



LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Note d'orientation | **Principe 3**

PROBLÉMATIQUE

Le secteur privé joue un rôle essentiel dans la lutte contre la violence fondée sur le genre dans le monde du travail. Dans ce contexte, la présente note d'orientation aborde plus précisément la question de la prévention du harcèlement sur le lieu de travail et de la lutte contre ce phénomène.

Malgré la reconnaissance mondiale de l'ampleur et de l'impact du problème, et d'une volonté générale d'y mettre un terme, le harcèlement sexuel au travail est un problème persistant et omniprésent qui touche de manière disproportionnée les femmes dans tous les emplois, professions et secteurs de l'économie dans tous les pays du monde.¹ Compte tenu de la diversité des définitions, les estimations laissent penser qu'au niveau mondial, jusqu'à 75 % des femmes de plus de 18 ans, soit au moins deux milliards de femmes, ont été victimes de harcèlement sexuel.²

Le harcèlement sexuel peut être plus répandu dans certains secteurs, professions et modalités de travail, en particulier lorsque les individus sont exposés à des risques particuliers qui augmentent la probabilité de violence et de harcèlement. C'est notamment le cas des personnes qui travaillent en contact avec le public, dans des endroits où l'on sert de l'alcool, à des heures inhabituelles, avec des personnes en difficulté, dans des espaces intimes et des domiciles privés, ou de celles qui travaillent seules dans un isolement relatif ou dans des endroits éloignés.³ Le secteur des soins, par exemple, a une main-œuvre majoritairement féminine et est l'un des plus touchés. Les travailleur(euse)s de la santé signalent en outre des niveaux de violence parmi les plus élevés par rapport à d'autres industries et secteurs, une violence qui se fait omniprésente

dans le secteur du travail domestique.⁴ Le nombre de femmes victimes de harcèlement sexuel est plus élevé dans les secteurs où les femmes travaillent à la tâche que dans ceux où elles sont payées à l'heure.⁵

Encadré 1 Boîte à outils des WEPs

La présente note d'orientation fait partie d'une boîte à outil visant à guider les entreprises du secteur privé vers l'adoption d'une conduite tenant compte des questions de genre, dans le respect des principes d'autonomisation des femmes [Women's Empowerment Principles (WEPs)] et des normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle met en lumière les coûts élevés du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tant pour les travailleur(euse)s que pour les entreprises et les économies, et montre également comment l'établissement d'une culture de sécurité, de respect et d'égalité, combiné à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, constituent des mesures judicieuses sur le plan économique et profitent à la fois aux employeur(euse)s et aux employé(e)s. Elle vise spécifiquement à aider les signataires des WEPs à hiérarchiser, à définir et à mettre en œuvre des politiques et des pratiques solides en matière de harcèlement sexuel qui favorisent la santé physique et émotionnelle, la sécurité et le bien-être de tous les employé(e)s (principe 3).

Encadré 2 Une action mondiale grâce à des cadres mondiaux

Depuis plus de 40 ans, la nécessité d'admettre, de traiter et d'éliminer la violence fondée sur le genre dans le monde du travail est de plus en plus reconnue et, ces dernières années, la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été mise en évidence dans ce cadre.

Dans le même ordre d'idées et avec un accent spécifique place sur le monde du travail, la Conférence internationale du travail a adopté, en 1985, une résolution sur l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi, qui demandait l'adoption d'une « [p]olitique pour le développement de l'égalité [qui inclue] des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel ». En 1988, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a fait avancer la question en incluant le harcèlement sexuel dans les formes de discrimination visées par la Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de l'OIT, qui traite de la discrimination fondée sur le genre et avait été adoptée près de 30 ans auparavant. L'inclusion du harcèlement sexuel dans ladite Convention a été réitérée et précisée par la CEACR dans son Observation générale de 2003, dans l'enquête générale de 2012, et dans ses nombreuses observations et demandes directes adressées aux États membres de l'OIT. La Convention no 111 de l'OIT est une convention fondamentale, ratifiée par 175 pays. Les États membres de l'OIT qui ne l'ont pas ratifiée n'en demeurent pas moins soumis à l'obligation de lutter contre le harcèlement sexuel, car l'appartenance à l'OIT constitue en soi une obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser le principe d'élimination de la discrimination dans l'emploi et le travail.

Plus récemment, la communauté mondiale a fait un pas historique vers l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en adoptant, en 2019, la Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (no 206) qui la complète. Lesdites convention et recommandation disposent que tou(te)s les travailleur(euse)s ont droit à un monde du travail exempt de harcèlement et de violence.

Ces instruments constituent le premier cadre international visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par une approche inclusive, intégrée et tenant compte des questions de genre, en vue de façonner un monde du travail futur fondé sur la dignité et le respect, et exempt de violence et de harcèlement. Dans ce contexte, les objectifs de développement durable 5 et 8 (2015) illustrent l'ambition de la communauté internationale de progresser dans la lutte contre le harcèlement sexuel. L'objectif 5 vise à réaliser l'égalité des sexes et à renforcer l'autonomie des femmes et des filles, notamment en éliminant de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles. L'objectif 8 vise à parvenir au plein emploi productif et à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le Groupe des Sept (G7) et le Groupe des Vingt (G20) ont également pris des engagements pour mettre en œuvre ce programme. En 2017, sous la présidence italienne du G7, les dirigeants du G7 ont adopté la première Feuille de route du G7 pour un environnement économique sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes, et se sont engagés à parvenir à l'égalité des sexes en favorisant la participation des femmes au marché du travail ainsi que l'esprit d'entreprise et l'autonomisation économique de celles-ci, et, dès lors, leur participation pleine et égale à la société. En 2019, sous la présidence française du G7, les ministres du G7 chargés des questions liées au genre ont condamné le harcèlement sexuel dans les contextes numériques, comme le harcèlement en ligne et sur les réseaux sociaux, et ont exprimé leurs préoccupations face à ce phénomène alarmant. De même, la Déclaration d'Osaka des dirigeants du G20 de 2019 a réaffirmé l'importance de prendre des mesures pour éradiquer le harcèlement fondé sur le genre, y compris dans le monde du numérique.

Les faits dressent un tableau uniforme et sombre : le harcèlement sexuel est loin d'être rare et est souvent aggravé par des formes de discrimination croisées, fondées sur des considérations telles que l'âge, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et le type d'emploi, entre autres.

- Dans 28 États de l'Union européenne, 75 % des femmes occupant des postes de direction ont été victimes de harcèlement sexuel au travail, les femmes âgées de 18 à 39 ans étant les plus exposées.⁶
- Une étude britannique a révélé que plus de la moitié des femmes ayant répondu à l'enquête avaient subi une forme de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.⁷
- On trouve des chiffres similaires en France (55 %) et en Italie (56 %), et le problème est encore plus grave en Espagne (66 %) et en Allemagne (68 %).⁸
- Des études montrent qu'aux États-Unis, 80 % des plaintes pour harcèlement sexuel à l'égard des femmes sont déposées auprès de la Commission pour l'égalité des perspectives d'emploi,⁹ les femmes noires étant les plus susceptibles de le faire.¹⁰
- Au Canada, 19 % des femmes et 13 % des hommes ont été victimes de harcèlement sur le lieu de travail en 2016, 4 % des femmes concernées ayant déclaré que le harcèlement qu'elles avaient subi était de nature sexuelle.¹¹

- Au Japon, une enquête récente a révélé que 50 % des étudiantes universitaires avaient été victimes de harcèlement sexuel lors des processus de recrutement. Les trois quarts ont indiqué qu'elles n'en avaient jamais parlé à personne.¹²

Malgré sa fréquence et ses onéreuses conséquences, le harcèlement sexuel reste sous-déclaré. Les raisons en sont notamment la méconnaissance de ce qui constitue un harcèlement sexuel, la crainte de représailles, l'absence de recours ou de mécanismes de signalement efficaces, et les stéréotypes qui accusent la victime plutôt que l'agresseur.¹³ Dans l'Union européenne, seulement 4 % des victimes (femmes et hommes) de harcèlement sexuel le signalent.¹⁴ Dans les pays du G20, une étude réalisée en 2015 a révélé que sur les 29 % de femmes qui étaient confrontées au harcèlement sur le lieu de travail, 61 % ne le signalait jamais ou le signalait rarement.¹⁵ Une enquête menée aux États-Unis a révélé que deux tiers des femmes qui avaient signalé un cas de harcèlement sexuel ont ensuite été agressées, ridiculisées, rétrogradées à un poste inférieur ou renvoyées par leur agresseur ou par des amis de leur agresseur.¹⁶

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel constitue une violation des droits humains. Il s'agit d'une forme de discrimination fondée sur le genre qui trouve son origine dans une dynamique de pouvoir inégale, des stéréotypes sexistes et des inégalités systémiques entre femmes et hommes, notamment dans le monde du travail.¹⁷ Le harcèlement sexuel peut être verbal, non verbal, psychologique ou physique, et peut prendre la forme de communications écrites et électroniques, de cyberintimidation et de cyberharcèlement.¹⁸ Le harcèlement sexuel compromet l'égalité au travail en remettant en cause l'intégrité, la dignité et le bien-être des travailleur(euse)s,¹⁹ et est

incompatible avec un travail décent.²⁰ Il peut être encore exacerbé lorsque le genre recoupe d'autres dimensions de l'inégalité, telles que l'origine ethnique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et le statut migratoire, entre autres.²¹

S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel au travail peut résulter d'un acte isolé. Il peut prendre de nombreuses formes, parmi lesquelles le harcèlement « *donnant-donnant* » et le harcèlement créant un environnement de travail hostile.

LE HARCÈLEMENT DONNANT-DONNANT IMPLIQUE :

1. 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, est déraisonnable et offense la personne;²²
2. 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.²³

LE HARCÈLEMENT CRÉANT UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE IMPLIQUE :

Une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.²⁴

Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de travail normales, notamment à l'occasion de déplacements officiels ou d'activités sociales liés au travail, ainsi que dans le cadre de communications liées au travail.²⁵ Il peut être perpétré par quiconque, y compris des supérieur(e)s hiérarchiques, des collègues, des subordonnés ou des tiers tels que des client(e)s, des prestataires de services, des utilisateur(trice)s, des patient(e)s et les membres du public.²⁶

La grande majorité des auteur(e)s de harcèlement sexuel sont des hommes. Si tout le monde peut faire l'objet de harcèlement sexuel, l'écrasante majorité des victimes signalées* (indépendamment du travail et du statut contractuel, que le secteur concerné soit public ou privé, tant dans l'économie formelle qu'informelle, et dans les zones urbaines comme dans les zones rurales) sont des femmes, y compris des dirigeantes, des cadres, des stagiaires, des apprenties, des bénévoles, des demandeuses d'emploi et des candidates à un emploi.²⁷

L'adoption d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des questions de genre est essentielle pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La lutte contre le harcèlement sexuel repose sur des mesures de prévention permettant d'éviter le risque que les normes de genre, culturelles ou sociales tolèrent, soutiennent ou perpétuent tacitement des comportements inappropriés. Il doit également exister un système fiable, confidentiel et indépendant qui permette la tenue d'enquêtes rapides, complètes et équitables conduisant à des résolutions justes et à des mesures correctives appropriées. Un tel système devrait être mis en place conjointement avec les travailleur(euse)s, même en l'absence de conventions collectives. Toute personne sur le lieu de travail doit être sûre que des mesures seront prises et que les personnes touchées, les plaignant(e)s, les témoins et les lanceur(euse)s d'alerte seront protégé(e)s contre les représailles et les préjudices professionnels.

* Les termes « victime » et « personne touchée » sont souvent utilisés de manière interchangeable, y compris dans le présent document. Parfois, les personnes ne se sentent pas comme des victimes et préfèrent ne pas être désignées de cette manière. D'autres préfèrent souligner qu'elles ont subi un préjudice et qu'elles n'ont obtenu ni soutien ni réparation.

**Adapté de : UN System Model Policy on Sexual Harassment, Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, disponible à l'adresse suivante : http://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf

Une approche centrée sur les victimes/personnes touchées, qui place les droits, les besoins et les souhaits de celles-ci au centre de la réponse de l'employeur(euse), est essentielle. Il est essentiel de garantir la sûreté et la sécurité des victimes pour éviter tout préjudice supplémentaire et pour « protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ». ²⁸

Encadré 3 Formes de harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel peut se manifester de différentes manières, allant de regards et de paroles à un contact physique à connotation sexuelle. Il peut prendre, sans s'y limiter, les formes suivantes :

- les actes ou tentatives d'agression sexuelle, y compris le viol ;
- le fait de partager ou d'afficher des images ou des vidéos sexuellement inappropriées, sous quelque format que ce soit ;
- les propos sexuellement suggestifs communiqués par quelque moyen que ce soit ;
- les anecdotes ou les blagues sexuelles ou obscène ;
- les gestes sexuels obscènes, comme les mouvements du pelvis ;
- les contacts physiques malvenus, y compris le fait de pincer, caresser, effleurer délibérément une personne ou se frotter contre elle ;
- les regards insistant et sexuellement suggestifs ;
- les demandes répétées de rendez-vous ou les demandes de rapports sexuels ;
- les conjectures sur la sexualité d'une personne ;
- les commentaires de nature sexuelle sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps d'une personne ;
- les injures ou insultes à connotation sexuelle ou fondées sur le genre ;
- les commentaires désobligeants ou dégradants au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES ENTREPRISES

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail a des coûts extrêmement élevés, tant pour les victimes que pour les entreprises où il se produit.

Impact sur les victimes

Le harcèlement sexuel au travail nuit à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne,²⁹ et peut entraîner une détresse émotionnelle telle que la dépression, le stress post-traumatique, l'insomnie, l'anxiété et des dommages corporels. Les collègues qui assistent à des actes de harcèlement sexuel et en sont les témoins sont également touchés, ce qui crée une atmosphère de peur et d'intimidation entraînant une baisse de productivité et une augmentation de l'absentéisme. Les faits démontrent également qu'en l'absence de violence et de harcèlement au travail, la productivité des personnes touchées et des auteur(e)s, ainsi que des spectateur(trice)s, s'améliore.³⁰

Le harcèlement sexuel touchant principalement les femmes, il peut exacerber d'autres inégalités de genre sur le lieu de travail et empêcher les femmes de rester et de progresser sur le marché du travail.³¹ Il peut entraîner un degré de satisfaction plus faible à l'égard du travail, un engagement moindre auprès de l'entreprise et une diminution de la productivité. C'est l'un des plus grands obstacles à l'avancement professionnel,³² les femmes qui refusent les avances sexuelles se voyant souvent empêchées d'accéder aux possibilités d'apprentissage, d'avancement et de mentorat sur le lieu de travail.³³ Une étude a révélé que 80 % des femmes victimes de harcèlement sexuel ont commencé un nouvel emploi dans les deux ans suivant les faits, contre un peu plus de la moitié des autres femmes actives. L'étude a également révélé l'existence d'un stress financier important du fait des transitions entre emplois (parfois sans autre perspective d'emploi), et que le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences à long terme sur les revenus et la réussite professionnelle.³⁴

Coûts pour les entreprises

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail a un coût élevé pour les entreprises et leurs résultats, notamment une baisse de la rentabilité, une détérioration des relations sur le lieu de travail et de l'engagement des travailleur(euse)s, ainsi qu'une atteinte à la réputation.³⁵ Une étude récente indique à quel point le harcèlement

sexuel est préjudiciable à la valeur d'une entreprise : de 2011 à 2017, la perte annuelle de valeur pour les actionnaires a atteint entre 0,9 et 2,2 milliards USD pour les entreprises sujettes au harcèlement, principalement en raison de la forte baisse de la rentabilité des activités et de l'augmentation des coûts de main-d'œuvre.³⁶

Une autre étude a révélé que les entreprises américaines qui présentaient le plus grand nombre de cas de harcèlement sexuel ont enregistré, l'année suivante, des performances inférieures de près de 20 % à celles du marché boursier américain. Le rendement des actifs et des capitaux propres ont diminué de 4,2 % et 10,9 % respectivement au cours des deux années suivantes, et les coûts de la main-d'œuvre ont augmenté de 7 % en moyenne.³⁷

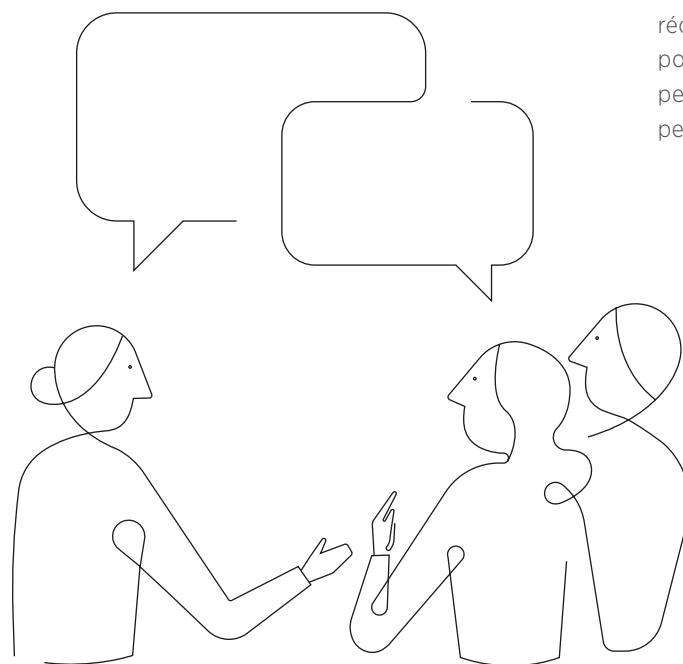
Le harcèlement sexuel a un impact négatif sur la productivité et les performances générales. L'augmentation des absences, la diminution de la motivation et de l'engagement, ainsi que les perturbations au sein de l'équipe entraînent une perte de productivité, tandis que l'exposition au harcèlement sexuel de collègues peut provoquer un « stress des spectateur(trice)s » et des conflits au sein de l'équipe, ce qui nuit aux performances de celle-ci. Une étude récente menée en Australie a estimé que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a coûté à l'économie 2,62 milliards AUD en perte de productivité en 2018. Une étude américaine a montré que le harcèlement sexuel cause un préjudice moyen de 22 500 USD par employé(e) en termes de perte de productivité et de rotation du personnel.³⁸ Le secteur privé enregistre des pertes de productivité globales plus importantes que le secteur public, ce qui reflète la part plus importante de la main-d'œuvre dans le secteur privé.³⁹

Le stress professionnel des membres du personnel qui sont témoins de harcèlement entraîne également de moins bons résultats financiers, une étude ayant révélé que le gouvernement fédéral américain a perdu 193,8 millions USD entre 1992 et 1994 en raison de la baisse de productivité des équipes provoquée par les cas de harcèlement sexuel.⁴⁰

Le harcèlement sexuel étant si préjudiciable à la valeur d'une entreprise, tous les dirigeant(e)s, et en particulier les PDG, doivent veiller à ce que les mesures prises pour y remédier, y compris les sanctions à l'encontre des auteur(e)s, soient appliquées de manière cohérente, et doivent cultiver une approche à l'échelle de l'entreprise pour prévenir et réagir lorsqu'il se produit. Bien que cela réduise les coûts d'indemnisation des personnes touchées, il convient de noter que ceux-ci sont nettement inférieurs aux coûts liés à l'impact sur la rentabilité.⁴¹

Les litiges résultant d'accusations formelles de harcèlement sont coûteux, tant du point de vue des frais juridiques que de la réputation de l'entreprise. Par exemple, la Commission pour l'égalité des perspectives d'emploi des États-Unis a reçu plus de 7 600 plaintes pour harcèlement sexuel en 2018 (soit une augmentation de 13,6 % par rapport à 2017) et a recouvré 56,6 millions USD en compensation pour les plaignant(e)s.⁴² Ces affaires suscitent une publicité négative et préjudiciable dont il a été démontré qu'elle porte atteinte à la réputation et dissuade les client(e)s, les investisseur(euse)s et les potentielles personnes talentueuses.⁴³ Des recherches plus récentes menées aux États-Unis ont montré qu'une seule plainte pour harcèlement sexuel pouvait suffire à modifier de manière spectaculaire la perception du public à l'égard d'une entreprise et à susciter des perceptions d'injustice et d'inégalité structurelles.⁴⁴

Le harcèlement sexuel entraîne également une rotation plus importante du personnel, ce qui est coûteux et perturbe les entreprises. Les employé(e)s touché(e)s par le harcèlement sexuel sont plus susceptibles de changer d'emploi,⁴⁵ une étude américaine ayant révélé que jusqu'à un tiers des femmes victimes de harcèlement sexuel ont l'intention de quitter leur emploi, selon leur secteur d'activité, leur poste et leur niveau de sécurité en l'absence d'un emploi.⁴⁶ Le coût du remplacement d'un(e) employé(e) en cas de harcèlement sexuel est sensiblement plus élevé que les frais de justice.⁴⁷ En fait, les estimations indiquent que la rotation du personnel coûte de 16 % à 20 % du salaire annuel d'un(e) employé(e), et jusqu'à 213 % du salaire pour les dirigeant(e)s et les cadres expérimenté(e)s.⁴⁸



Il n'est peut-être pas surprenant que le harcèlement sexuel entraîne également une augmentation de l'absentéisme. Une étude réalisée en 2016 a montré qu'environ un(e) employé(e) sur six ayant fait l'objet de harcèlement sexuel a pris un congé de maladie ou un congé annuel après avoir été victime du harcèlement.⁴⁹

Les cas de harcèlement sexuel peuvent également entraîner des pertes d'investissement, car les investisseurs optent de plus en plus pour des entreprises qui correspondent à leurs valeurs,⁵⁰ et les gestionnaires de portefeuille prennent des mesures pour éviter les entreprises associées à des comportements sexuels répréhensibles.⁵¹ Une enquête de l'Investment Management Due Diligence Association a révélé que 26 % des allocataires d'investissements professionnels s'étaient renseignés au sujet du harcèlement sexuel en 2019, contre seulement 11 % en 2018, ce qui a conduit l'association à formuler des recommandations visant à renforcer la diligence raisonnable en matière de harcèlement sexuel. Le Conseil des investisseurs institutionnels américain indique en outre que des questions spécifiques sont posées aux conseils d'administration, notamment sur la manière dont ils sont informés des allégations de harcèlement sexuel et sur la façon dont ils les traitent.⁵²

Les entreprises qui investissent dans la mise en place d'une culture inclusive fondée sur la sécurité, le respect et la dignité sont mieux placées pour attirer et retenir les personnes talentueuses, les client(e)s et les employé(e)s choisissant de plus en plus souvent des marques dont ils ou elles considèrent qu'elles font ce qu'il faut. Les client(e)s souhaitent que les entreprises leur fournissent davantage d'informations sur leur engagement en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des genres. Des recherches récentes menées aux États-Unis ont montré qu'une seule plainte pour harcèlement sexuel peut réduire considérablement la perception du public à l'égard d'une entreprise et susciter des perceptions d'injustice et d'inégalité structurelles.⁵³

QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES ?

Pour lutter de front contre le harcèlement sexuel, les entreprises doivent élaborer et appliquer des politiques, des procédures et des formations complètes qui abordent toutes les formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Elles doivent promouvoir le respect et l'égalité, et s'appuyer sur des cultures d'entreprise qui respectent aussi la diversité, l'intégration et l'égalité des genres. Les procédures de gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail doivent prendre en compte tous les risques associés à la violence et au harcèlement, notamment en identifiant les dangers ou les facteurs de risque et en veillant à ce que des informations et une formation adéquates soient mises en place en collaboration avec les syndicats et les représentant(e)s des travailleur(euse)s.⁵⁴

CULTURE

La réduction de l'incidence et des coûts du harcèlement sexuel ne doit pas être considérée comme une action isolée ou séparée de la culture d'entreprise globale. Pour lutter efficacement contre le harcèlement sur le lieu de travail, il faut commencer par une culture fondée sur le respect et la dignité, où le travail peut être considéré comme un lieu de confiance, de soutien et de protection, où toutes les formes de violence et de harcèlement sont activement rejetées et où l'égalité des genres constitue la norme. Les entreprises qui encouragent des cultures véritablement inclusives et égalitaires fondées sur les [principes d'autonomisation des femmes \(WEPs\)](#) trouveront probablement que prendre des mesures actives pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel est une progression naturelle.

La création de la culture appropriée doit commencer par impliquer le plus haut niveau de la direction, notamment le conseil d'administration. La direction devrait jouer un rôle clé en donnant le ton au sommet et en faisant preuve de leadership dans la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel, en donnant aux travailleur(euse)s les moyens d'exprimer leurs préoccupations et en traitant tout le monde de manière équitable.⁵⁵ Les entreprises doivent également reconnaître et aborder tous les aspects de leur culture d'entreprise qui soutiennent et perpétuent le harcèlement sexuel et les stéréotypes de genre nuisibles, en veillant à ce que leur élimination devienne un élément fondamental du fonctionnement de l'entreprise.

Tous les conseils d'administration devraient aborder en permanence la prévention de la violence et du harcèlement ainsi que la lutte contre ces phénomènes, et devraient évaluer les politiques de leur entreprise en la matière. Selon le Conseil des investisseurs institutionnels américain, les conseils d'administration devraient prendre les mesures suivantes en vue de lutter contre le harcèlement sexuel:⁵⁶

1. inclure le harcèlement sexuel dans leurs évaluations régulières des risques ;
2. discuter de la culture d'entreprise de manière systématique et régulière ;
3. demander en permanence aux services des ressources humaines des rapports réguliers sur le harcèlement sexuel, sans violer la confidentialité des informations et des données à caractère personnel ;
4. demander la réalisation d'enquêtes anonymes auprès des employé(e)s, comprenant des questions sur l'environnement de travail et recueillant des données significatives sur les opinions des employé(e)s, transmises au conseil d'administration ;
5. évaluer la tolérance de l'entreprise à l'égard des comportements des employé(e)s très performant(e)s et d'autres employé(e)s de grande valeur qui sont incompatibles avec les valeurs et le code de conduite de l'entreprise ;
6. évaluer les facteurs clés qui peuvent augmenter la probabilité de harcèlement, notamment une dynamique de pouvoir dominée par des hommes, des mécanismes de résolution inefficaces et des espaces de travail décentralisés et isolés.

À mesure que le mouvement #Me Too a amplifié le rejet public du harcèlement sexuel dans le monde du travail, les haut(e)s dirigeant(e)s d'entreprises du monde entier ont reconnu à quel point la violence et le harcèlement sexuel peuvent être préjudiciables à la marque et aux résultats d'une entreprise. #Me Too a encouragé les hommes à devenir des alliés et à prendre publiquement position contre le harcèlement sexuel, et a incité les entreprises à soutenir les victimes dans leurs actions.

Si l'adhésion de la direction est essentielle, tous les membres du personnel doivent participer activement à l'élimination du harcèlement sexuel, en mettant en place des lignes de responsabilité et de transparence bien établies. L'accent devrait être mis sur la prévention du harcèlement sexuel plutôt que sur la simple réponse au problème. Cela implique de favoriser une culture d'entreprise sûre, respectueuse et équitable en encourageant la collaboration, le travail d'équipe et le respect, et en promouvant l'égalité des genres et la diversité.⁵⁷

Les recherches montrent que les entreprises où la prévalence du harcèlement sexuel est la plus faible sont celles qui présentent le meilleur équilibre entre les genres.⁵⁸ La diversité et l'inclusion doivent s'appliquer jusqu'au niveau de la direction, car les lieux de travail qui comptent un nombre élevé de femmes et de représentant(e)s de groupes minoritaires au sein de la direction semblent être ceux où les cas de harcèlement sexuel sont les moins fréquents.

Les entreprises dont la direction est plus diversifiée ont également tendance à avoir des rendements financiers plus élevés que leurs concurrents dans leur secteur, un phénomène appelé « dividende de la diversité ». ⁵⁹

POLITIQUES

Les politiques sur le lieu de travail visant à lutter contre le harcèlement sexuel devraient :

1. définir le harcèlement sexuel et indiquer clairement qu'il ne sera pas toléré. Elles doivent également reconnaître qu'il s'agit d'une violation des droits humains et d'une discrimination fondée sur le genre, indépendamment du sexe, et qu'il peut se recouper avec d'autres dimensions de l'inégalité, telles que l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle et d'autres vulnérabilités sociales comme la pauvreté.⁶⁰
2. reconnaître le harcèlement sexuel comme un comportement sexuel non désiré sur le lieu de travail, le caractère non désiré de l'acte, plutôt que le consentement, étant considéré comme la norme ;
3. être élaborées en consultation avec les représentant(e)s des travailleur(euse)s et après avoir étudié les points de vue des employé(e)s, des cadres et de divers groupes de travailleurs et travailleuses, notamment ces dernières.
4. énoncer clairement les droits, les responsabilités, les devoirs et le rôle de chacun et chacune pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel.
5. encourager, former et soutenir les interventions des spectateur(trice)s afin que ceux et celles qui sont témoins d'un incident de harcèlement sexuel puissent prendre des mesures pour désamorcer une situation tendue, retirer la cible du contexte ou agir contre le(la) harceleur(euse).⁶¹ Les spectateur(trice)s peuvent également apporter un soutien aux victimes, peuvent dénoncer les auteur(e)s par un mécanisme de plainte tiers ou, si nécessaire, tenir un registre de ce qu'ils ou elles observent pour aider les victimes une fois qu'elles sont prêtes à signaler l'incident ;
6. fournir des informations sur les procédures de plainte et d'enquête qui sont facilement accessibles à tous et à toutes, y compris aux personnes handicapées. De telles informations devraient indiquer la façon dont les travailleur(euse)s peuvent déposer plainte en utilisant des canaux formels et informels. Les procédures informelles de dépôt de plaintes, tels que les systèmes de médiateur(trice)s, sont importants car toutes les victimes ne souhaitent pas déposer une plainte officielle. Toutes les plaintes doivent faire l'objet d'une enquête rapide et approfondie et/ou être résolues, qu'elles soient formelles ou informelles ;
7. prévoir des mesures et des outils solides pour suivre et évaluer l'efficacité et l'efficience de la politique et de toute action prise dans ce cadre en vue de lutter contre le harcèlement sexuel;⁶²
8. être diffusées et disponibles à l'intention de tous les travailleurs et travailleuses. Le rôle de l'employeur(euse) et des employé(e)s doit être clairement établi dans la politique. Les cadres, les supérieur(e)s hiérarchiques et les travailleur(euse)s chargé(e)s de la mise en œuvre doivent être formé(e)s pour comprendre pleinement leurs rôles et leurs responsabilités afin de créer un environnement exempt de harcèlement. L'employeur(euse) devrait également veiller à ce que les travailleur(euse)s comprennent la politique et les procédures de prévention du harcèlement et de réaction face à ce phénomène, et qu'il n'y a pas de risque ni de crainte de représailles s'ils ou elles interviennent en tant que spectateur(trice)s ;
9. adopter des mesures pour prévenir les représailles en cas de signalement et élaborer des moyens d'examiner et d'évaluer leur efficacité.

FORMATION

Les informations et la formation fournies par les employeur(euse)s, notamment sur les mesures de prévention et de protection, devraient être disponibles dans des formats accessibles, le cas échéant.⁶³ Les entreprises devraient s'efforcer de faire de l'élimination du harcèlement sexuel la responsabilité de chacun(e), tous les employé(e)s étant en mesure de contribuer à des lieux de travail positifs, respectueux et sensibles à la dimension de genre, fondés sur une culture de confidentialité et de confiance.

Des formations, des conseils et des actions de sensibilisation doivent être mis en place pour les cadres, les supérieur(e)s hiérarchiques, les travailleur(euse)s et leurs représentant(e)s, afin que chacun(e) comprenne les risques de violence et de harcèlement ainsi que la manière de les combattre. Faire en sorte que tout le monde se sente en sécurité et donner à chacun(e) un rôle dans le signalement du harcèlement sexuel, plutôt que de compter sur les victimes pour

se manifester, laisse entendre que responsabilité d'intervenir est partagée.⁶⁴ De nouvelles données suggèrent que la formation des cadres à la reconnaissance des signes précoce de harcèlement et à l'intervention rapide, ainsi que des programmes de formation à l'intervention destinés aux spectateur(trice)s qui enseignent à ces dernier(ère)s à intervenir lorsque quelqu'un se comporte de manière inappropriée, comptent parmi les initiatives les plus efficaces.⁶⁵

La formation des spectateur(trice)s peut permettre aux travailleur(euse)s d'intervenir et d'aider à prévenir la violence et le harcèlement.⁶⁶ Elle donne aux employé(e)s les compétences nécessaires pour devenir des spectateur(trice)s « actifve(s) » et favorise une culture de sécurité, de respect et d'égalité. Les formations à l'intervention qui enseignent aux employé(e)s comment intervenir pour protéger ou éloigner d'une situation la cible d'un harcèlement sexuel, comment agir contre le(la) harceleur(euse) ou comment aider à désamorcer une situation sont également connues pour être efficaces. Cependant, en particulier dans les cas où l'auteur(e) est en position de pouvoir, un(e) spectateur(trice) peut avoir besoin de peser les risques encourus. Il est donc important de mettre en place des mécanismes de plainte auprès de tiers pour les personnes qui ne sont pas directement victimes de harcèlement sexuel mais qui estiment que le comportement en cause a créé un environnement intimidant ou offensant, ainsi que des recours pour les travailleur(euse) qui estiment faire l'objet de représailles.

PROCEDURE

Les procédures de signalement des incidents de harcèlement sexuel doivent être conformes aux normes internationales du travail qui respectent ou dépassent les lois et politiques locales en matière d'emploi. Elles doivent tenir compte des questions de genre et permettre aux victimes et aux spectateur(trice)s de signaler facilement et en toute sécurité les cas de harcèlement sexuel sans crainte de représailles. Elles devraient également proposer des systèmes de signalement confidentiels et anonymes, y compris pour les témoins, par exemple des outils en ligne.⁶⁷ Les voies de signalement des préoccupations devraient être claires, accessibles et compréhensibles, y compris pour les travailleur(euse)s handicapé(e)s. Diverses options de signalement devraient être disponibles dans le cadre de procédures formelles et informelles clairement établies, car il est plus probable que les victimes trouvent quelqu'un avec qui elles sont à l'aise pour discuter si plusieurs solutions s'offrent à elles. Aucune des procédures ne doit être intimidante ou complexe.

Les entreprises peuvent également mettre en place des systèmes de médiation. Ceux-ci doivent être informels, neutres et confidentiels, seul le médiateur étant au courant du problème. Cela peut contribuer à l'autonomisation des victimes, en leur donnant les informations

et l'espace dont elles ont besoin pour réfléchir aux options qui s'offrent à elles ainsi que pour décider des mesures à prendre et, le cas échéant, d'informer ou non l'auteur(e) de l'infraction qu'une plainte a été déposée. Les bureaux de médiation ne tiennent pas d'audiences formelles et ne sont pas guidés par des règles de preuve, mais n'empêchent pas non plus que des mesures plus formelles soient prises par la suite.

Les procédures d'enquête et de réparation devraient tenir compte des questions de genre, être axées sur les victimes, indépendantes du pouvoir institutionnel et séparées de la chaîne de commandement, afin de promouvoir le bien-être des victimes et des témoins. Les victimes devraient être soutenues tout au long de la procédure et recevoir des informations pertinentes, par exemple des groupes de soutien par les pairs et l'orientation vers les services appropriés. Dans le cadre des procédures d'enquête, une approche centrée sur la victime devrait chercher à garantir l'obtention du consentement éclairé de la victime avant que des mesures formelles ne soient prises, bien que, dans certaines circonstances, le devoir de protection de l'employeur(euse) envers ses employé(e)s peut exiger que des mesures soient prises sans le consentement de la victime.⁶⁸

La confidentialité est essentielle pour assurer la protection face à la victimisation ou aux représailles contre les plaignant(e)s, les victimes, les témoins et les dénonciateur(trice)s et pour « protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon les besoins, et veiller à ce que les exigences en matière de vie privée et de confidentialité ne soient pas utilisées à mauvais escient ».⁶⁹ Les victimes devraient être traitées avec le plus grand respect et être rassurées sur le fait que la responsabilité de la lutte contre le harcèlement sexuel ne leur appartient pas. Les entreprises devraient également veiller à ce qu'il n'y ait pas de représailles ou de réaction négative si des victimes se manifestent, et à ce que le travail, la réputation et les possibilités de progression de celles-ci ne soient pas affectés négativement.⁷⁰

L'ensemble de la procédure devrait être rapide et rigoureux, avec des délais clairement définis et appliqués. Les procédures devraient être équitables dans ce cadre, par exemple si les auteur(e)s sont autorisé(e)s à bénéficier de l'aide d'un(e) avocat(e), d'un(e) représentant(e) syndical(e) ou d'un(e) défenseur(euse), les personnes touchées et les témoins devraient également y être autorisés. Il est également important de préciser les mesures provisoires qui peuvent être prises à tout moment de la procédure, comme le déplacement du poste de travail du(de la) harceleur(euse) présumé(e) ou sa mise en congé administratif. Des mesures de protection, de soutien et de réparation doivent également être offertes à la victime, y compris des conseils et un soutien de la part des responsables hiérarchiques, ainsi que des recours et une indemnisation pour les dommages matériels et non matériels, le cas échéant.⁷¹

Il est essentiel de recueillir des données sur tous les signalements de harcèlement sexuel. Ces données devraient être ventilées par sexe, âge, handicap, nationalité et autres catégories pertinentes, tant pour les personnes touchées que pour les auteur(e)s. La collecte de données doit être intégrée au fonctionnement normal de la procédure et rendue publique de manière transparente à intervalles réguliers sans divulguer de données ou d'informations à caractère personnel.

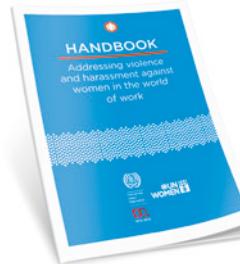
Une protection contre les représailles devrait être offerte à la partie à l'origine de la procédure, ainsi qu'aux victimes, aux témoins et aux dénonciateur(trice)s. En ce qui concerne les mesures disciplinaires, les sanctions devraient être clairement établies, ainsi que « proportionnelles au comportement en question et cohérentes avec les cas précédents ». ⁷² Selon le contexte et la législation nationale applicable, les sanctions et autres mesures visant l'auteur(e) de l'infraction peuvent comprendre des avertissements verbaux ou écrits, l'obligation de présenter des excuses de façon personnelle, le licenciement, la médiation, le mentorat, des conseils ou une surveillance continue. Il convient de veiller avec le plus grand soin à ce que les auteur(e)s ne soient pas simplement réaffecté(e)s, en particulier lorsque cette réaffectation implique une promotion ou un meilleur poste.

Les accords de non-divulgation ne devraient pas être autorisés en cas de comportement répété ou violent. Les accords de ce type existants devraient en outre être annulés si un tel comportement est connu de l'institution mais n'est pas révélé lors du règlement du différend, ou si l'auteur(e) adopte de nouveau ledit comportement après le règlement du différend, afin d'autonomiser la victime et de garantir la responsabilité des auteur(e)s. ⁷³

La lutte contre le harcèlement sexuel exige des systèmes de responsabilité qui garantissent que les personnes qui se livrent à de tels actes sont tenues pour responsables de manière effective, appropriée et proportionnée. ⁷⁴ Enfin, toute action visant à combattre le harcèlement sexuel doit bénéficier de suffisamment de temps et de ressources pour atteindre son but.

Lectures complémentaires :

(cliquez sur l'image pour accéder au document)



NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. III, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
2. Ibid.
3. OIT, Conclusions de la réunion d'experts sur la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail, Conseil d'administration, 325e session, Genève, 6 octobre 2016, 2016. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf.
4. OIT, Care work and care jobs for the future of decent work, Genève, 2018, p. 171. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.
5. OIT, A quantum leap for gender equality. For a better future of work for all, Genève, 2019, p. 68. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf.
6. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Sexual Harassment at Work. Infographie disponible à l'adresse suivante : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>.
7. Congrès des syndicats britanniques, Still just a bit of banter? Sexual harassment report, 2016. Disponible à l'adresse suivante : www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter.
8. Institut d'études opinion et marketing en France et à l'international, Observatoire européen du sexe et du harcèlement sexuel au travail, 2017. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf.
9. Frye, J., Not Just the Rich and Famous: The Pervasiveness of Sexual Harassment Across Industries Affects All Workers, Center for American Progress, 2017. Disponible à l'adresse suivante : [www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/](https://americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/).
10. Rossie, A., Tucker, J., Patrick, K., Out of the Shadows: An Analysis of Sexual Harassment Charges Filed by Working Women , National Women's Law Center, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://nwlc.org/resources/out-of-the-shadows-an-analysis-of-sexual-harassment-charges-filed-by-working-women/>.
11. Hango, D., Moyser, M., Regards sur la société canadienne : harcèlement en milieu de travail au Canada, , 2018. Disponible à l'adresse suivante : www15.statcan.gc.ca/nl/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm.
12. Women's Action Network, « Statement Demanding Implementation and Effective Measures to Prevent Sexual Harassment in Job-hunting », novembre 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://wan.or.jp/article/show/8679>.
13. OIT, Le harcèlement sexuel dans le monde du travail, dans Série de notes techniques : Violence et harcèlement dans le monde du travail, Genève, 2020.
14. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Sexual Harassment at Work. Infographie disponible à l'adresse suivante : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>.
15. Fondation Thomson Reuters, Nearly one third of G20 women harassed at work but few speak out. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.reuters.com/article/women-poll-harassment/exclusive-nearly-one-third-of-g20-women-harassed-at-work-but-few-speak-out-survey-idINKCN0S70II20151013>.
16. Kalev, A., Dobbin, F., Why Sexual Harassment Programs May Backfire - Confronting Sexual Harassment, Harvard Business Review, 2020. Disponible à l'adresse suivante : https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womenatwork_not_activesubs&deliveryName=DM78367.
17. Une notion du « monde du travail » qui va au-delà du lieu de travail physique évoque des questions telles que la sécurité des femmes dans les espaces publics, les transports, ainsi que dans le travail de nuit et lorsque le domicile ou la rue est le lieu de travail, tel qu'indiqué par l'OIT et ONU Femmes (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. III, New York. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
18. Voir, par exemple, Cyber Violence Against Women and Girls: A world-wide wake-up call, document de discussion final du Groupe de travail sur le haut débit et le genre coprésidé par le PNUD et ONU Femmes, 2015. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/9/cyber-violence-report-press-release>.
19. OIT, Donner un visage humain à la mondialisation, rapport III (partie 18), Conférence internationale du travail, 101e session, 2012, paragraphe 789.
20. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement de l'OIT, 2019. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
21. ONU Femmes, Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>.
22. OIT, 2003, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du travail, 91e session, Genève, 2003, p. 463. Comme trouvé auprès de l'OIT et d'ONU Femmes, 2019 ; Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, New York, p. 7. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>.
23. Ibid.
24. Ibid.
25. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, article 3 ; voir également : De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., Le système doit être mis à jour : Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail, document de travail de l'OIT n°1, OIT, Genève, 2020.
26. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, article 4 (2) ; recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, paragraphe 8 (b).
27. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>.
28. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, article 10 (c), 2019.
29. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, préambule.
30. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. III, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
31. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, préambule.
32. Willness, C., Lee, K., Steel, P., A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment, 2007. Disponible à l'adresse suivante : www.researchgate.net/publication/229573693 Une métá-analyse des antécédents et des conséquences du harcèlement sexuel au travail.
33. Sugerman, L., #MeToo in Traditionally Male-Dominated Occupations: Preventing and Addressing Sexual Harassment, Chicago Women in the Trades, Chicago, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <http://womensecuitycenter.org/wp-content/uploads/2017/10/CWIT-MeToo-in-Male-Dominated-Jobs-003.pdf>.
34. McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A., The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women Gender & Society 31 (3): 333-58, 2017. Disponible à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>.
35. Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, préambule.
36. Au, S-Y., Dong, M., Tremlay, A., How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?, 5 juin 2020. Disponible à l'adresse suivante : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3437444.
37. Au, S-Y., The real cost of workplace sexual harassment to businesses, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <http://theconversation.com/the-real-cost-of-worklieu-harclement-sexuel-aux-entreprises-122107>.

38. Willness, C., Lee, K., Steel, P., A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment, 2007. Disponible à l'adresse suivante : www.researchgate.net/publication/229573693.
39. Deloitte, The economic costs of sexual harassment in the workplace, rapport final, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf.
40. Sierra, J., Brand Response-Effects of Perceived Sexual Harassment in the Workplace, Journal of Business and Management, 2008. Disponible à l'adresse suivante : www.academia.edu/4963305/Brand%20Response%20and%20Effects%20of%20Perceived%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.
41. Ibid.
42. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), « EEOC Releases Fiscal Year 2018 Enforcement and Litigation Data », 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-10-19.cfm.
43. McDonald, P., Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. Disponible à l'adresse suivante : [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x).
44. Harvard Business Review, 2018, Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>.
45. McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A., The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women, *Gender & Society* 31 (3) : 333-58, 2017. Disponible à l'adresse suivante : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243217704631>.
46. Housman, M., Minor, D., Toxic Workers, 2015, Disponible à l'adresse suivante : www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057_d45c0b4faf19-49de-8fb1-4b12fe054fea.pdf.
47. Shaw, E., Hegewisch, A., Hess, C., Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://iwpr.org/iwpr-publications/briefing-paper/sexual-harassment-and-assault-at-work-understanding-the-costs>.
48. Ibid.
49. U.S. Merit Systems Protection Board, Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace, Washington, D.C., États-Unis, Merits System Protection Board, 2018. Disponible à l'adresse suivante : https://www.mspb.gov/studies/newsletters/Issues_of_Merit_Spring_2018_1518061.pdf.
50. Fischer, M., Institutional Investors Ignore Sexual Harassment at Their Peril, Group Warns , 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.thinkadvisor.com/2019/12/10/institutional-investors-ignore-sexual-harassment-at-their-peril-group-warns/.
51. Marketplace, As women speak out on sexual harassment, investors take note, 2017. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.marketplace.org/2017/11/10/women-speak-out-sexual-harassment-investors-take-note/>.
52. Bertsch, K., Whitehill, B., Lally, R., Boards, investors and sexual harassment in the workplace, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace/>.
53. Carufel, R., A single sexual harassment claim can tank your brand's public image, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.agilitypr.com/pr-news/public-relations/sexual-harassment-public-image/>.
54. Basé sur les documents de l'OIT sur la sécurité et santé au travail ainsi que sur l'article 9 de la Convention n° 190 et la recommandation n° 206, paragraphe 8, et sur la Convention (n°155), OIT.
55. Ethical Boardroom, Boards, investors and sexual harassment in the workplace, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace/>.
56. Ibid.
57. Gerdeman, D., Sexual Harassment: What Employers Should Do Now, 11 avril 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>.
58. International Center for Research on Women (ICRW), The costs of sex-based harassment to businesses: an in-depth look at the workplace, 2018. Disponible à l'adresse suivante : www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDonorBrief_v4_WebReady.pdf.
59. Hunt, V., Layton, D., Prince, S., Why diversity matters, McKinsey, 2015. Disponible à l'adresse suivante : www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters.
60. ONU Femmes, Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>.
61. Ibid.
62. Hoel, H., Vartia, M., Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, Direction générale de la politique intérieure, Département politique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, Parlement européen, Union européenne, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1>.
63. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, article 9 (d).
64. Gerdeman, D., Sexual Harassment: What Employers Should Do Now, 11 avril 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>.
65. ONU Femmes, What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment, 2019. : www.unwomen.org/en/news/stories/2019/9/press-release-new-publication-addresses-how-to-end-sexual-harassment ; voir également : Dobbin, F., Kaley, A., Why Sexual Harassment Programs May Backfire- Confronting Sexual Harassment, Harvard Business Review, 2020. Disponible à l'adresse suivante : https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womanatwork_not_activesubs&deliveryName=DM78367.
66. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. III, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
67. ONU Femmes, Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>.
68. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 77, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
69. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019, articles 10 (b) et 10 (c).
70. Gerdeman, D., Sexual Harassment: What Employers Should Do Now, Harvard Business School, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>.
71. ONU Femmes, Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>.
72. OIT et ONU Femmes, Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 77, New York, 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.
73. Pour une liste et une explication détaillées des éléments essentiels d'une politique et d'une procédure efficaces en matière de harcèlement sexuel selon Mme Catherine Mackinnon, professeure, voir : Vers la fin de harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo.
74. Feldblum, C., Lipnic, V., EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, rapport des coprésidents Chai R. Feldblum et Victoria A. Lipnic, 2016. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.

Le projet intitulé « Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail » (programme WE EMPOWER-G7) est financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce programme (2018-2020) sera déployé dans le cadre de dialogues entre les parties prenantes dans l'UE, au Canada, au Japon et aux États-Unis afin d'échanger des connaissances, des expériences, des bonnes pratiques et des enseignements dans un monde du travail en évolution. Dans le cadre des principes d'autonomisation des femmes (WEPs), WE EMPOWER s'efforce de donner aux entreprises les moyens d'aller au-delà des engagements pris en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en renforçant la mise en œuvre desdits principes, la collecte de données et l'établissement de rapports sur les WEPs.

REMERCIEMENTS :

La présente note d'orientation a été préparée par l'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du travail. Le document a été préparé par Anna Falth, Carla Kraft, Diana Rusu et Inkeri von Hase, d'ONU Femmes, avec les contributions précieuses de Madison Bailey, Dina Deligiorgis, Sara Denby, Magali Gay-Berthomieu, Meral Guzel, Kalliopi Mingeiro, Mariko Saito et Edward Wageni, d'ONU Femmes, Laura Addati, Valentina Beghini et Irini Proios Torras, de l'Organisation internationale du travail, et Vicky Smallman et Tara Paterson, du Congrès du travail du Canada.

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ :

La présente note d'orientation a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité des auteur(e)s et ne reflète pas nécessairement les vues de l'Union européenne, des Nations Unies et de leurs membres.

Édition : ProseWorks

Conception : Oliver Gantner

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 weps.org
 [@WEPPrinciples](https://twitter.com/WEPPrinciples)
 empowerwomen.org
 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Principe 1



Disposer d'une équipe de direction favorable à l'égalité des genres au plus haut niveau des entreprises.

Principe 2



Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail, respecter et appuyer les droits humains et la non-discrimination.

Principe 3



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et des travailleuses.

Principe 4



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 5



Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

Principe 6



Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à des activités de sensibilisation.

Principe 7



Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des genres.

Financé par :



European Union

Produit par :



À l'appui de :

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office