

Général

L'article 1, paragraphe 1, de la convention interdit la discrimination dans l'emploi et la profession fondée, entre autres, sur le sexe. Depuis de nombreuses années, la commission a relevé et attiré l'attention sur les diverses manifestations de la discrimination sexuelle couverte par la convention. A cette occasion, elle a de plus en plus noté les efforts des nombreux gouvernements du monde pour traiter le harcèlement sexuel dans l'environnement du travail. Elle note que le harcèlement sexuel amoindrit l'égalité au travail en mettant en cause l'intégrité, la dignité et le bien-être des travailleurs. Le harcèlement sexuel nuit à l'entreprise en affaiblissant les fondements de la relation de travail et en diminuant la productivité.

La commission a auparavant exprimé le point de vue selon lequel le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle et devrait être traitée dans le cadre des obligations découlant de la convention. Ainsi, conformément à la convention qui prescrit l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'adoption d'une politique de promotion de l'égalité des chances et de traitement, des mesures devraient être prises pour éliminer le harcèlement sexuel.

Tenant compte de la gravité et des répercussions graves de cette pratique, la commission prie instamment les gouvernements de prendre les mesures appropriées pour interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. La commission a eu la possibilité d'examiner, pendant des années, des législations et politiques nationales diverses sur cette question, de même que des décisions judiciaires et conventions collectives diverses qui, toutes révèlent des approches, définitions et procédures similaires. Les définitions contiennent les éléments essentiels suivants: 1) (*quid pro quo*) 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, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail; 2) (*environnement de travail hostile*) une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Cependant, la commission a relevé, dans son examen des diverses approches nationales, que certaines initiatives ne répondent pas à la protection entière contre le harcèlement sexuel qui serait nécessaire et appropriée pour protéger de cette forme de discrimination sexuelle. La commission est d'avis qu'il serait utile de fournir des orientations aux Membres ayant ratifié de manière à les aider pour une meilleure application de la convention à cet égard. Dans ce sens, la commission prie les gouvernements de fournir dans leurs prochains rapports les informations sur les points suivants:

- le harcèlement sexuel est-il interdit dans l'emploi et la profession, et le cas échéant, par quel biais? Par exemple: par des lois, des politiques ou des codes;

- la définition du harcèlement sexuel. Contient-elle les notions de *quid pro quod* et d'*environnement de travail hostile*?
- les personnes protégées; des demandeurs d'emploi ou de formation aux travailleurs à temps complet;
- l'étendue de la protection; apprentissage, formation, accès à l'emploi, conditions d'emploi et le travail pour toute profession;
- l'étendue de la responsabilité; employeurs, superviseurs et collègues de travail, et éventuellement les clients ou autres personnes rencontrés dans le cadre du travail;
- les procédures administratives traitant du harcèlement sexuel, y compris la protection des victimes et des personnes accusées de harcèlement;
- les mécanismes et procédures de mise en oeuvre, y compris des informations sur les activités de l'inspection du travail;
- les décisions judiciaires;
- les mesures éducatives et de sensibilisation;
- la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le traitement de la question du harcèlement sexuel à travers les politiques et conventions collectives.