



# METTRE FIN À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Plaidoyer pour l'adoption de normes mondiales

# **Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail**

Plaidoyer pour l'adoption de normes mondiales

# Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail

## Plaidoyer pour l'adoption de normes mondiales

Introduction .....	1
Plaidoyer pour l'adoption de normes internationales contraignantes .....	2
Définitions et portée .....	3
Violence et harcèlement dans le monde du travail .....	3
Travailleuses et travailleurs exposés à des risques accrus de harcèlement et de violence ...	7
Qu'est-ce que le lieu de travail?.....	10
L'impact de la violence domestique sur le monde du travail.....	11
Renverser la charge de la preuve.....	13
Bonnes pratiques .....	14
Définitions et portée.....	14
Prévention et réponse .....	15
Clarté des procédures et protections .....	15
Pénalités, sanctions, réparations et autres mesures correctives.....	15
Application, surveillance et établissement de rapports.....	16
Violence domestique .....	16
Recommandations.....	17
Définitions, portée et protection égale devant la loi .....	17
Prévention et réponse .....	18
Clarté des procédures et protections .....	18
Pénalités, sanctions, réparations et autres mesures correctives.....	18
Application, suivi et établissement de rapports .....	19
Violence domestique .....	19

## Introduction

Le mouvement « Me Too » – terme proposé par Tarana Burke en 2006 pour décrire le mouvement social lancé contre le harcèlement sexuel aux États-Unis, et qui a explosé avec le hashtag #MeToo en octobre 2017 – a souligné l’omniprésence de la violence sexiste dans le monde du travail, que ce soit dans des industries connues et puissantes ou dans des secteurs marginalisés, loin du regard du public. Si les femmes et les filles sont souvent les principales victimes du harcèlement sexuel, les hommes et les garçons subissent eux aussi ce type de violences.

Le rapport de la Banque mondiale intitulé « Women, Business and the Law 2018 » a révélé que 59 des 189 États membres n’avaient pas de dispositions juridiques spécifiques dans le cadre de leur secteur économique, sur le harcèlement sexuel dans l’emploi.<sup>1</sup> Plus largement, lors de sa réunion d’experts de 2016, l’Organisation internationale du travail (OIT) a souligné les lacunes qui persistent dans la protection juridique relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail : manque de cohérence des lois ; manque de couverture des travailleurs les plus exposés à la violence ; ou encore une définition beaucoup trop étroite du « *lieu de travail* ». Elle a également observé que les approches en matière de justice pénale sont insuffisantes pour répondre au harcèlement sexuel et à l’intimidation et que le devoir général de l’employeur de protéger la santé et la sécurité des travailleurs exclut souvent la protection contre la violence.<sup>2</sup>

Le débat entamé en 2018 sur l’adoption d’un nouvel instrument de l’OIT qui doit permettre de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail offre une opportunité unique à un moment critique pour aider à mettre fin à toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

Le présent argumentaire partage les conclusions des recherches de Human Rights Watch sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment à l’égard des travailleuses et travailleurs domestiques, des personnes employées dans le secteur de

---

<sup>1</sup> Banque mondiale, « Women, Business and the Law 2018 », <http://wbl.worldbank.org/en/reports> (consulté le 18 mai 2018).

<sup>2</sup> Organisation internationale du travail (OIT), « Rapport final : Réunion d’experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016) », [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546304/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546304/lang--fr/index.htm) (consulté le 18 mai 2018).

l'habillement, des pêcheurs, des travailleurs agricoles et des travailleurs migrants. Ce document donne des exemples de bonnes pratiques gouvernementales ; il offre aussi des recommandations sur les éléments essentiels d'une possible convention de l'OIT, accompagnée d'une recommandation pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

## Plaidoyer pour l'adoption de normes internationales contraignantes

Si les traités régionaux relatifs aux droits humains et les interprétations officielles des traités internationaux existants considèrent bien le harcèlement sexuel au travail comme une violation des droits humains, le droit international traite peu de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.<sup>3</sup> Une convention de l'OIT, accompagnée d'une recommandation, comblerait cette lacune et pourrait conduire à l'élaboration de lois et politiques nationales efficaces.

Une convention de l'OIT accompagnée d'une recommandation contribuerait en outre à orienter les réponses à la violence et au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, à un moment où les États s'attaquent plus activement à la violence et au harcèlement au travail. En adoptant une approche intégrée, les instruments proposés pourraient reconnaître les interactions qui existent entre les lois de lutte contre la discrimination, les lois du travail, celles sur la sécurité et la santé au travail et autres lois issues du droit civil pour fournir des protections essentielles aux travailleurs et compléter les sanctions

---

<sup>3</sup>Résolution 48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Art. 2(b), A/RES/48/104, [http://www.un.org/french/documents/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=F](http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=F) (consultée le 18 mai 2018) ; Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW), Recommandation générale No. 19, Violence à l'égard des femmes, (Onzième session, 1992), Art. 24, [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_F.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_F.pdf) (consultée le 18 mai 2018) ; Comité CEDAW, Recommandation générale No. 35 sur la violence sexiste à l'égard des femmes, portant actualisation de la recommandation générale No. 19, UN. Doc. CEDAW/C/GC/35, 26 juillet 2017, [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en) (consultée le 18 mai 2018) ; Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en) (consultée le 18 mai 2018) ; Protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique, adopté par la deuxième session ordinaire de l'Assemblée de l'Union à Maputo, 13 septembre 2000, CAB/LEG/66.6, entré en vigueur le 25 novembre 2005, Art. 13(c) ; Protocole Genre et Développement de la Communauté de développement d'Afrique australe, Art. 22 ; Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belém do Pará), Art. 2 ; Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), Art. 40 ; Directive du Conseil européen 2004/113/EC, 13 décembre 2004, Art. 4 (3), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:FR:PDF> (consultés le 18 mai 2018).

prévues par les dispositions pénales, qui se concentrent trop souvent sur les formes les plus extrêmes de violence et de harcèlement. Les lois civiles peuvent non seulement permettre de renforcer la prévention et le suivi d'un éventail plus large de violences et de harcèlements, mais aussi les recours, et offrir aux victimes d'autres occasions d'accéder à plus de justice et de réduire les obstacles à cet accès.

## Définitions et portée

### *Violence et harcèlement dans le monde du travail*

Il baissait son pantalon et disait : « *Tu l'as vu ? Regarde comme il est mignon...* » Il n'arrêtait pas de faire ça, de baisser son pantalon. Quand on le voyait, on s'enfuyait en courant.

— « Anisa L. », 28 ans, ancienne travailleuse domestique tanzanienne à Dubaï, sur la manière dont son employeur leur montrait ses parties génitales de manière répétée, à elle et à une collègue, elle-même travailleuse à domicile.

Human Rights Watch a documenté les violences psychologique, physique et sexuelle qui ont cours dans le monde du travail, notamment chez les travailleurs domestiques, les ouvriers agricoles, les pêcheurs, les travailleurs du secteur de la confection, les travailleurs de la mine et le personnel militaire, et ce dans de nombreux pays du monde.<sup>4</sup> L'impact de ces violences inclut des dommages physiques, mais aussi psychologiques, sexuels et économiques.

Des travailleurs domestiques, par exemple, ont décrit à Human Rights Watch les abus psychologiques dont ils ont été victimes, de la part d'employeurs qui les humiliaient, les insultaient et leur criaient dessus quotidiennement, provoquant chez certains d'entre eux des problèmes de santé mentale qui persistaient même après la fin de leur contrat. Ils ont également fait part d'actes de violence physique allant des gifles aux coups qu'ils recevaient, que ce soit avec des bâtons, des articles ménagers, des ceintures ou des chaussures, aux brûlures à l'eau chaude, ou causées par la nourriture, les fers à repasser et les produits chimiques. Dans certains cas, le degré de gravité de cette violence est tel

---

<sup>4</sup> Voir par exemple Human Rights Watch, « Gender-based Violence in the Workplace », <https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>.

qu'il a entraîné la paralysie, la cécité ou la mort, tandis que d'autres ont fait part de douleurs chroniques, tel que le mal de dos.

Human Rights Watch a documenté des cas de maltraitance physique à bord de bateaux de pêche thaïlandais en 2016. Des responsables parmi les membres de l'équipage battaient les pêcheurs qui ne travaillaient pas assez vite ou qui ne répondaient pas à leurs attentes. Certains pêcheurs ont déclaré avoir été battus parce qu'ils ne comprenaient pas les ordres donnés dans différents dialectes. Des pêcheurs ont décrit comment on les avait battus à coups de poing et de pied, avec des barres de fer, des queues de raies, des rouleaux de corde et des blocs de bois. Les pratiques humiliantes utilisées pour discipliner les travailleurs comprenaient l'utilisation de l'eau et des formes de soumission spécifiques à la culture locale, telles que des skippers appuyant sur la tête de membres d'équipage avec la plante de leurs pieds.<sup>5</sup>

Les travailleuses et les travailleurs de genre non-conforme sont particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a traité le harcèlement sexuel principalement comme une forme de discrimination sur le lieu de travail. La CEACR a classé le harcèlement sexuel dans l'emploi et le travail en deux catégories : le harcèlement « *quid pro quo* » d'une part, et celui qui crée « *un environnement de travail hostile* » d'autre part.<sup>6</sup> Le harcèlement sexuel « *quid pro quo* » correspond à « *tout comportement physique, verbal ou non verbal de nature sexuelle* » qui « *n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne ; et lorsque le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, est utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail* ». Le harcèlement qui a pour effet de créer un « *environnement de travail hostile* » couvre les comportements qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Human Rights Watch, *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand's Fishing Industry*, janvier 2018, <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry>.

<sup>6</sup> Voir Organisation internationale du travail (OIT), « Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport général et observations concernant certains pays », Observation générale, convention No. 111, 2003, p. 463, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003\)1A.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf) (consulté le 18 mai 2018).

<sup>7</sup> Idem.



Cecilia, 22 ans, de nationalité tanzanienne, ancienne travailleuse domestique dans le sultanat d'Oman, a affirmé que son employeur lui avait fait des avances à caractère sexuel et l'avait frappée après qu'elle eut refusé. Dar es Salaam, Tanzanie. © 2017 Sophie Stolle

Human Rights Watch a documenté les deux formes de harcèlement. Par exemple, s'agissant du harcèlement « *quid pro quo* », Teresa G., une femme qui travaille dans une ferme de tabac en Caroline du Nord aux États-Unis, a déclaré à Human Rights Watch qu'en 2011 l'un de ses superviseurs avait déclaré à deux de ses collègues qu'elles devaient avoir des relations sexuelles avec lui si elles voulaient décrocher le poste. Quand Teresa a demandé à l'une des femmes qui pleurait pourquoi elle avait obtempéré, elle a répondu: « *Mon mari n'a pas de travail, et moi non plus* ». <sup>8</sup>

Les travailleuses domestiques qui vivent chez leurs employeurs ont décrit à Human Rights Watch à la fois des situations de « *quid pro quo* » et « *d'environnement de travail hostile* ». Susanne K., travailleuse domestique de 14 ans en Guinée, a raconté à Human Rights Watch comment elle avait eu des rapports sexuels forcés avec son employeur masculin en échange de nourriture: « *Sinon, je ne mangeais pas beaucoup, voire pas du tout. Je n'avais*

---

<sup>8</sup> Human Rights Watch, *Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment*, mai 2012, <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and-sexual>.



jamais droit à un petit déjeuner ».<sup>9</sup> Des travailleuses à domicile, adultes et enfants, ont également raconté comment leurs employeurs masculins ou leurs proches les avaient tripotées, s'étaient exhibés, les avaient pourchassées, avaient tenté de les violer ou les avaient violées. Quand elles ont voulu se plaindre de tels abus, elles ont déclaré avoir été tenues pour responsables, qu'on leur avait suggéré d'éviter les problèmes, ou qu'elles avaient été licenciées. D'autres ont fui le domicile de leur employeur pour éviter de nouveaux sévices.

En outre, certains employeurs ne prennent aucune mesure pour punir le comportement des auteurs de tels actes, ou punissent les travailleuses et travailleurs qui dénoncent des cas de harcèlement sexuel ou de violence. Par exemple, Human Rights Watch a constaté que les militaires américains, hommes ou femmes, qui signalent une agression sexuelle ont 12 fois plus de chances de subir des représailles sous une forme ou une autre que de voir leur agresseur être reconnu coupable d'infraction sexuelle. Les représailles contre les victimes vont de nouvelles agressions aux menaces et au harcèlement par l'attribution de missions de travail médiocres, en passant par la perte d'opportunités de promotion et les mesures de type disciplinaires, notamment les licenciements voire les poursuites pénales.<sup>10</sup>

Dans plusieurs pays, de nombreuses personnes employées dans le secteur de l'habillement ont déclaré à Human Rights Watch que lorsqu'elles se plaignaient des conditions de travail, notamment de la violence et du harcèlement, leurs directeurs ou leurs superviseurs faisaient « *pression* » sur elles, ce qui était perçu comme une stratégie délibérée utilisée pour les démoraliser et les harceler. Ces personnes ont décrit comment leurs employeurs leur refusaient du travail supplémentaire ; ou les forçaient à travailler de plus longues heures en leur fixant des objectifs de production plus élevés ; ou encore les transféraient dans un autre département, ou sur un site de production plus éloigné de chez elles. Ces mesures les obligeaient souvent à quitter leur emploi. Des travailleurs ont également indiqué que certains directeurs d'usine ou des « *voyous* » payés par eux avaient passé à tabac des travailleurs qui cherchaient à former des syndicats et avaient

---

<sup>9</sup> Human Rights Watch, *Au bas de l'échelle : Exploitation et maltraitance des filles travaillant comme domestiques en Guinée*, juin 2007, <https://www.hrw.org/fr/report/2007/06/15/au-bas-de-lechelle/exploitation-et-maltraitance-des-filles-travaillant-comme>.

<sup>10</sup> Human Rights Watch, *Embattled: Retaliation against Sexual Assault Survivors in the US Military*, mai 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/05/18/embattled/retaliation-against-sexual-assault-survivors-us-military>, *Booted: Lack of Recourse for Wrongfully Discharged US Military Rape Survivors*, mai 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/05/19/booted/lack-recourse-wrongfully-discharged-us-military-rape-survivors>.

physiquement contraint certains d'entre eux à signer un document vierge susceptible d'être utilisé par la suite comme une lettre de démission.<sup>11</sup>

### *Travailleuses et travailleurs exposés à des risques accrus de harcèlement et de violence*

Certains travailleurs – des hommes et des femmes – peuvent être plus exposés que d'autres au harcèlement et à la violence au travail en raison des secteurs où ils travaillent, ou des discriminations auxquelles ils sont confrontés en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur statut d'immigration, ou de leur race, appartenance ethnique ou autre statut.

Les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles et ceux qui occupent un emploi précaire peuvent ne pas bénéficier des mêmes protections contre la violence au travail que d'autres travailleurs qui sont, eux, protégés par les lois sur le travail. Par exemple, les travailleurs domestiques de certains pays peuvent être entièrement exclus des dispositions des lois du travail, ou dans d'autres cas, comme aux États-Unis, ne pas pouvoir bénéficier des protections contre le harcèlement sexuel parce que leur lieu de travail n'atteint pas le seuil légal en nombre de travailleurs.

Les enfants – qu'ils aient atteint l'âge minimum légal pour travailler ou qu'ils se livrent au travail des enfants – peuvent être particulièrement exposés au harcèlement et aux agressions sexuelles, car les employeurs les perçoivent parfois comme plus faciles à intimider. En raison de leur âge et de leur manque relatif de maturité, les enfants sont aussi moins susceptibles de résister au harcèlement sexuel ou de porter plainte.

Les rapports de Human Rights Watch sur les travailleurs du secteur de la confection montrent que les travailleurs qui sont en contrat de court terme, ceux qui perçoivent un salaire journalier ou ceux qui exercent d'autres formes d'emplois occasionnels sont plus vulnérables aux conditions de travail abusives et notamment au harcèlement sexuel, que ceux qui bénéficient de la sécurité de l'emploi et de protections juridiques contre les licenciements arbitraires.<sup>12</sup> L'absence de mécanismes efficaces de règlement des conflits

---

<sup>11</sup> Voir par exemple Human Rights Watch, « *Work Faster or Get Out* » : *Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry*, mars 2013, <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry> ; « *Whoever Raises their Head Suffers the Most* » : *Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories*, avril 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>.

<sup>12</sup> Aruna Kashyap (Human Rights Watch), « *Tackling Sexual Harassment in the Garment Industry* », point de vue publié dans *Just-Style*, 11 décembre 2017, <https://www.hrw.org/news/2017/12/11/tackling-sexual-harassment-garment-industry>.

et de protection des lanceurs d'alerte peut également exposer les travailleurs à des risques.

Les travailleurs migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent rencontrer des obstacles en raison de leur statut, des barrières linguistiques et du manque de familiarité avec les lois locales. Les travailleurs migrants sans papiers peuvent avoir peur d'alerter les autorités pour signaler un abus par crainte d'être arrêtés ou expulsés. Les travailleurs migrants dont le statut juridique est lié à l'emploi qu'ils occupent sont plus susceptibles de faire face à des situations abusives parce que leurs employeurs savent qu'ils ne peuvent quitter leur emploi sans perdre leur statut. Human Rights Watch a documenté les violences, notamment sexuelles, subie par les travailleurs domestiques migrants au Moyen-Orient, où certains pays utilisent le système de la *kafala* (parrainage), par lequel les travailleurs sont liés à leurs employeurs par les visas qui leur ont été octroyés et ne sont pas autorisés à changer de travail sans l'autorisation de ces employeurs.<sup>13</sup> En 2016, Human Rights Watch a constaté que le risque de perte de leur droit de résidence rendait les réfugiés syriens au Liban vulnérables à



Des centaines de travailleuses domestiques, à l'appel du syndicat des travailleuses et travailleurs domestiques d'Afrique du Sud (South African Domestic and Allied Workers' Union, SADSAWU), manifestent en avril 2013 devant le Bureau du département du Travail pour accélérer la ratification par l'Afrique du Sud de la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques. L'Afrique du Sud a ratifié cette convention en juin 2013. © 2013 Norman Mampane/COSATU

<sup>13</sup> Voir par exemple Human Rights Watch, « *I Was Sold* » : *Abuse and Exploitation of Migrant Domestic Workers in Oman*, juillet 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/07/13/i-was-sold/abuse-and-exploitation-migrant-domestic-workers-oman> ; Human Rights Watch, « *I Already Bought You* » : *Abuse of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates*, octobre 2014, <https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united>.

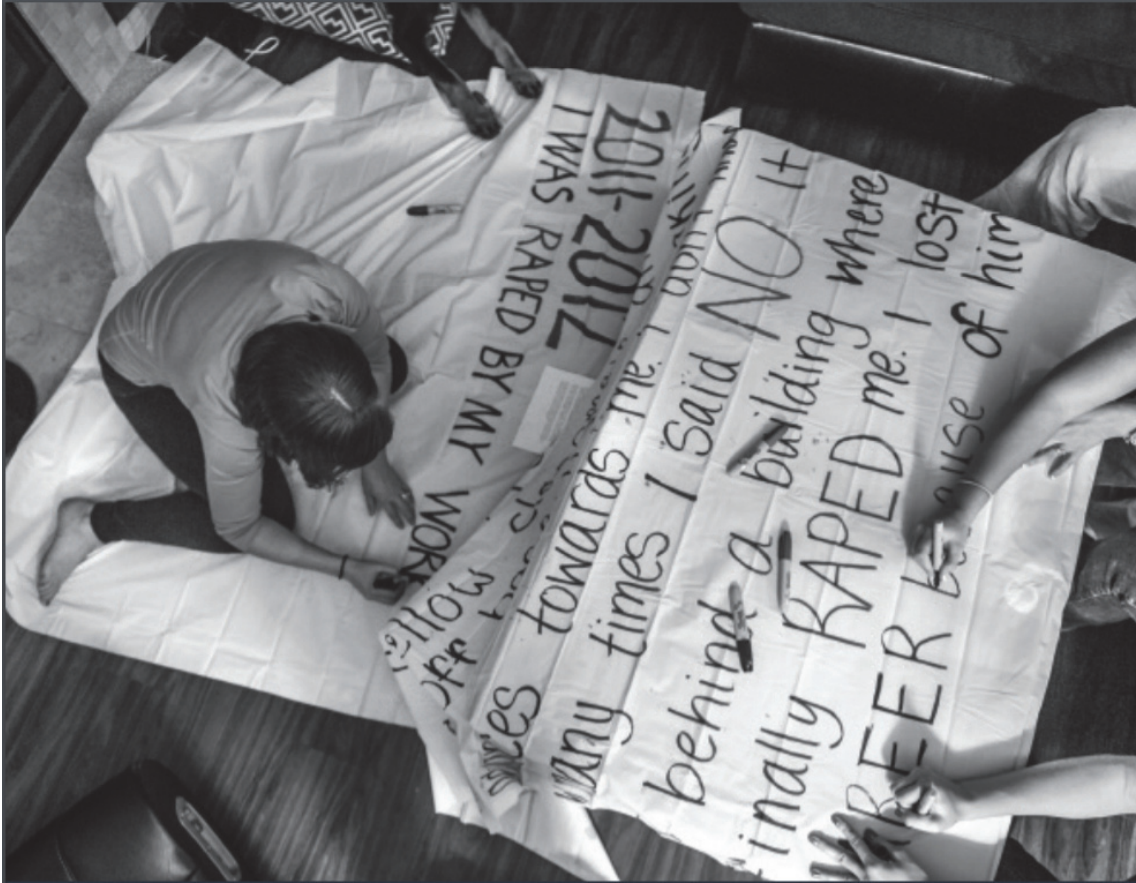
l'exploitation sexuelle et sur le marché de l'emploi auprès des employeurs libanais, et limitait leur capacité à se tourner vers les autorités pour obtenir une protection.<sup>14</sup>

Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) sont également exposées à des risques particuliers de violence et de harcèlement et à des obstacles à l'accès à la justice. Par exemple, le manque d'intimité dans les installations sanitaires peut exposer des personnes transgenres ou de genre non-conforme au harcèlement ou à la violence. Alina, une femme transgenre en Ukraine, a déclaré à Human Rights Watch en 2014 qu'à une occasion, un employeur avait découvert son identité transgenre parce qu'il l'avait vue uriner. Il l'a ensuite harcelée sexuellement, la poussant à quitter son travail.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Human Rights Watch, « *I Just Wanted to be Treated like a Person* » : *How Lebanon's Residency Rules Facilitate Abuse of Syrian Refugees*, janvier 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/01/12/i-just-wanted-be-treated-person/how-lebanons-residency-rules-facilitate-abuse>.

<sup>15</sup> Human Rights Watch, « Allegation letter regarding the legal gender recognition procedure in Ukraine, as specified in Order No. 60 of the Ministry of Health of Ukraine », 27 avril 2015, <https://www.hrw.org/news/2015/04/27/allegation-letter-regarding-legal-gender-recognition-procedure-ukraine-specified>.



Des victimes d'agression sexuelle au sein des forces armées américaines préparent des banderoles décrivant les agressions sexuelles subies par elles dans la marine américaine. Elles ont ensuite suspendu ces banderoles devant l'entrée de la base navale de San Diego. © 2014 Mary F. Calvert

### *Qu'est-ce que le lieu de travail?*

En matière de violence et de harcèlement, il est important d'inclure une variété d'espaces liés au monde du travail. Plusieurs instruments de l'OIT considèrent que la notion de lieu de travail va au-delà du lieu physique où le travail est effectué pour inclure des situations découlant du travail, ou plus ou moins indirectement liées à lui, y compris celles qui concernent le trajet entre le domicile et le lieu de travail.<sup>16</sup> Ne pas inclure ce type de

---

<sup>16</sup> A titre d'exemple, l'article 11 de la Convention No. 155 de l'OIT précise « *au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci* » et l'article 1 du Protocole de 2002 à la Convention No. 155 de l'OIT, note que l'expression « *accident du travail* » couvre les accidents survenus non seulement du fait du travail mais aussi « *à l'occasion du travail* ». La définition des « *accidents du travail* » proposée au paragraphe 5(a) de la recommandation de l'OIT No. 121 couvre tous les accidents, « *quelle qu'en soit la cause, survenus durant les heures de travail sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, ou en tout autre endroit où le travailleur ne s'est trouvé qu'en raison de son travail* ». Les paragraphes 5(b) et (c) appellent à considérer comme accidents du travail les accidents survenus quand le travailleur se prépare au travail et sur le trajet pour aller au travail ou en revenir.

langage peut exposer les travailleurs à la violence et au harcèlement. Par exemple, un employé qui harcèle un collègue sur le trajet pour se rendre au travail ou dans des toilettes en dehors du lieu de travail physique ne peut être tenu responsable de ses actes si la loi ne considère pas ces situations comme s'étant produites sur son lieu de travail physique.

Les employeurs devraient également tenir compte des facteurs susceptibles d'accroître les risques de violence et de harcèlement à l'encontre de leurs employés, même lorsqu'ils peuvent être commis par un membre du public. Par exemple, obliger les travailleuses à travailler tard le soir sans leur offrir le transport pour rentrer chez eux peut augmenter leur vulnérabilité au harcèlement ou à la violence dans les transports en commun lorsqu'elles rentrent chez elles.

En 2013, Human Rights Watch a documenté comment le manque de vestiaires et de toilettes sécurisés pour les femmes dans les commissariats de police en Afghanistan mettait en danger la sécurité des policières. Un conseiller international travaillant en étroite collaboration avec des policières afghanes a déclaré à Human Rights Watch que les agressions sexuelles commises sur des femmes policières se produisent souvent dans des endroits isolés, tels que des toilettes ou vestiaires inadaptés. De nombreuses policières ne peuvent se rendre au travail dans leurs uniformes de police en raison des menaces à la sécurité que posent les insurgés talibans ou d'autres opposants à la police féminine. Seule une poignée de commissariats de police disposent de toilettes séparées, sûres et accessibles pour les femmes ; les commissariats des zones rurales n'ont parfois pas de toilettes du tout, ce qui oblige les femmes comme les hommes à chercher des endroits isolés à l'extérieur. Si le nombre de femmes dans les forces de police a augmenté, les accusations de viols, agressions et harcèlement sexuel de policières par des collègues masculins aussi.<sup>17</sup>

## **L'impact de la violence domestique sur le monde du travail**

La violence domestique est la forme la plus courante de violence subie par les femmes dans le monde. Dans son rapport de 2013, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a constaté que 35% des femmes à travers le monde ont été victimes de violence conjugale physique et/ou sexuelle ou d'agression sexuelle commise par une personne autre que leur

---

<sup>17</sup> Human Rights Watch, « Afghanistan: Urgent Need for Safe Facilities for Female Police », 25 avril 2015, <https://www.hrw.org/news/2013/04/25/afghanistan-urgent-need-safe-facilities-female-police>.

partenaire.<sup>18</sup> La violence domestique a des effets négatifs sur une série de droits humains et entrave la croissance économique et le développement.

Les victimes peuvent être exposées à un risque accru de violence si leur employeur fait trop peu pour les protéger ou décide de mesures punitives pour des actes tels qu’avoir été absente pour aller assister à une audience du tribunal. Les employeurs peuvent prendre des mesures qui aideraient les victimes de violence domestique à rester sur leur lieu de travail – qui représente parfois un lieu sûr pour ces dernières – et contribueraient à leur sécurité économique. Sans de telles mesures, les victimes peuvent rester piégées et économiquement dépendantes de leur agresseur. Dans certains cas, les employeurs exercent des représailles contre les victimes qui prennent des congés pour se rétablir, celles qui viennent travailler avec des blessures visibles, ou celles dont l’agresseur se présente sur le lieu de travail.

« Armine » a ainsi raconté à Human Rights Watch comment, en 2015, elle a perdu son travail dans un centre médical en Arménie après que son mari d’alors s’est, à deux reprises, présenté sur son lieu de travail :

Je faisais des shifts de 24 heures. Il est venu une nuit, il était ivre. Il a dit  
*« Je suis venu voir si tu travailles vraiment ou si tu es avec ton amant. Je ne te laisserai travailler nulle part. Je vais te trancher la gorge ! »* Après cela, le directeur est venu me dire que je ne devais plus venir travailler. Il a dit : *« Ce n’est pas normal que votre mari vienne ici pour régler vos problèmes familiaux ».*

Le directeur du centre médical n’a offert aucune assistance à Armine.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Organisation mondiale de la santé (OMS), « Estimations mondiales et régionales de la violence à l’encontre des femmes : Prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d’autres que le partenaire », 2013, <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/fr/> (consulté le 18 mai 2018).

<sup>19</sup> Human Rights Watch, « Armenia: Little Protection, Aid for Domestic Violence Survivors », 12 janvier 2018, <https://www.hrw.org/news/2018/01/12/armenia-little-protection-aid-domestic-violence-survivors>.



Des enfants et une femme cherchent de l'or dans une mine aurifère artisanale, dans le cercle de Kéniéba, au Mali. Les cas d'exploitation sexuelles sont fréquents dans les zones minières, en particulier dans les grands sites d'extraction où se retrouvent des populations très diverses venues de l'intérieur ou de l'extérieur du Mali. © 2010 Organisation internationale du travail/IPEC

## Renverser la charge de la preuve

Réduire les obstacles à la justice dans les affaires civiles et renverser la charge de la preuve dans les cas de discrimination, notamment le harcèlement, permettrait de reconnaître les rapports de force inégaux qui existent entre employeur et employé, ainsi que les obligations qui incombent à l'employeur de prendre des mesures à la fois préventives et disciplinaires pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, notamment le harcèlement.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) considère qu'une fois que le plaignant donne une preuve plausible ou *prima facie* de discrimination, le renversement de la charge de la preuve vers l'employeur « *est un moyen propre à corriger une situation qui, sinon, pourrait être une source d'inégalité* ». <sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> OIT, « Étude spéciale sur l'application de la Convention No. 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, Rapport du Comité d'experts sur l'application des conventions et des recommandations (articles 19, 22 et 35 de



Dans son rapport de 2017 sur l'Albanie, la CEACR s'est félicité « de la répartition de la charge de la preuve par ces nouvelles dispositions du Code du travail, à savoir que le plaignant a la charge de prouver les agissements qui sont censés constituer un harcèlement. Par la suite, il incombe à l'employeur ou à l'auteur de l'infraction de prouver que le harcèlement n'était pas intentionnel (objectivement) ». Le comité a noté que « l'employeur a la responsabilité de prendre toutes les mesures raisonnables, à la fois préventives et disciplinaires, pour s'assurer que l'environnement de travail est exempt de harcèlement, ou autrement dit qu'il n'est pas hostile, intimidant, dégradant ou humiliant ». <sup>21</sup>

## Bonnes pratiques

### Définitions et portée

- La Belgique interdit « la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel » à l'encontre des apprentis, des stagiaires et des non-salariés effectuant un travail sous l'autorité d'une autre personne (sous-traitants et catégories professionnelles similaires).
- L'Australie et la Tanzanie ont adopté des lois spécifiques protégeant les personnes handicapées contre le harcèlement et la discrimination dans l'emploi. Aux États-Unis, au Honduras et dans l'UE, le harcèlement fondé sur le handicap peut, tout comme le harcèlement sexuel, être considéré comme une forme d'environnement de travail hostile.
- La loi indienne sur le harcèlement sexuel étend la protection contre ce type de harcèlement à un large éventail de femmes, notamment les étudiantes, celles qui visitent un lieu de travail (clientes ou usagères) et celles qui sont directement ou indirectement employées (stagiaires, apprenties, bénévoles, employées par l'intermédiaire d'un agent). La loi s'applique aux secteurs formel et informel.
- En Malaisie, la loi prévoit que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'étend à toute forme de harcèlement sexuel lié à l'emploi « *survenant du fait de l'emploi et pendant celui-ci* ». La mesure s'applique au-delà des limites physiques d'un bureau.

---

la constitution) », 1996, paragraphe 231, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) (consultée le 18 mai 2018).

<sup>21</sup> OIT, Demande directe (CEACR) – adoptée en 2016, publiée 106ème session CIT (2017) ; Convention No.111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession – Albanie (Ratification : 1997), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3301428,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3301428,fr:NO) (consultée le 18 mai 2018).

### *Prévention et réponse*

- La stratégie nationale 2013 de l'Institut national des femmes de l'Uruguay distingue les entreprises qui mettent en place dans leur fonctionnement interne une commission qui recueille et assure le suivi des cas de harcèlement sexuel.
- L'Institut sud-coréen pour la Promotion de l'égalité des sexes et l'éducation dispense aux fonctionnaires une formation sur l'éducation au conseil en matière de harcèlement sexuel et de l'éducation au harcèlement sexuel et à la prévention de la violence sexuelle.
- En Belgique, la Direction générale du contrôle du bien-être au travail doit être notifiée par un conseiller en prévention si, lors d'une intervention psychosociale formelle suite à un acte de violence sur le lieu de travail, elle estime qu'il existe un danger grave et immédiat pour les travailleurs.

### *Clarté des procédures et protections*

- L'Amérique du Nord, l'UE et de nombreux pays d'Amérique latine protègent le travailleur contre les représailles des employeurs ou des collègues suite au dépôt d'une plainte de violence au travail, ou à la participation du travailleur à celle-ci.
- En Allemagne, les employés ont le droit de refuser de travailler si l'employeur ne prend pas des mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement sur le lieu de travail.
- Les lois de l'UE, qui s'appliquent à tous les États Membres, exigent que la charge de la preuve soit transférée au défendeur, dès qu'il a pu être établi dans les faits qu'il y a eu discrimination. En tant que forme spécifique de discrimination, le harcèlement est concerné par cette disposition.
- Le Pérou permet à l'employeur de prendre des mesures préventives, notamment de déplacer le harceleur ou la victime si cette dernière le demande, de suspendre temporairement le harceleur, d'assister psychologiquement la victime et de décider d'ordonnances restrictives contre le harceleur.

### *Pénalités, sanctions, réparations et autres mesures correctives*

- L'Irlande, l'Allemagne et le Royaume-Uni appliquent une doctrine de la responsabilité du fait d'autrui qui rend l'employeur responsable du harcèlement ou du harcèlement moral (persécution collective) perpétré par un employé, sauf si l'employeur prouve que des mesures raisonnables avaient été prises pour

l'empêcher. Au Brésil, une jurisprudence contraignante a été utilisée pour tenir les employeurs civilement responsables des actes commis par des employés qui harcèlent physiquement ou sexuellement leurs collègues quand l'employeur n'a pas pris de mesures de protection.

- En Inde, la loi régissant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail prévoit des sanctions pour les employeurs qui ne s'acquittent pas de leurs responsabilités en vertu de la loi.
- En Finlande, l'indemnisation s'étend aux agressions commises par des tiers, lorsque des mesures appropriées n'ont pas été prises par l'employeur pour atténuer les risques.
- L'Australie et les tribunaux en Espagne et au Canada accordent une indemnisation pour les blessures résultant de la violence et du harcèlement au travail.

#### *Application, surveillance et établissement de rapports*

- La Colombie, le Costa Rica et le Kenya ont adopté des lois sur la violence au travail qui donnent des instructions aux inspecteurs du travail sur la manière de procéder en cas de harcèlement lorsqu'une plainte est déposée par la victime.
- La Namibie charge les inspecteurs du travail d'accroître la sensibilisation à la violence au travail pendant les inspections.

#### *Violence domestique*

- L'Australie exige des employeurs qu'ils répondent aux demandes de changements des conditions de travail pour protéger les victimes de violence domestique ou de violence sexiste.
- A Porto Rico, un employeur peut demander que soit rendue une ordonnance de protection en faveur d'un(e) employé(e) contre des visiteurs, si cet(te) employé(e) a été victime de violence domestique sur le lieu de travail.
- L'Espagne offre la possibilité aux travailleuses victimes de violence sexiste de réduire et de réorganiser leur temps de travail, d'utiliser leur temps de travail de manière plus flexible et de faire usage d'autres formes d'organisation de leur temps de travail.
- Les lois de la province canadienne du Manitoba, des États américains de l'Oregon et de la Californie et celles du district de Columbia et de l'Italie prévoient que les victimes de violence familiale bénéficient de congés payés. L'Australie, le

Royaume-Uni, le territoire du Yukon dans le nord-ouest du Canada et le Brésil ont conclu des conventions collectives sectorielles prévoyant des congés payés et l'octroi d'autres droits pour les victimes de violence familiale.

- Le Brésil autorise les juges à ordonner aux employeurs de maintenir la relation de travail des victimes de violence domestique et, si nécessaire, d'accorder aux victimes un congé de travail d'une durée maximale de six mois.

## Recommandations

**Human Rights Watch recommande que toute convention de l'OIT de lutte contre la violence et le harcèlement au travail inclue :**

*Définitions, portée et protection égale devant la loi*

- Une définition non restrictive de toutes les formes de violence et de harcèlement, notamment du harcèlement sexuel.
- La reconnaissance de la violence sexiste comme une forme de discrimination.
- Une définition large du lieu de travail et de l'environnement de travail, afin d'inclure les situations résultant de l'emploi, ou qui surviennent dans le cadre de celui-ci ou en lien avec lui, tels que les trajets entre le travail et le domicile.
- Une application égale des dispositions à tous les individus quelle que soit leur identité de genre et qui tienne compte, à la lumière de l'inégalité des relations de pouvoir entre hommes et femmes et de la discrimination généralisée contre les femmes, des spécificités liées au genre.
- Un large éventail de relations professionnelles, notamment les superviseurs, collègues, usagers et clients.
- L'égalité de protection des groupes à risque, notamment les travailleurs migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile, les migrants sans-papiers, les personnes LGBT, les minorités raciales/ethniques/de castes/religieuses/linguistiques, les femmes enceintes, les jeunes travailleurs, les travailleurs précaires et les personnes handicapées.
- Tous les secteurs d'emploi, y compris les secteurs public et privé et l'économie informelle.

### *Prévention et réponse*

- Des dispositions qui garantissent que les politiques nationales et autres orientations comprennent des mesures de prévention telles que la formation, des politiques et procédures claires en matière de ressources humaines, et des campagnes de sensibilisation.
- Des dispositions pour développer la formation, les bonnes pratiques exemplaires et le soutien aux directives de l'employeur pour la mise en place de mécanismes d'enquête et de traitement des plaintes.
- La protection de la liberté d'association et l'encouragement à la négociation collective et aux activités syndicales pour aider à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement, avec la pleine participation des travailleuses.
- Des mécanismes de prise en charge des réclamations et des voies de recours multiples accessibles à tous les travailleurs.

### *Clarté des procédures et protections*

- Des procédures judiciaires et administratives respectueuses de la vie privée des victimes.
- Des dispositions claires sur la charge de la preuve pour les plaintes civiles et administratives ou autres plaintes non judiciaires.
- Des protections contre les représailles à l'encontre des travailleurs et des représentants des travailleurs (par exemple les syndicats) qui dénoncent la violence ou le harcèlement.
- L'existence de garanties judiciaires pour toutes les parties.

### *Pénalités, sanctions, réparations et autres mesures correctives*

- Une combinaison de sanctions civiles (correctives et disciplinaires) et pénales pour les auteurs d'infractions.
- Des dédommagements, réparations et autres formes de soutien et de recours pour les victimes.
- L'élaboration de codes de conduite et de protocoles à l'intention des employeurs sur les mesures correctives et disciplinaires.

### *Application, suivi et établissement de rapports*

- Des organismes d'exécution et de surveillance habilités à enquêter, appliquer les lois, assister les victimes, collecter les données, publier des rapports périodiques et identifier et traiter les formes de non-application des lois et des politiques sur la violence et le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, au sein des institutions.
- L'obligation pour les employeurs privés et publics de fournir des rapports à ces organismes de manière régulière.

### *Violence domestique*

- Des protections pour les travailleuses et travailleurs victimes de violences domestiques contre les représailles de leurs employeurs, notamment les licenciements.
- Des dispositions relatives à des aménagements raisonnables en faveur des victimes de violences domestiques (pour obtenir un traitement médical, ou assister aux audiences du tribunal).

HUMAN  
RIGHTS  
WATCH



Des travailleuses dans un atelier de confection au Cambodge.  
© 2014 Samer Muscati pour Human Rights Watch

[HRW.org/fr](https://www.hrw.org/fr)