

UN GUIDE SYNDICAL

CSI Confédération syndicale internationale
Juin 2008



Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail



ITUC CSI IGB

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Un guide syndical

Introduction

Si vous interrogez une femme sur le harcèlement sexuel, il est bien possible qu'elle en ait été victime ou qu'elle ait connaissance de certains cas sur le lieu de travail. Dans les pays industrialisés, 42 à 50% des travailleuses ont fait l'objet de harcèlement sexuel¹, dans l'Union européenne, 40 à 50% des femmes, et dans les pays de l'Asie et du Pacifique, 30 à 40% des travailleuses ont signalé avoir subi une forme ou une autre de harcèlement². Dans une étude récente menée en Afrique du Sud, 77% des femmes interrogées ont, un jour ou l'autre, été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle³. Peu de pays latino-américains ont reconnu le harcèlement sexuel comme une catégorie de traitement dégradant malgré le fait que, selon l'OIT, de 30 à 50% des travailleuses de cette région ont été, un jour ou l'autre, victimes de harcèlement sexuel selon différents degrés de gravité sur leur lieu de travail.

Au cours des 20 dernières années, les travailleurs, et plus particulièrement les femmes, ont commencé à élever des objections contre le fait d'être victimes du harcèlement sexuel. Alors qu'autrefois les victimes l'acceptaient comme étant inévitable, aujourd'hui elles réagissent. Les syndicats font campagne pour que les gouvernements adoptent des lois et d'autres mesures visant à y mettre fin et collaborent avec les employeurs pour qu'ils l'éliminent du lieu de travail.

La CSI et les FSI luttent contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une violation des droits humains et syndicaux ainsi que de la dignité. Tout doit être mis en œuvre afin de l'éliminer.

Lors de son Congrès fondateur (novembre 2006), la Confédération syndicale internationale a déclaré le principe syndical selon lequel « une attaque contre une personne est une attaque contre tous » et a réitéré son engagement à combattre toute discrimination, tout harcèlement ou abus à l'égard des femmes.

La CSI a établi une politique et une liste d'actions à mener pour lutter contre le harcèlement sexuel ; les Fédérations syndicales internationales (FSI) et les syndicats nationaux ont élaboré des politiques en la matière.

1. Chiffres cités dans An exploratory study on Sexual harassment at work place, Arosha Adikaram.

2. Rapport du Secrétaire général de l'ONU sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, 2006, Nations unies.

3. Projet de Gender Links: www.genderlinks.org.za

Qu'entend-on par harcèlement sexuel?

Par harcèlement sexuel, on entend tout **comportement non désiré, importun et non demandé à connotation sexuelle**. Le harcèlement sexuel est un étalage de pouvoir destiné à intimider, à contraindre ou à abaisser un(e) autre travailleur/euse.

Quelques exemples de harcèlement sexuel:



Physique

- > Des attouchements, des pincements, des frôlements, des étreintes, ou des effleurements
- > Des regards concupiscent ou insistants
- > Des signes suggestifs à connotation sexuelle, des clins d'oeil
- > L'envoi de courriels non désirés, de textos, ou de blagues explicitement sexuelles à travers l'intranet du bureau
- > Des contacts physiques et des attouchements superflus
- > Des agressions physiques



Verbal

- > Des commentaires ou des allusions à caractère sexuel
- > Des blagues sexuelles, ou la demande de fantaisies sexuelles
- > Des commentaires homophobes et des insultes liées au sexe d'une personne ou jugeant sa sexualité
- > Des discussions de travail déviées sur des thèmes sexuels
- > Des demandes de faveurs sexuelles, souvent liées à une promotion



Non verbal

- > Affichage de dessins, de calendriers, d'écrans de veille sur le PC ou d'autre matériel explicitement sexuel
- > Envoi de lettres anonymes
- > Des sifflements



Autre

- > Forcer les femmes à travailler en dehors des heures normales, les exposant à certains risques pendant leur déplacement vers le lieu de travail

Le harcèlement sexuel constitue une question syndicale

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue une question que les syndicats doivent traiter activement, dans la mesure où il résulte généralement de rapports de force sur le lieu de travail, de sorte que les travailleurs et les travailleuses les plus vulnérables et les moins protégés risquent d'être menacés.



1. Qui sont les victimes?

La plupart des actes de harcèlement sexuel sont commis par des hommes à l'encontre des femmes. Le harcèlement sexuel touche les femmes quels que soient leur âge, leur relation de couple, leur invalidité, leur apparence physique, leur niveau d'études ou leurs statuts professionnels. Le harcèlement ne touche pas que les femmes; les hommes peuvent également en être victimes. Les femmes sont toutefois plus vulnérables en raison de leur position sur le marché de l'emploi.

Dans les pays en développement ainsi que dans les pays industrialisés, les femmes restent confinées dans des emplois à temps partiel, à bas salaire, atypiques, sous-traités, non réglementés, non protégés, temporaires ou occasionnels.

Le harcèlement sexuel a lieu dans tous les pays du monde. Il semble être à la hausse – ou peut-être qu'il n'est plus toléré et que par conséquent les cas sont rapportés plus souvent – vu qu'un plus grand nombre de femmes, en particulier de jeunes femmes, accèdent au marché du travail. Toutefois, il s'avère souvent difficile de révéler les actes de harcèlement sexuel et de les prouver.

Les femmes travailleuses, en particulier celles dans l'économie informelle, les zones franches d'exportation et les travailleuses domestiques, sont particulièrement vulnérables à l'exploitation et au harcèlement.

Tant dans les pays en développement qu'industrialisés, les travailleurs et travailleuses migrant(e)s courent des risques en raison des problèmes auxquels ils/elles sont confronté(e)s pour trouver un emploi, de l'isolement social, et de l'incapacité à défendre leurs droits car, dans la plupart des cas, ils/elles ne peuvent s'exprimer correctement dans la langue du pays pour protester ou formuler une plainte contre la manière dont ils sont traités.



2. Qui sont les harceleurs?

Le harcèlement sexuel peut être le fait de collègues, de supérieurs hiérarchiques, de membres de la direction ou de clients et se traduit généralement par des remarques suggestives, des demandes de faveurs sexuelles et des invitations compromettantes. Le harceleur peut également être du même sexe que la victime.



3. Les coûts sociaux, humains et économiques du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Lorsqu'une personne est victime du harcèlement sexuel, elle se sent menacée, humiliée, traitée avec condescendance ou harcelée. Ce comportement crée un climat de crainte et d'intimidation sur le lieu de travail.

Les coûts sociaux et humains du harcèlement sexuel peuvent être très élevés. Dans les pires cas, les femmes peuvent se suicider et, dans tous les cas, la vie des victimes devient insupportable.

Les femmes qui sont victimes de harcèlement sont toujours rendues coupables, et, si elles se plaignent, elles risquent d'être licenciées, de perdre des perspectives de promotion, ou d'être contraintes de démissionner.

Le harcèlement sexuel a également un effet néfaste sur le lieu de travail. Vu qu'il porte atteinte au moral des travailleurs/euses, ceux-ci/celles-ci deviennent moins efficaces. Aux Etats-Unis, ignorer les problèmes de harcèlement sexuel peut coûter à une grande entreprise jusqu'à 6,7 millions \$ US par an en raison de la faible productivité, du moral bas, de la rotation du personnel et de l'absentéisme de l'employé, sans compter les coûts juridiques⁴.

4. 'Sexual Harassment in the Fortune 500', Working Woman.



Reconnaissance internationale et actions visant à éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

La reconnaissance internationale du harcèlement sexuel, résultant souvent de l'action syndicale, a débouché sur de nombreuses recommandations, programmes et autres mesures significatifs à l'échelle internationale, auxquels les syndicats ont recouru – et peuvent y recourir – en vue de l'éliminer.

Organisation internationale du travail

La convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) aborde la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui constitue pour les travailleuses une forme importante de discrimination.

En 2003, le Conseil d'administration de l'OIT a adopté un Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services, offrant une orientation, notamment contre le harcèlement sexuel.

La « Campagne pour un travail décent » de l'OIT inclut la question du harcèlement sexuel comme un aspect de la santé et de la sécurité, de la discrimination, et une violation des droits fondamentaux des travailleurs.

Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Selon la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), les Etats devraient éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail.

Déclaration et Programme d'action de Beijing

La Conférence des femmes des Nations unies, en 1995, a établi un Programme d'action déterminant des objectifs et des actions visant à promouvoir les droits des femmes, notamment l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Mesures régionales

Europe

Le « Code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel au travail » de l'Union européenne de 1991 exhorte les Etats membres à promouvoir une sensibilisation au harcèlement sexuel et à adopter des mesures pour le combattre. En outre, une Directive interdisant le harcèlement sexuel a été adoptée en 2002.

Organisation des Etats américains

Selon la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, les Etats doivent promouvoir et protéger les droits des femmes afin qu'elles ne fassent pas l'objet d'actes de violence. Elle suggère des mesures juridiques visant à empêcher ces actes et à garantir aux victimes l'accès à des procédures « équitables et efficaces ».

Action syndicale

Les syndicats jouent un rôle primordial dans l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Pour ce faire, ils peuvent agir sur trois fronts différents: en exhortant les gouvernements à adopter une législation en la matière; en examinant des cas, en organisant des campagnes de sensibilisation et des formations; et en négociant avec les employeurs en la matière.



1. Actions menées à l'échelle nationale

L'adoption de lois fermes constitue un pas important pour mettre fin au harcèlement sexuel et les syndicats ont joué un rôle majeur pour obtenir des changements dans la législation. Plus de 50 pays ont interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au travers d'une législation nationale ou de codes du travail:

■■■ Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bangladesh, Belgique, Belize, Bénin, Brésil, Canada, Chili, Corée (République de), Costa Rica, Croatie, Danemark, Espagne, Fidji, Finlande, France, Grande-Bretagne, Guyane, Honduras, Islande, Inde, Irlande, Israël, Japon, Lettonie, Lesotho, Lituanie, Luxembourg, Malte, Maroc, Maurice, Namibie, Nouvelle-Zélande, Norvège, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, République dominicaine, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Tanzanie, Thaïlande, Uruguay, Venezuela.

Comment mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail?



1. Que faire si vous êtes victime de harcèlement?

- > Ne pensez pas que c'est de votre faute ni que vous l'avez cherché.
- > Prenez des notes comprenant la date, l'endroit où les actes ont été commis, y compris ce qui a été dit ou fait, en mentionnant dans la mesure du possible les témoins. Gardez vos notes dans un endroit privé et sûr, par exemple à votre domicile.
- > Cherchez le soutien de représentants/délégués syndicaux, de votre famille, d'amis et de collègues.
- > Parlez-en à d'autres personnes sur le lieu de travail et vérifiez si elles sont confrontées au même problème avec le harceleur, ou, si cette possibilité est prévue sur votre lieu de travail, vous préférez peut-être en parler à une des « personnes de confiance » mandatées pour aider les victimes du harcèlement sexuel.
- > Parlez au harceleur en présence d'une des personnes de confiance. Soyez précis quant à

ce que vous n'appréciez pas et exigez qu'il mette fin à ce comportement. Si vous le souhaitez, votre représentant(e) ou délégué(e) syndical(e) peut vous accompagner;

- > Si le harceleur est un supérieur hiérarchique ou un membre de la direction, constituez un rapport comprenant vos évaluations professionnelles, tâches et promotions.
- > Parlez à votre représentant(e)/délégué(e) syndical(e) ou à une des personnes de confiance mandatées (si ce cas est prévu sur votre lieu de travail) pour avoir des conseils au cas où vous auriez besoin de soumettre une plainte.
- > Contestez les préjugés.



2. Liste de contrôle en matière d'action syndicale

(a) Activités sur le lieu de travail

- > Veiller à ce que votre lieu de travail et votre syndicat disposent d'une politique en matière de harcèlement sexuel, qui aborde la diversité des travailleurs.
- > Rendre publique une déclaration demandant un environnement sain pour les femmes et les hommes au travail ainsi que lors des réunions, activités et événements.
- > Veiller à ce que les employeurs fournissent un service de consultation à l'intention des victimes.
- > Mener des activités de sensibilisation et des formations en matière de harcèlement sexuel, incluant l'impact du harcèlement sexuel sur la sécurité et la santé au travail et le milieu de travail en général.
- > Organiser des campagnes sur le harcèlement sexuel.
- > Former des responsables syndicaux pour qu'ils conseillent les membres.
- > Désigner plusieurs « personnes de confiance » - notamment des représentants de l'employeur et du syndicat des deux sexes - mandatées pour traiter les plaintes et veiller à ce qu'elles soient formées adéquatement.
- > Garder dans un endroit sûr un cahier dans lequel sont inscrites les plaintes informelles et formelles.
- > Prévoir des débats axés sur le harcèlement sexuel au cours des sessions de formation syndicale.
- > Veiller à prévoir des documents anti-harcèlement dans toutes les fonctions syndicales.
- > S'assurer que les victimes du harcèlement sexuel puissent informer une personne du même sexe sur ce qui s'est produit.
- > Établir une procédure claire destinée à enquêter sur les plaintes – voir les suggestions correspondantes, ou veiller à ce que les plaintes soient traitées au travers de la procédure de plainte habituelle. S'assurer que les victimes soient protégées du licenciement ou d'autres actes pendant l'enquête.
- > Essayer de mettre fin à tout acte de harcèlement observé, que la victime s'en soit plainte ou non.

(b) Actions syndicales en collaboration avec les employeurs

- > Inclure un article contre le harcèlement sexuel dans les conventions collectives de travail et dans les politiques en matière d'égalité des chances.
- > Convenir d'une procédure avec les employeurs sur les cas de harcèlement sexuel, qui puisse être incluse dans la procédure de plainte.
- > Veiller à ce que les employeurs entreprennent des recherches approfondies et ponctuelles.
- > Veiller à ce que toute action résultant des recherches soit menée dans les plus brefs délais.

- > Veiller à ce que les employeurs entreprennent des actions afin d'éviter que les cas de harcèlement ne se reproduisent dans le futur – par exemple, moyennant l'éducation et la formation.
- > Exhorter les employeurs à respecter les conventions nationales et préparer des plaintes lorsqu'ils n'adoptent pas de mesures.

(c) Action syndicale auprès des gouvernements

- > Exercer des pressions sur le gouvernement en vue d'améliorer la législation en matière de harcèlement sexuel, en mettant en évidence les contradictions et les fossés concernant la mise en œuvre.



3. Modèle de clause relative au harcèlement sexuel

(a) Introduction

Le syndicat et l'employeur reconnaissent que les actes de harcèlement sexuel peuvent être commis sur le lieu de travail et s'engagent à les éviter et à y mettre fin. Le harcèlement sexuel est également une infraction disciplinaire.

(b) Définition

Par harcèlement sexuel on entend tout comportement **non désiré, importun et non demandé à connotation sexuelle**.

Ce comportement peut être ponctuel ou faire partie d'une série d'incidents, même s'ils s'avèrent mineurs. Le harcèlement sexuel est coercitif et unilatéral et aussi bien les hommes que les femmes peuvent en être victimes. Voir à la [page 3](#) les exemples de comportements-types du harcèlement sexuel.

(c) Action

Une victime du harcèlement peut soumettre une plainte de harcèlement à une personne de confiance, désignée par le syndicat en accord avec l'entreprise.

La/les personne(s) de confiance, formée(s) adéquatement, enquêtera/ont sur toute plainte de harcèlement, en temps opportun et de manière confidentielle.

Tout(e) employé(e) alléguant des cas de harcèlement sur le lieu de travail a le droit, après avoir informé la personne de confiance, de quitter le milieu de travail sans perte de rémunération, de droits ou d'avantages, et de refuser de retourner au lieu de travail jusqu'à ce que la plainte ait fait l'objet d'une enquête.

La réparation doit refléter la gravité du cas de harcèlement. Il peut s'agir d'excuses, d'un transfert à un autre département ou d'un licenciement. Il incombe au harceleur, et non pas à la victime, de subir les conséquences de ses actions.

Les employeurs organiseront, pendant les heures de travail, des formations obligatoires sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre de leur orientation.



4. Modèle de procédure pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel

(a) Introduction

- > Tout(e) employé(e) qui pense avoir fait ou faire l'objet de harcèlement sexuel a le droit de soumettre une plainte moyennant la procédure suivante.

- > Si la victime ne souhaite pas présenter une plainte formelle, l'employeur est néanmoins obligé d'examiner si le cas doit faire l'objet d'une enquête.

(b) Désignation des « personnes de confiance »

- > Le syndicat et l'employeur devront désigner plusieurs personnes de confiance mandatées pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel. Elles devront être des deux sexes et être formées adéquatement.

(c) Rédaction d'un cahier de plaintes – respect de la confidentialité

- > Le syndicat et/ou l'employeur devront établir un cahier dans lequel sont inscrites les plaintes et qui soit gardé dans un lieu sûr.
- > Tant la victime que le harceleur présumé ont le droit, à tout moment, à la plus stricte confidentialité.

(d) Etablissement d'une liste de comportements qui relèvent du harcèlement sexuel

Voir la page 3.

(e) Processus informel de traitement des plaintes

Dans certains cas, la victime peut préférer que la plainte soit traitée de manière informelle. Toutefois, elle ne devra pas être dissuadée, contre son gré, de présenter une plainte formelle.

Les employés qui ont fait l'objet de harcèlement peuvent décider de régler la question selon les différentes manières suivantes:

- > S'adresser au harceleur présumé, avec le soutien d'une personne de confiance, d'un(e) collègue ou d'un(e) représentant(e) syndical(e), en l'informant que son comportement est offensif, non désiré et qu'il doit y mettre un terme.
- > Demander à une des personnes de confiance mandatées de s'adresser, à son nom, au harceleur présumé.
- > L'employé(e) peut décider de ne pas s'adresser au harceleur, mais de simplement présenter une plainte à l'une des personnes de confiance, afin de s'assurer qu'un refus de répondre aux demandes sexuelles ne porte pas atteinte ultérieurement à ses perspectives d'emploi.
- > La plainte informelle devra être inscrite dans le cahier de plaintes.
- > Le harceleur présumé devra être informé sur la plainte soumise à son encontre et avoir la possibilité de corriger son comportement. Toute plainte devra donner lieu à une procédure informelle ou formelle.

(f) Procédure formelle de traitement des plaintes

La victime présumée

- > Les employé(e)s devront s'adresser à l'une des personnes de confiance pour présenter une plainte et la date de celle-ci devra être enregistrée.
- > Une personne de confiance devra inviter l'employé(e) à une réunion. Si l'employé(e) le souhaite, il/elle pourra être accompagné(e) d'un(e) représentant(e)/délégué(e) syndical(e) ou d'un(e) collègue.
- > La plainte devra être décrite en détail dans le cahier des plaintes.

- > Lors de la réunion, la victime devra être informée que la plainte fera l'objet d'une enquête, que les témoins seront interrogés, et que le harceleur présumé aura droit à une audience équitable.
- > Si l'action alléguée est grave, il conviendra probablement de muter le harceleur présumé ou de suspendre temporairement ses fonctions.
- > L'enquête fait partie de la procédure officielle de traitement des plaintes.

Le harceleur présumé

- > Le harceleur présumé, qui peut être accompagné d'un(e) représentant(e)/délégué(e) syndical(e) ou d'un(e) collègue, se réunira avec la personne de confiance. Il sera informé de la plainte et sera autorisé à répondre aux allégations.
- > Le harceleur sera informé que la question sera traitée formellement, que ses réponses seront enregistrées, et que l'enquête fait partie de la procédure officielle de traitement des plaintes.

Enquête sur la plainte

- > Etablir le mandat clair des personnes chargées d'enquêter sur la plainte. Les personnes de confiance mandatées devront enquêter impartialement sur la plainte.
- > La/les personne(s) chargée(s) d'enquêter sur la plainte se réunira/ont avec l'un des témoins ou toute autre personne en vue d'établir les faits. Les témoins seront interrogés en privé, sans la présence de la victime présumée ou du harceleur présumé.
- > Toute information devra restée confidentielle; toutefois, les rapports des réunions devront être établis.
- > L'employeur sera informé de la décision.

Communication de la décision

Au plaignant

- > La personne ayant présenté la plainte, qui peut être accompagnée de son/sa représentant(e)/délégué(e) syndical(e), sera informée du résultat de l'enquête lors d'une réunion en face à face avec la personne de confiance; ce résultat sera également enregistré par écrit.

Au harceleur présumé

- > Le harceleur présumé sera informé du résultat de l'enquête lors d'une réunion en face à face avec la personne de confiance; ce résultat sera également enregistré par écrit.
- > Le harceleur présumé peut être accompagné de son/sa représentant(e)/délégué(e) syndical(e).

Lorsque l'enquête a considéré comme établis les faits de harcèlement sexuel

La victime

- > L'employeur devra prendre toutes les mesures pour rassurer la victime, la protéger de tout autre acte potentiel de harcèlement ou d'agression, et lui proposer un soutien et une assistance.

Le harceleur

- > Des mesures disciplinaires devront être prises, notamment un transfert à un autre poste, ou, si le cas est plus grave, un licenciement.

Lorsque l'enquête n'a pas considéré comme établis les faits de harcèlement sexuel

- > La victime présumée peut faire appel de la décision mais peut également demander d'être transférée à un autre poste.

CSI Confédération syndicale internationale

5 Bid du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique

Tél: + 32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

Courriel: info@ituc-csi.org • Web Site: <http://www.ituc-csi.org>

Juin 2008