

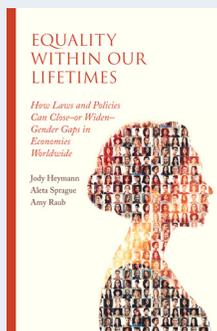
# Protéger contre le harcèlement sexuel au travail

## Principales conclusions

- Un pays sur quatre n'a pas d'interdiction explicite du harcèlement sexuel au travail.
- Par ailleurs, 63 % d'entre eux ne traitent pas au moins un des types de harcèlement suivants : harcèlement sexuel, quid pro quo et environnement de travail hostile.
- 80 % n'ont pas encore interdit le harcèlement sexuel entre personnes du même sexe ou le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle, tandis que 88 % n'interdisent pas explicitement le harcèlement sexuel fondé sur l'identité de genre.
- Malgré la persistance de lacunes dans la couverture, les protections ont augmenté à mesure que la sensibilisation au harcèlement sexuel au travail s'est développée. Par exemple, entre 2016 et 2021, 11 pays sans aucune interdiction ont adopté de nouvelles lois interdisant explicitement le harcèlement sexuel pour les travailleurs, quel que soit leur sexe.

## À propos de *Equality within Our Lifetimes*

Pour plus d'informations et une liste complète des études résumées dans ce bulletin, voir le [chapitre 4](#) 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 la prévalence mondiale des lois interdisant le harcèlement sexuel au travail, ainsi que les détails clés de ces lois qui déterminent leur portée et leur impact.

## Prévalence du harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est omniprésent et touche tous les pays, tous les secteurs et toutes les étapes de la carrière.

- Une enquête menée auprès de 7 000 avocats dans 135 pays a révélé qu'une femme sur trois avait été victime de harcèlement sexuel au travail.
- Une étude menée dans 38 pays a révélé que 33 % des femmes parlementaires interrogées avaient été victimes de harcèlement sur le lieu de travail ; 22 % avaient subi des violences sexuelles.
- Une enquête menée auprès des travailleuses domestiques au Brésil a révélé que 26% d'entre eux avaient été victimes de harcèlement sexuel au cours de l'année précédente. De même, une enquête menée en Inde a révélé que plus de 29% des travailleuses domestiques avaient été harcelées sexuellement.

Les fonctions discriminatoires du harcèlement sexuel sont particulièrement évidentes si l'on considère les niveaux élevés de harcèlement auxquels les femmes sont confrontées dans les domaines dominés par les hommes.

- Aux États-Unis, près de 8 000 femmes ont quitté les militaires entre avril 2014 et septembre 2016 seulement en raison du harcèlement sexuel, aux côtés de 2 000 autres qui ont démissionné après une agression sexuelle.
- À Kolkata, en Inde, 74 % des femmes travaillant dans le secteur de la construction déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, et notamment avoir été "offertes" à des entrepreneurs en échange d'un emploi.
- Dans les mines de platine d'Afrique du Sud, les femmes font état d'agressions sexuelles régulières de la part de leurs collègues et de menaces de nouvelles violences pour leur "rappeler" qu'elles sont des femmes.

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes, notamment :

- Quid pro quo, lorsque l'emploi ou les promotions sont conditionnés par des actes sexuels
- Environnement de travail hostile, où un comportement offensant continu sur le lieu de travail affecte négativement les employés
- Le harcèlement fondé sur le sexe, qui peut impliquer un harcèlement ou un dénigrement grave qui n'est pas nécessairement de nature sexuelle mais qui vise les travailleurs en raison de leur sexe

## Conséquences du harcèlement sexuel au travail

Les recherches ont démontré les conséquences du harcèlement sexuel sur les résultats professionnels et le bien-être général des femmes.

### Accès réduit aux opportunités d'avancement, de formation et de promotion

- Le harcèlement sexuel entrave fréquemment l'accès des



travailleurs aux possibilités d'avancement, notamment par des représailles contre ceux qui le signalent.

- Par exemple, la Commission australienne des droits de l'homme a constaté que 11 % des travailleurs ayant déposé une plainte officielle pour harcèlement sexuel se sont vu refuser l'accès à une formation ou à une promotion, tandis que 6 % ont été rétrogradés.

### Perte d'emploi

- Les expériences de harcèlement sexuel sont associées à des taux nettement plus élevés de perte d'emploi, y compris des cas de licenciement après que les travailleurs ont signalé le harcèlement ou rejeté les avances de leurs supérieurs.
- Par exemple, une étude menée dans une ville américaine a révélé que les femmes qui avaient été victimes de harcèlement sexuel étaient 6,5 fois plus susceptibles de changer d'emploi que les femmes qui n'avaient pas été harcelées.
- Au Brésil, en Argentine et au Chili, une étude a révélé que les femmes qui avaient été harcelées sexuellement étaient non seulement plus susceptibles de prendre congé de leur travail, mais aussi 1,6 fois plus susceptibles que les femmes qui n'avaient pas été harcelées de déclarer leur intention de quitter leur emploi de façon permanente.

### Des salaires plus bas à long terme et des conséquences sur les trajectoires de carrière

- Les femmes qui quittent un emploi en raison du harcèlement peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un nouvel emploi ou un emploi offrant un salaire équivalent, en particulier si elles recherchent un emploi sans bénéficier de références ou de bonnes relations avec leur ancien employeur.
- Les expériences ou les observations de harcèlement sexuel peuvent également dissuader les femmes de poursuivre la profession qu'elles ont choisie, même si cela signifie se

contenter d'un poste ou d'un secteur moins désirable.

### Santé mentale et physique

- Des études ont montré que les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel souffrent davantage de dépression, d'anxiété et de syndrome de stress post-traumatique.
- De nombreuses femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail font état de maux de tête, d'insomnies, de nausées, de perte de poids et d'autres signes physiques de stress ; une étude a révélé que même un harcèlement sexuel léger déclenchait une augmentation de l'activité cardiovasculaire.

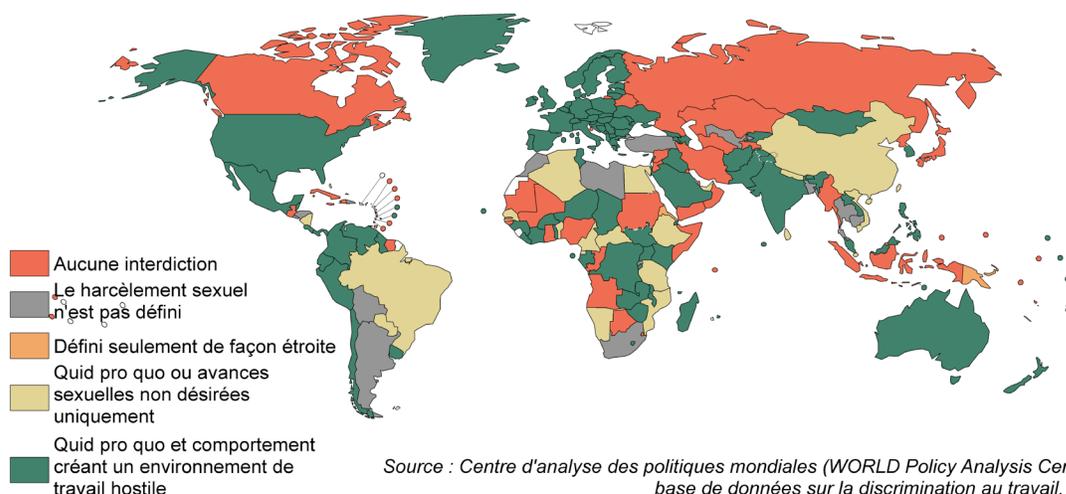
### Vulnérabilités accrues pour les femmes marginalisées

- Disposant de moins de ressources économiques sur lesquelles s'appuyer, les travailleurs à bas salaire courent des risques plus élevés en cas de perte d'emploi ou de revenu.
- Les travailleurs agricoles et les femmes dont le travail se déroule dans les lieux les plus privés, tels que les maisons ou les chambres d'hôtel, sont souvent confrontés à des risques accrus d'exploitation et à moins de possibilités de recours en vertu du droit du travail.
- Les travailleurs migrants n'ont souvent pas droit aux programmes d'assurance sociale garantis aux citoyens, et ils risquent fort d'être expulsés s'ils quittent leur emploi ou sont licenciés.

### Conséquences pour les lieux de travail et les économies

- Le harcèlement sexuel contribue à rendre les lieux de travail toxiques, à nuire au moral et à réduire la productivité tant des travailleurs directement concernés que de ceux qui y assistent.
- Par exemple, une analyse a estimé qu'en 2018, le harcèlement sexuel était responsable de 2,6 milliards de

## Quels comportements sexuels sont légalement définis comme du harcèlement sexuel au travail ?



dollars australiens de perte de productivité en Australie, malgré une population active de seulement 13 millions de personnes, et de 900 millions de dollars australiens supplémentaires en autres coûts financiers.

## Les interdictions de harcèlement sexuel font-elles une différence ?

La jurisprudence démontre que les lois sur le harcèlement sexuel au travail ont eu un impact dans les pays du monde entier.

- En Corée du Sud, un groupe de travailleuses de l'hôtellerie a gagné un procès historique en matière de harcèlement sexuel qui a affirmé la responsabilité des employeurs dans la prévention du harcèlement.
- Aux États-Unis, 15 travailleuses des mines ont intenté et gagné la première action collective pour harcèlement sexuel du pays, soulignant le potentiel de la loi pour lutter contre le harcèlement à l'encontre des femmes dans les domaines dominés par les hommes.
- En France, le tribunal du travail a statué en faveur de femmes immigrées qui avaient été harcelées pendant toute la durée de leur emploi comme nettoyeuses, montrant ainsi comment les lois sur le harcèlement sexuel peuvent toucher des travailleurs vulnérables.

Des affaires juridiques ont également montré que l'adoption de lois plus complètes et spécifiques sur le harcèlement sexuel — plutôt que de s'appuyer sur des interdictions générales de la discrimination sexuelle au travail — peut faire la différence.

## La prise en compte du harcèlement sexuel dans les législations nationales : Où en est le monde ?

### Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est-il interdit ?

Si la majorité des pays de toutes les régions ont adopté des lois interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, des dizaines de millions de femmes ne bénéficient d'aucune protection :

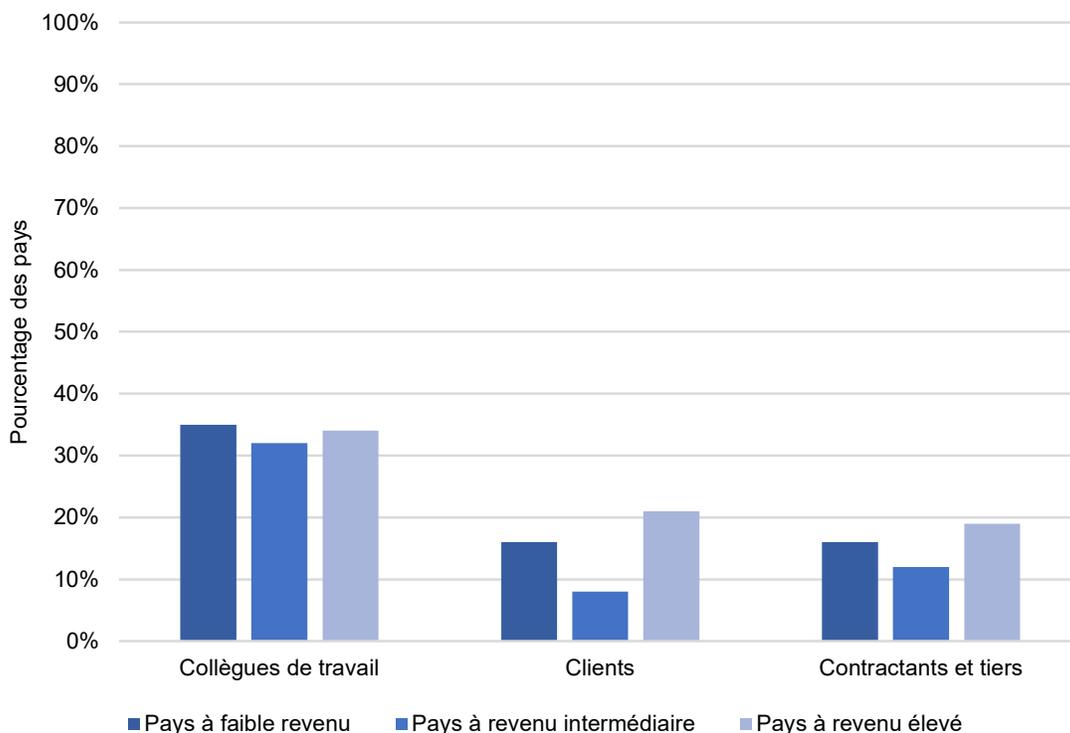
- Plus d'un pays sur quatre ne dispose pas de lois interdisant spécifiquement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

### Quels sont les auteurs d'actes criminels couverts ?

Pour garantir la sécurité et l'égalité des droits sur le lieu de travail, il faut couvrir le harcèlement sexuel non seulement par les patrons, mais aussi par les collègues, les clients et les autres tiers.

- Seul un tiers des pays interdit le harcèlement sexuel par des collègues de travail, soit en l'interdisant explicitement (29 %), soit en utilisant un langage qui s'appliquerait largement à toute personne sur le lieu de travail (4 %).
- Seuls 13 % des pays interdisent explicitement le harcèlement sexuel par les clients ou toute autre personne sur le lieu de travail.
- 15 % des pays traitent explicitement des contractants ou d'autres tiers ou interdisent de manière générale le harcèlement sexuel par quiconque sur le lieu de travail.

## Les pays interdisent-ils le harcèlement sexuel pour toute une série de relations sur le lieu de travail ?



## Comment le harcèlement sexuel est-il défini ?

Il est essentiel que les lois interdisent clairement les trois aspects du harcèlement sexuel : le harcèlement fondé sur le sexe, le *quid pro quo* et l'environnement de travail hostile.

- Cette approche globale n'est présente que dans 37 % des pays.
- Dans près d'un tiers des pays, le harcèlement fondé sur le comportement sexuel est interdit, mais pas le harcèlement fondé sur le sexe.
- Dans 20 % des pays, le harcèlement sexuel n'est pas défini, ne couvre que le *quid pro quo* ou est défini de manière restrictive.

Peu de pays reconnaissent que le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail — y compris pendant les déplacements vers les lieux de travail, lors de réunions hors site et par le biais de communications électroniques.

- Seulement 10 % des pays couvrent explicitement le harcèlement sexuel qui se produit hors site.
- Dans 14 % des pays, l'interdiction du harcèlement sexuel est explicitement limitée au lieu de travail.

## Les travailleurs sont-ils couverts, quel que soit leur poste ou leur profession ?

Il est essentiel que les lois interdisent le harcèlement sexuel à l'encontre des personnes, quelle que soit leur position sur le lieu de travail.

- Seuls 20 % des pays étendent explicitement l'interdiction du harcèlement sexuel aux stagiaires, aux personnes en formation, et aux apprentis.
- Seuls 27 % des pays interdisent explicitement le harcèlement sexuel à l'encontre des candidats à un emploi.
- Certains pays ont pris des mesures pour protéger de manière positive les femmes occupant des postes de direction ; par exemple, la Loi du Travail du Bangladesh couvre "tout travailleur féminin employé dans un établissement, quel que soit son rang ou son statut". Cependant, la formulation des lois dans de nombreux pays ne protège pas les femmes occupant des postes de direction.

De même, pour être complètes, les lois doivent couvrir les femmes exerçant des professions informelles et vulnérables ; les travailleurs domestiques en particulier sont souvent exclus des protections contre le harcèlement sexuel qui s'étendent aux autres travailleurs :

- Certains pays ont adopté une législation garantissant spécifiquement que les lois sur le harcèlement sexuel couvrent les travailleurs domestiques ; la loi péruvienne portant sur les travailleurs domestiques en est un exemple.
- En outre, certains pays ont promulgué des lois interdisant le harcèlement sexuel lors de l'achat ou de la fourniture de biens et de services, ainsi que le harcèlement par des agents publics — ce qui peut être particulièrement important pour les travailleurs informels qui vendent des biens sur les marchés et les lieux publics.

## Les travailleurs sont-ils couverts indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre ?

Bien que les données mondiales montrent que les femmes sont les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel au travail, les travailleurs de tout genre peuvent être des cibles, et les travailleurs LGBT+ connaissent des taux élevés de harcèlement.

- Les enquêtes mondiales montrent que les hommes sont également victimes de harcèlement sexuel au travail, bien qu'à une fréquence moindre. Néanmoins, dans 8 pays, les lois interdisant le harcèlement sexuel au travail peuvent s'appliquer uniquement aux femmes.
- 20 % des pays interdisent explicitement le harcèlement sexuel entre personnes du même sexe ou le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle, et 12 % interdisent explicitement le harcèlement sexuel fondé sur l'identité de genre.

## Tendances dans les groupes de revenus et dans le temps

Les interdictions de harcèlement sexuel diffèrent souvent de manière substantielle selon le niveau de revenu des pays.

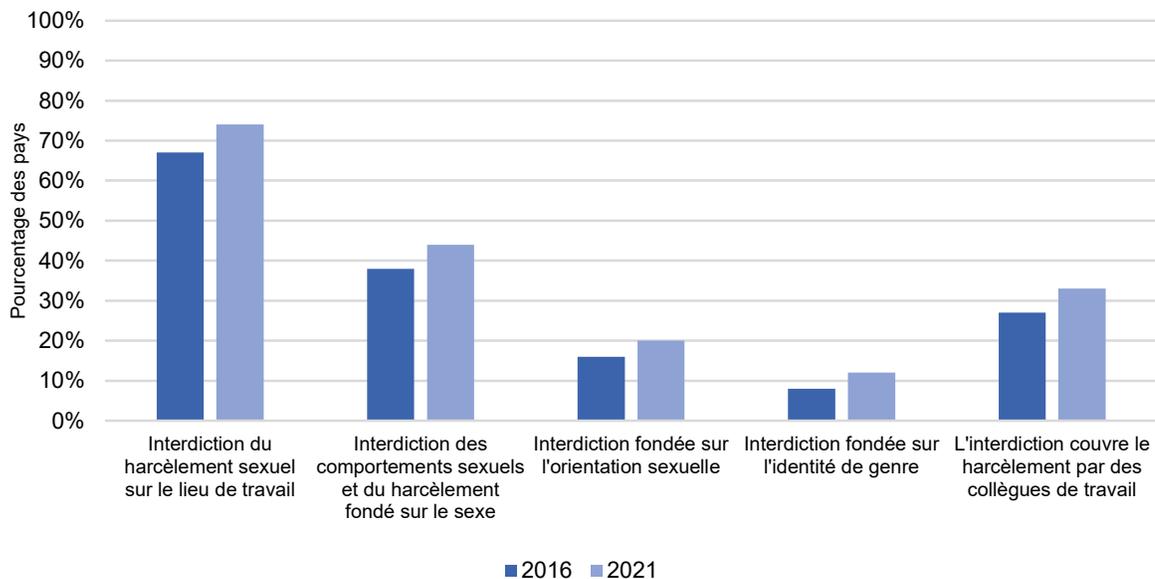
- 78 % des pays à revenu élevé, 74 % des pays à revenu intermédiaire et 69 % des pays à faible revenu ont spécifiquement interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Alors que près de deux tiers des pays à haut revenu abordent explicitement les 3 aspects du harcèlement sexuel (harcèlement fondé sur le sexe, *quid pro quo* et environnement de travail hostile), 30% des pays à revenu intermédiaire et seulement 12% des pays à faible revenu le font.
- Les protections contre le harcèlement sexuel entre personnes du même sexe, le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle et le harcèlement sexuel fondé sur l'identité de genre sont actuellement beaucoup plus courantes dans les pays à revenu élevé.

Rien qu'au cours des 5 années entre 2016 et 2021, une plus grande sensibilisation résultant de campagnes telles que #MeToo a contribué à stimuler l'adoption de nouvelles lois et les efforts visant à combler les lacunes juridiques.

- Pendant cette période, 11 pays ont adopté de nouvelles lois interdisant explicitement le harcèlement sexuel au travail pour les travailleurs, quel que soit leur sexe.
- Deux pays qui n'interdisaient auparavant que le harcèlement sexuel des femmes ont adopté une nouvelle législation sans distinction de sexe.
- 8 pays ont nouvellement adopté ou modifié leur législation pour interdire spécifiquement le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle, comme l'ont fait 9 pays pour l'identité de genre.
- Les protections contre le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement fondé sur le comportement sexuel ont également augmenté au cours de cette période, tout comme les interdictions de harcèlement par des collègues de travail et d'autres personnes sur le lieu de travail.



## Les pays ont-ils renforcé les lois interdisant le harcèlement sexuel au travail ?



La figure décrit la couverture des lois sur le harcèlement sexuel au travail pour les femmes. Tel qu'indiqué dans le texte, les lois sur le harcèlement sexuel devraient couvrir tous les genres. Dans la grande majorité des pays, la législation utilise un langage neutre ou inclut les genres. Cependant, dans certains pays, la législation interdit explicitement le harcèlement sexuel des femmes, mais pas des hommes, ou se trouve dans des lois ou des sections de lois spécifiques aux femmes.



**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](http://worldpolicycenter.org)

Courriel : [world@ph.ucla.edu](mailto:world@ph.ucla.edu)