

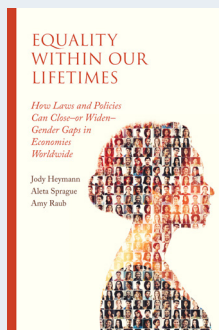
Prévention de la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel au travail

Principales conclusions

- Les lois nationales peuvent encourager la proactivité des employeurs : 25 % des pays exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures préventives contre la discrimination fondée sur le sexe, tandis que 40 % d'entre eux sont tenus de prévenir le harcèlement sexuel.
- Toutefois, les exceptions intégrées sapent souvent ces protections : les lois anti-discrimination de 12 % et 3 % des pays exemptent respectivement les employeurs religieux et les organisations à but non lucratif.
- Les organismes indépendants, notamment les commissions du travail, sont particulièrement bien placés pour identifier les lacunes législatives qui rendent les travailleurs vulnérables à la discrimination et au harcèlement. 44 % des pays chargent les organes indépendants de proposer de nouvelles lois ou politiques pour faire progresser l'égalité des sexes au travail.
- Parallèlement, 43 % des pays exigent légalement des organismes indépendants qu'ils sensibilisent à la discrimination et au harcèlement au travail et aux moyens de les prévenir.

À propos de *Equality within Our Lifetimes*

Pour plus d'informations et une liste complète des études résumées dans ce bulletin, voir le [chapitre 5](#) du livre en accès libre [Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close—or Widen—Gender Gaps in Economies Worldwide](#) (Jody Heymann, Aleta Sprague, and Amy Raub ; University of California Press, 2023).



Construisant et analysant une base de données de lois et de politiques couvrant 193 pays, *Equality within Our Lifetimes* examine systématiquement le chemin parcouru et celui qu'il nous reste à parcourir pour adopter des solutions fondées sur des preuves afin de combler les écarts entre les sexes en matière d'emploi, de revenus, de possibilités de leadership, et encore plus.

Ce bulletin examine dans quelle mesure les lois nationales traitent de la prévention de la discrimination et du harcèlement sexuel avant qu'ils ne se produisent — des interventions qui peuvent faire une grande différence pour l'égalité des sexes au travail.

Comment les lois exigent-elles des mesures préventives de la part des employeurs ?

Avec des degrés variables de spécificité, les lois de certains pays soulignent la responsabilité des employeurs de prendre des mesures pour prévenir la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel.

- 25 % des pays exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures pour prévenir la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail.
 - Dans 5 % des pays, il s'agit d'une exigence générale ; la législation ne précise pas les mesures particulières que les employeurs doivent prendre.
 - Dans 20 % des pays, la législation définit des mesures spécifiques pour prévenir la discrimination.
- 40 % des pays exigent des employeurs qu'ils préviennent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
 - Dans 12 % des pays, il s'agit d'une exigence générale ; la législation ne précise pas les mesures particulières que les employeurs doivent prendre.
 - Dans 28 % des pays, la législation définit des mesures spécifiques pour prévenir le harcèlement sexuel.

Les lois peuvent également inciter à l'adoption de mesures préventives en tenant les employeurs légalement responsables du harcèlement sexuel commis par les employés sur le lieu de travail.

- 36 % des pays ont ce type de dispositions, mais la couverture varie selon leurs niveaux de revenus :
 - Près de la moitié des pays à haut revenu rendent explicitement les employeurs légalement responsables du harcèlement sexuel au travail, contre seulement 4 % des pays à faible revenu.
- Les affaires judiciaires démontrent que ce type d'exigences est important pour la responsabilité :
 - Au Costa Rica, le tribunal du travail a cité les dispositions du code du travail qui exigeait des mesures préventives pour tenir un employeur responsable du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
 - En Australie, le tribunal du travail a statué que les employeurs ont la responsabilité de communiquer aux employés des politiques claires et complètes en matière de harcèlement sexuel.

Tous les employeurs privés sont-ils couverts ?

Même lorsque les pays exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures proactives de prévention, les exceptions prévues par la loi peuvent laisser les travailleurs de certains employeurs

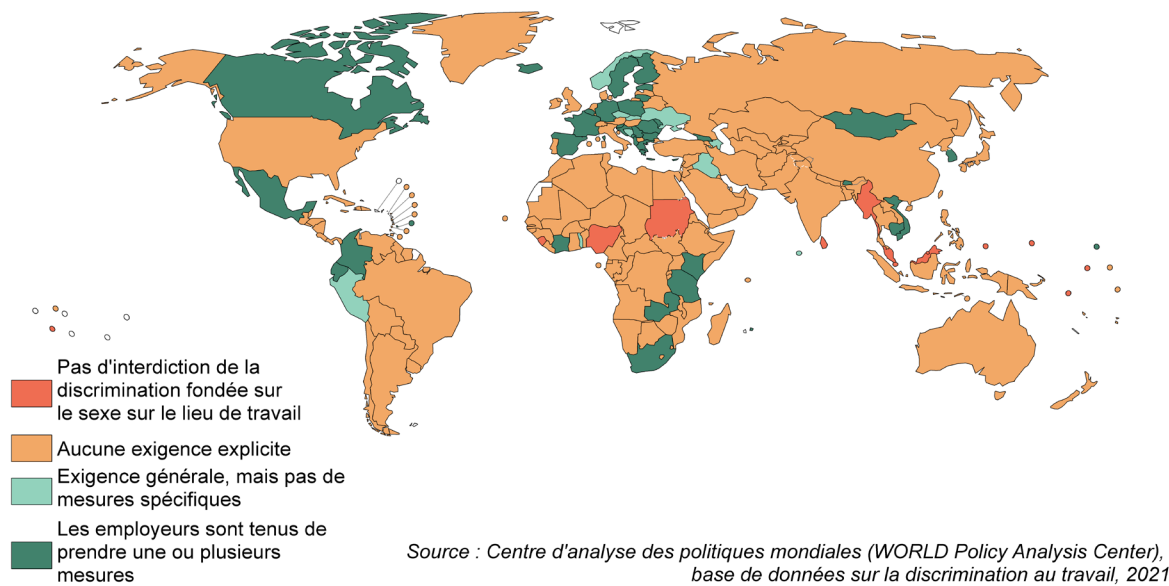
sans couverture.

- Dans 12 % des pays, les lois sur la discrimination prévoient des exceptions pour les employeurs religieux.
- Dans 3 % des pays, les lois sur la discrimination prévoient des exceptions pour les organisations à but non lucratif.

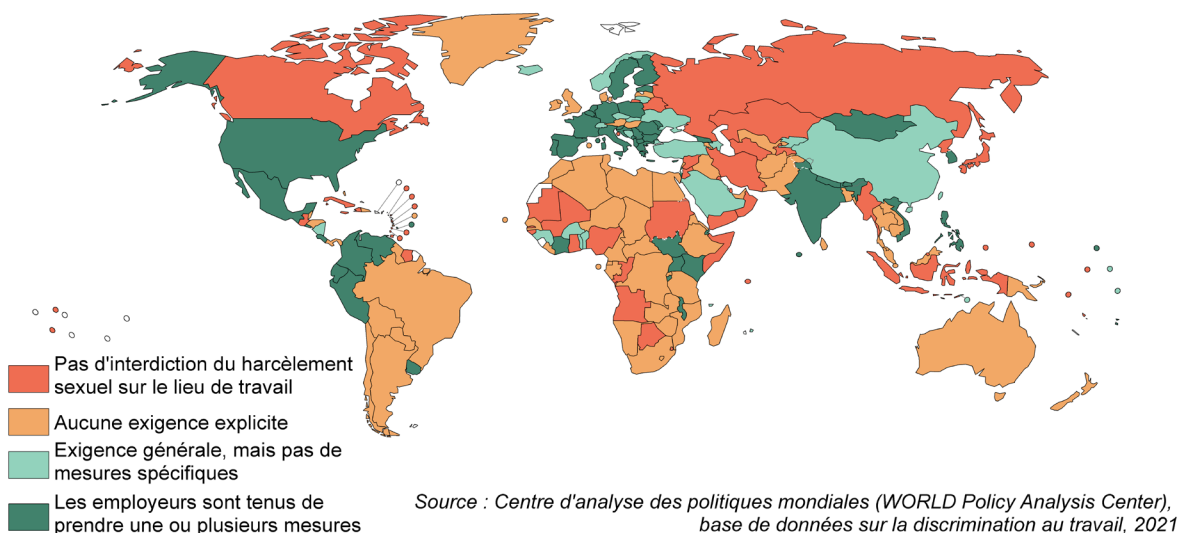
Ces exceptions sont importantes — des cas d'organisations

religieuses refusant des emplois sur la base du sexe, de l'orientation sexuelle, de la race et d'autres caractéristiques ont été documentés dans différents pays. Aux États-Unis, par exemple, les tribunaux ont statué que les écoles religieuses pouvaient valablement exercer une discrimination à l'encontre des employées non mariées qui tombent enceintes — établissant des précédents qui ont contribué à l'érosion des protections, même pour les travailleurs occupant des emplois couverts.

Les employeurs sont-ils tenus de prendre des mesures pour prévenir la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail ?



Les employeurs sont-ils tenus de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?



Le rôle des commissions du travail, des commissions des droits de la personne et d'autres organes indépendants

Les organismes indépendants peuvent faire prendre conscience à la discrimination et au harcèlement au travail et aux moyens de les prévenir par l'éducation et la sensibilisation.

- Ces efforts peuvent viser à atteindre le grand public ou consister en des approches ciblées (notamment l'identification des meilleures pratiques pour les employeurs et la fourniture d'un soutien juridique aux personnes dont les droits ont été violés).
- 43 % des pays exigent légalement qu'un organisme indépendant assume ces rôles.
- 20 % de pays supplémentaires chargent des organismes indépendants de remplir au moins certains aspects de ces rôles, ou de promouvoir les droits du travail ou les droits de la personne de manière plus générale.

Dans une position unique pour identifier les lacunes de la législation existante, les organismes indépendants peuvent contribuer à la réalisation de l'égalité des droits au travail par des changements systémiques.

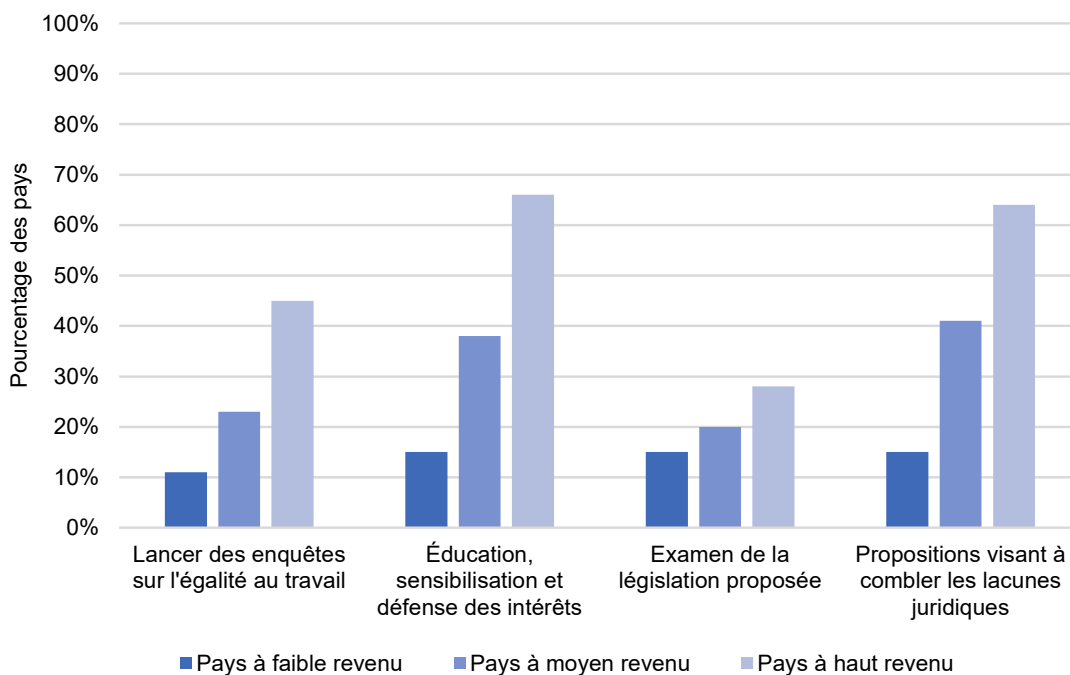
- 44 % des pays confient à des organismes indépendants la responsabilité de proposer de nouvelles lois, politiques ou réglementations pour faire progresser l'égalité entre les sexes au travail.
- 12 % de pays supplémentaires chargent des organismes indépendants d'évaluer l'élaboration des politiques dans un domaine susceptible de recouper l'égalité des sexes au travail, comme les droits du travail au sens large ou les droits de la personne en général.
- 22 % des pays confient à ces organismes la responsabilité d'examiner les lois et les politiques proposées en fonction de l'impact qu'elles sont susceptibles d'avoir sur l'égalité des sexes au travail.

Ressources supplémentaires

Pour plus d'informations sur la manière dont les employeurs, les syndicats, les inspections et les commissions peuvent soutenir la prévention de la discrimination fondée sur le sexe et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, voir :

- [Chapitre 5, *Equality within Our Lifetimes : How Laws and Policies Can Close — or Widen — Gender Gaps in Economies Worldwide*](#) (Jody Heymann, Aleta Sprague et Amy Raub ; UC Press, 2023)

Quelles sont les responsabilités des organismes indépendants en matière de prévention de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail ?



WORLD Policy Analysis Center

Le Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD) vise à améliorer la quantité et la qualité des données comparatives mondiales sur les lois et politiques affectant la santé, le développement, le bien-être et l'équité. Grâce à ces données, WORLD alimente les débats politiques, facilite les études comparatives sur les progrès, la faisabilité et l'efficacité des politiques, et fait progresser les efforts visant à responsabiliser les décideurs.

Site web : worldpolicycenter.org

Courriel : world@ph.ucla.edu

