définitions du harcèlement sexuel englobent les éléments essentiels suivants:

- «(1) (*quid pro quo*) tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui

n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail; ou

- (2) (*environnement de travail hostile*) Une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.»

Le harcèlement sexuel peut donc englober toute une série de comportements et de pratiques de nature sexuelle – remarques ou avances sexuelles non désirées; blagues égrillardes; affichage de photos ou d'affiches objectivant la femme; contacts physiques ou agressions sexuelles. Le harcèlement sexuel peut être le fait de différentes personnes, notamment des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques, des subordonnés et des tiers.

Quelle que soit la forme qu'il prend, le harcèlement sexuel se traduit par un environnement de travail dangereux et hostile pour la victime, ainsi que pour les témoins et les collègues. De plus, en raison de

<sup>1</sup> Cette note de synthèse traite du harcèlement contre les femmes et de son impact sur les disparités de genre. Il importe toutefois de reconnaître que les hommes peuvent également être victimes de harcèlement sexuel et de ses effets, ainsi que les personnes qui ne se reconnaissent pas dans la distinction binaire homme/femme.

<sup>2</sup> BIT. 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation. Rapport III (partie 1B)*. Conférence internationale du Travail, 101e session, Genève, parag. 789.

sa nature souvent persistante et «normalisée», le harcèlement sexuel<sup>3</sup> peut avoir un impact sérieux et provoquer une profonde souffrance personnelle chez les victimes – atteinte à la réputation, perte de dignité et d'estime de soi, reproches de la part de leur famille, de leurs amis et de leurs pairs. Il peut avoir de sérieuses répercussions sur la santé, avec un coût économique substantiel, et nuire au fonctionnement des entreprises et, plus généralement, du monde du travail.

## ► Qui sont les victimes de harcèlement sexuel?

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel dans le monde du travail. Toutefois, ce type de comportement se fonde souvent sur un abus de pouvoir, et les cas signalés sont généralement commis par des hommes contre des femmes. En outre, les femmes appartenant à certains groupes – statut socio-économique défavorisé, autochtones, minorités ethniques, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres,<sup>4</sup> migrantes, handicapées et jeunes – risquent d'être particulièrement victimes de harcèlement sexuel, notamment parce que certaines d'entre elles appartiennent à plusieurs de ces catégories, ou que plusieurs facteurs se conjuguent pour aggraver les risques de violence et de harcèlement.

### Le harcèlement sexuel: un répandu mais sous-déclaré

Le harcèlement sexuel est un problème persistant qui touche tous les pays, secteurs et professions, et ce dans le monde entier, mais les victimes hésitent souvent à le dénoncer. Cette réticence résulte de plusieurs facteurs: la «normalisation» du harcèlement sexuel; la méconnaissance de ses éléments constitutifs; la crainte de représailles de la part des collègues, des supérieurs hiérarchiques, des membres de la famille ou de l'employeur; l'absence de mécanismes efficaces de recours ou de signalement; et la présence de stéréotypes qui font porter le blâme sur la victime du harcèlement plutôt que sur son auteur. En outre, il est parfois difficile d'établir les faits, notamment lorsque le harcèlement sexuel se produit sans témoin, ce qui peut compliquer l'obtention de preuves pouvant corroborer les allégations.

## ► Quels sont les motifs du harcèlement sexuel ?

Souvent, le harcèlement sexuel répond moins à des motivations d'ordre sexuel qu'à une volonté de renforcer une relation de pouvoir pré-existante.<sup>5</sup> Les rôles traditionnels des hommes et des femmes et les stéréotypes quant aux comportements attendus d'eux/d'elles, se reflètent dans le monde du travail et jouent un rôle majeur dans le harcèlement sexuel. Par exemple, si l'entourage estime que les femmes dévient de leur rôle – travail hors du foyer, exercice d'une profession traditionnellement masculine – le harcèlement sexuel peut devenir une forme de punition ou de dissuasion.<sup>6</sup>

## ► Impact négatif du harcèlement sexuel sur le monde du travail

La commission d'experts de l'OIT a fait observer que «le harcèlement sexuel porte atteinte à l'égalité au travail en mettant en cause l'intégrité, la dignité et le bien-être des travailleurs. Il porte préjudice à l'entreprise en affaiblissant les bases sur lesquelles se construisent les relations de travail et en nuisant à la productivité».<sup>7</sup>

Le harcèlement sexuel a un coût monétaire important pour les gouvernements et les employeurs, notamment: soins et conseils médicaux, perte de productivité, règlement extra-judiciaire des plaintes et dédommagements imposés par les tribunaux. Pour les employeurs, il peut représenter des coûts importants en termes d'atteinte à la réputation. Quant aux victimes, elles subissent également des préjudices substantiels: problèmes de santé, coût économique et progression professionnelle entravée.

3 Le harcèlement sexuel se «normalise» lorsqu'il est vu comme un aspect normal du travail quotidien, que personne ne remet en question. BIT, 2017, Rapport V (1) Mettre fin à la violence et au harcèlement envers les femmes et les hommes dans le monde du travail, CIT 107/V/1 (Genève), paragr. 91.

4 Le mot «transgenre» est un terme générique qui désigne «les personnes dont l'identité et/ou l'expression genrée diffèrent du sexe/genre qui leur a été attribué à la naissance». ILGA-Europe, Glossaire, [www.ilga-europe.org/resources/glossary](http://www.ilga-europe.org/resources/glossary) (16 avril 2018)..

5 Les recherches indiquent que le harcèlement sexuel se produit le plus souvent dans des relations de pouvoir ou d'autorité asymétriques. McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Genève, BIT).

6 Une étude portant sur 800 employés au Canada a montré que, dans les «emplois à prédominance masculine, les femmes ayant une personnalité relativement masculine» étaient deux fois plus harcelées que les autres femmes. Voir Berdahl, J.L. 2007. "The sexual harassment of uppity women", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 2, pp. 425-437.

7 BIT, 2003. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution). Rapport III (partie 1A)*. CIT, 91e session, Genève, p. 463. Voir aussi: Brown, D. et Lin, X. 2014. Document de travail 16, *Sexual Harassment in the Workplace: How does it affect Firm Performance and Profit?* (BIT et SFI; Genève).

Parce qu'il a un impact disproportionné sur les femmes, le harcèlement sexuel peut contribuer à creuser les disparités de genre préexistantes dans le monde du travail, notamment les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la participation inégale des femmes à la population active, et leur relégation dans des professions et secteurs moins rémunérés, ou offrant des perspectives de carrière limitées. Tous ces facteurs contribuent à désavantager les femmes dans le monde du travail et, plus généralement, au sein de la société, et ce dans le monde entier.

### **Impact sur la rémunération et la progression de carrière**

Le harcèlement sexuel peut contribuer à maintenir les femmes dans les strates salariales inférieures à celles des hommes. Par exemple, si l'on considère que le harcèlement sexuel est souvent fondé sur des relations de pouvoir asymétriques entre les genres, une femme qui occupe un emploi bien rémunéré et ne tolère pas les comportements de harcèlement sexuel de la part des clients pourra être moins bien payée, ou ne percevoir aucune rémunération. Le harcèlement incite parfois les victimes à réduire leurs horaires de travail, voire à démissionner de leur emploi; elles risquent alors de connaître de longues périodes de chômage, ou d'être contraintes de quitter complètement la vie active. Les victimes de harcèlement sexuel qui conservent leur emploi sont parfois dissuadées de postuler à des postes de niveau supérieur, mieux rémunérés ou offrant une meilleure visibilité.

### **Impact sur la distribution professionnelle par genre**

Les rôles et les stéréotypes de genre conduisent souvent les hommes et les femmes à exercer des professions distinctes, dans des emplois considérés socialement plus «appropriés» à leur genre. Souvent, cette ségrégation se manifeste dès le stade de l'enseignement, où subsistent des idées préconçues sur les matières «destinées» (ou non) aux filles et aux garçons. Les domaines de travail où prédominent les personnes d'un genre donné peuvent s'avérer hostiles aux personnes de l'autre genre; par conséquent, les femmes sont parfois plus exposées au harcèlement sexuel dans les secteurs traditionnellement masculins, ou dans les secteurs d'activité où les effectifs de production sont majoritairement féminins, mais les cadres et les supérieurs hiérarchiques sont surtout des hommes. Dans ces conditions, la crainte – ou la réalité – du harcèlement sexuel peut empêcher les femmes d'accéder à certains secteurs, souvent mieux rémunérés, ce qui creuse leur écart salarial avec les hommes.

## **▶ Prévenir le harcèlement sexuel dans le monde du travail**

Le harcèlement sexuel est physiquement et psychologiquement préjudiciable et ne devrait être toléré en aucune circonstance, y compris dans le monde du travail.

La prévention du harcèlement sexuel suppose de créer des environnements de travail inclusifs et solidaires, où il doit être clair que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré. Il importe également de démanteler le climat d'impunité qui entoure souvent la violence et le harcèlement, et de lutter contre les normes sexospécifiques, culturelles et sociales qui les favorisent. Il faut mettre en place une culture d'entreprise fondée sur le respect mutuel et la dignité, les employeurs ayant la responsabilité de prendre des mesures proportionnelles à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement. Certains environnements professionnels tolèrent, voire encouragent, l'objectivation sexuelle des femmes et les comportements répréhensibles à l'égard des travailleurs non conformes aux normes de genre – lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenres ou inter-sexués; ce genre de pratique peut s'enraciner dans la culture d'entreprise si les personnes en position d'autorité ne prennent pas les mesures voulues pour y remédier.

L'employeur peut adopter diverses politiques ou mesures de prévention ambitieuses pour affronter ce phénomène, notamment: fournir des informations et dispenser des formations sur le harcèlement sexuel pour les travailleurs et les autres personnes concernées; publier – et afficher bien en vue – la politique ou le code de conduite de l'entreprise, qui définit et interdit le harcèlement sexuel,<sup>8</sup> énonce clairement le caractère inacceptable de ces actes d'inconduite, leurs conséquences, ainsi que les mesures disciplinaires dont leurs auteurs sont passibles. Il importe également d'inclure le thème du harcèlement sexuel dans les évaluations des risques du milieu de travail, et de mettre en place des procédures de signalement et de plainte sûres, équitables et efficaces. Ces procédures doivent être clairement expliquées et inclure des mécanismes de protection contre les mesures de représailles, notamment au moyen de clauses de confidentialité appropriées.

<sup>8</sup> En vertu de la convention n° 190, les employeurs doivent prendre des mesures appropriées, correspondant à leur degré de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cela comprend, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, l'adoption et la mise en œuvre d'une politique du lieu de travail, l'identification des dangers et l'évaluation des risques, ainsi que la communication d'informations et la prestation de formations.



L'objectif devrait être de prévenir le harcèlement sexuel dans le monde du travail, et non d'empêcher les femmes d'accéder à un emploi décent, de le conserver et d'y progresser. Il faut donc veiller à ne pas renforcer la ségrégation professionnelle, par exemple en prenant des mesures – par ailleurs bien intentionnées – pour remédier à un environnement de travail hostile, mais qui risquent d'exclure les femmes de certains secteurs d'activité. La recommandation n° 206 indique clairement que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement ne doivent pas avoir pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes dans des emplois, secteurs ou professions déterminés (paragr. 12).

## ► Protection législative contre le harcèlement sexuel

Il importe de prendre des mesures efficaces pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans le monde du travail.<sup>9</sup> Le harcèlement sexuel est l'une des formes de violence et de harcèlement les plus fréquemment encadrées dans le monde du travail: 65 des 80 pays étudiés par le BIT disposent d'une réglementation en cette matière.<sup>10</sup>

L'action contre le harcèlement sexuel dans le monde du travail suppose une approche inclusive et intégrée, qui tient compte de la dimension de genre; les lacunes législatives doivent être comblées pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel et assurer une protection contre de tels comportements. Par exemple, le droit pénal permet aux victimes de demander la protection de la police; toutefois, il se limite généralement aux agressions sexuelles, impose un lourd fardeau de preuve aux victimes et ne traite pas du large éventail de comportements et de pratiques inacceptables inclus dans la notion de harcèlement sexuel. Dans la pratique, les poursuites pour harcèlement sexuel en vertu du droit pénal sont rares et ont peu de chances d'aboutir. En revanche, la législation du travail peut couvrir une plus large gamme de comportements, mais son champ d'application est parfois limité par le type de contrat. Souvent, la loi ne s'applique qu'aux personnes ayant un contrat de travail, dans une relation employeur-employé au sens strict, ce qui exclut les entrepreneurs indépendants, les stagiaires, les bénévoles, les demandeurs d'emploi et autres travailleurs. Certaines catégories en sont parfois exclues, comme les travailleurs domestiques ou les travailleurs agricoles, bien qu'ils soient plus exposés aux risques de harcèlement sexuel. Il importe donc d'intégrer les dispositions relatives au harcèlement sexuel dans les divers domaines du droit.

## ► Le harcèlement sexuel, la convention n° 190 et la recommandation n° 206

La convention n° 190 inclut le harcèlement sexuel dans les actes de violence et le harcèlement fondés sur le genre, et exige des Etats membres qu'ils les définissent et les



interdisent (art. 7). Ces instruments ont été adoptés alors que les Etats sont de plus en plus nombreux à interdire le harcèlement sexuel dans la législation du travail et d'autres domaines juridiques.

La convention dispose que, pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement, les principes et droits fondamentaux au travail – y compris le droit à la non-discrimination – doivent être respectés, promus et réalisés (articles 5 et 6). Les Etats membres doivent prendre des mesures spécifiques pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et notamment adopter des mesures de prévention et de protection telles que des évaluations des risques en milieu de travail, qui tiennent compte des risques et dangers découlant de la discrimination, de l'abus des relations de pouvoir, et des normes culturelles et sociales liées au genre qui favorisent la violence et le harcèlement (art. 9 de la C. 190; paragr. 8 de la R. 206). La convention invite également les Etats membres à fournir aux victimes un accès effectif à des mécanismes de plainte et de règlement des litiges, et à leur offrir un soutien, des services et des recours adaptés à leur sexe, sûrs et efficaces (arts. 9 et 10). La recommandation précise les mesures qui peuvent être prises pour aider les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, ainsi que les services et recours possibles, notamment les mesures d'aide à la réinsertion sur le marché du travail et les services de conseil et d'information (paragr. 17).

Le harcèlement sexuel reste largement toléré dans le monde du travail, et un changement sociétal plus radical s'impose à cet égard. Comme le reconnaît le Préambule de la convention, pour lutter contre la violence fondée sur le genre, il faut s'attaquer à ses causes sous-jacentes et aux divers facteurs de risque, notamment les stéréotypes sexistes, les formes multiples et croisées de discrimination et les relations de pouvoir asymétriques entre les hommes et les femmes. Les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations, peuvent jouer un rôle déterminant à cet égard, en contribuant à la mise en place de cultures d'entreprise respectueuses de la dimension de genre. Cet objectif peut être atteint par le biais de la législation, des conventions collectives et des autres mesures visant à briser le climat d'impunité et de sexisme qui entoure le harcèlement sexuel, en dispensant des formations et en menant des actions de sensibilisation, ainsi qu'en apportant un soutien aux victimes.



<sup>9</sup> BIT, 2003. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution)*. Rapport III (partie 1A). CIT, 91e session, Genève, p. 463.

<sup>10</sup> BIT, Rapport V (1) Mettre fin à la violence et au harcèlement envers les femmes et les hommes dans le monde du travail, CIT, 107/V/1 (Genève).

