

Harcèlement sexuel au travail

Depuis une dizaine d'années, la généralisation et le coût du harcèlement sexuel, une des manifestations de la discrimination, suscitent une préoccupation grandissante aux échelons national et international.

Par l'expression "harcèlement sexuel", l'OIT désigne un comportement d'ordre sexuel, qui est intempestif et insultant pour le destinataire. Pour qu'il y ait harcèlement sexuel, ces deux conditions doivent être réunies.

Le harcèlement sexuel peut revêtir deux formes:

- 1) contrepartie, quand un avantage professionnel - augmentation salariale, promotion, voire maintien dans l'emploi - est accordé si en échange la victime accepte des relations sexuelles; ou;
- 2) conditions de travail hostiles, où la victime est l'objet d'intimidation ou d'humiliation.

Comportement associé au harcèlement sexuel:

Physique	Violence physique, attouchements, proximité inutile
Verbal	Réflexions et questions sur l'apparence, le mode de vie, l'orientation sexuelle, appels téléphoniques inconvenants
Non verbal	Sifflements, gestes suggestifs, étalage d'objets sexuels

ELÉMENTS ESSENTIELS

- Une enquête publiée à Hong Kong en février 2007 a révélé que près de 25% des travailleurs interrogés (dont un tiers d'hommes) ont subi un harcèlement sexuel. Seuls 6,6% des hommes ont fait connaître leurs griefs (20% chez les femmes), par crainte du "ridicule".
- D'après un rapport établi en 2004 en Italie, 55,4% de femmes, dans la fourchette des 14 à 59 ans, auraient été victimes de harcèlement sexuel. Une travailleuse sur trois est l'objet d'intimidations d'ordre sexuel en échange d'une promotion et 65% d'un chantage par semaine et par le même auteur, en général un collègue ou un supérieur hiérarchique. En outre, 55,6% des femmes victimes d'intimidation d'ordre sexuel sont licenciées.
- Dans l'Union européenne, de 40 à 50% des femmes ont signalé une forme quelconque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Selon une enquête réalisée en 2004 par la Commission australienne sur l'égalité des chances, 18% des personnes interrogées, âgées entre 18 et 64 ans, ont déclaré qu'elles ont été l'objet de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. De ce pourcentage, 62% ont subi un harcèlement physique et moins de 37 % pouvaient invoquer des violences sexuelles.

- Les recherches indiquent que les femmes les plus exposées au harcèlement sexuel sont jeunes, financièrement dépendantes, célibataires, ou divorcées et migrantes. Quant aux hommes, ils sont jeunes, homosexuels et membres de minorités ethniques ou raciales.
- Le harcèlement sexuel entre personnes du même sexe, quoique récent, tend à croître.

COMBATTRE ET EMPÊCHER LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il ressort de données d'expérience dans de nombreux pays que, pour être efficaces, les mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail exigent à la fois des cadres juridiques, de plus nombreuses institutions chargées de les appliquer et disposant des crédits nécessaires, une sensibilisation accrue à ces questions. Des exemples de faits nouveaux dans ce domaine figurent ci-après.

Dans nombre de pays, les pouvoirs publics ont adopté des dispositions législatives propres à combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail:

Code pénal:	<i>Inde, Tanzanie;</i>
Code du travail:	<i>Chili, Thaïlande;</i>
Lois interdisant le harcèlement sexuel:	<i>Brésil, Belize, Philippines, Israël;</i>
Lois sur l'égalité et la discrimination sexuelle:	<i>Japon, Afrique du Sud;</i>
Législation nationale sur les droits de l'homme:	<i>Canada, Fidji, Nouvelle-Zélande;</i>
Lois sur l'environnement concernant des conditions de travail sûres:	<i>Pays-Bas.</i>

EXEMPLES DE DÉCISIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET MONTANTS VERSÉS

- En 2006, la Commission sur l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) aux États-Unis a été saisie de 12 025 plaintes pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ce chiffre représente une augmentation de 100% en cinq ans à peine, 15,4% de ces plaintes étant déposées par des hommes. L'EEOC a tranché 11 936 griefs et obtenu 48,8 millions de dollars de dommages-intérêts des entreprises où travaillaient les plaignants, sans compter les indemnités versées lors de procès.
- Selon une enquête réalisée par l'armée américaine en 1999, le coût des affaires de harcèlement sexuel impliquant des membres de ses rangs (hommes et femmes) s'est élevé à 250 millions de dollars. Moindre rendement, absentéisme, départs, remplacements et autres figuraient parmi les coûts étudiés.
- En 2004, une femme travaillant comme agent de sécurité a gagné un procès marquant pour harcèlement sexuel: c'était la première fois qu'un employeur était poursuivi à ce titre par une employée. L'entreprise a été condamnée à verser des dommages-intérêts à la victime pour licenciement abusif et harcèlement sexuel.

- En Inde, l'affaire, qui a fait date, opposant Vishaka à l'État du Rajasthan a conduit la Cour suprême à modifier la définition juridique du harcèlement sexuel. De "taquineries", le harcèlement sexuel est devenu, par décision de ladite cour, une violation des droits humains des femmes. La décision contenait également des directives concernant la prévention et la réparation.

Coûts du harcèlement sexuel pour les catégories suivantes

VICTIMES	EMPLOYEURS	SOCIÉTÉ
<p>Souffrances psychologiques, notamment humiliation, moindre motivation, perte de l'estime de soi;</p> <p>Changement de comportement, notamment isolement, détérioration des relations;</p> <p>Maladies physiques et mentales liées au stress, notamment toxicomanie et alcoolisme;</p> <p>Les victimes renoncent aux perspectives de carrière, quittent leur emploi ou se suicident;</p>	<p>Diminution de la productivité de l'entreprise, aux motifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • manque de discernement • travail d'équipe compromis • démotivation • absentéisme <p>Aucun candidat ne répondra aux offres d'emploi d'une entreprise où ils craignent un risque de harcèlement sexuel;</p> <p>Un milieu de travail où manquent la confiance et l'esprit d'équipe empêche l'entreprise de progresser et d'innover;</p>	<p>Coûts durables de réadaptation pour la réintégration des victimes;</p> <p>Prestations de chômage et reconversion;</p> <p>Prestations d'invalidité à ceux dont la capacité de travail est réduite;</p> <p>Dépens;</p> <p>Moindre accès des femmes aux emplois supérieurs et bien rémunérés, où traditionnellement les hommes prédominent;</p>