

Les violences fondées sur le genre
dans l'espace professionnel

Les violences fondées sur le genre dans l'espace professionnel

1 - Introduction

La sémantique du verbe travailler ramène au terme latin "tripaliare" qui se traduit par torturer... Le travail, symbole de soumission durant l'antiquité devient, selon Sartre, l'instrument de la libération de l'Homme. Pourtant, c'est plutôt le premier symbole que nous retrouvons, aujourd'hui, dans plusieurs milieux professionnels ; et ce sont les femmes qui sont les plus confrontées à cette symbolique. Les femmes tunisiennes, actrices socio-économiques à part entière, demeurent la cible privilégiée de violences dans le milieu professionnel.

L'enquête, initiée par le CREDIF et ONU Femmes sur la VFG dans les espaces publics, première du genre en Tunisie, avait pour objectif de nous informer sur l'ampleur du phénomène des VFG dans tous les espaces non privés. Après une première publication de certains résultats, suivie d'un focus sur les VFG dans les moyens de transports¹ et sur les VFG dans la rue², nous optons pour une analyse spécifique aux violences à l'encontre des femmes dans le lieu de travail. Les violences au travail englobent toutes les situations de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son contrat de travail.

Le présent bulletin met en exergue les résultats obtenus à partir de cette nouvelle analyse focalisée sur les VFG dans le lieu de travail en termes de prévalence, d'attitude et de perception.

1 Le Bulletin de l'OGEC, n°1, mai 2016.

2 Le Bulletin de l'OGEC, n°2, septembre 2016.

2- Violences dans l'espace professionnel, quelle typologie adopter

Bien que les VFG désignent des violences qui découlent de relations inégales de pouvoir entre hommes et femmes et qui sont dirigées contre une femme car elle est une femme, quel que soit le lieu où elles sont exercées, il est important de les caractériser selon le lieu où elles sont exercées et la personne exerçant la violence. Si la violence conjugale ne peut être dissociée du conjoint et présente, à ce titre, un ensemble de caractéristiques propres, les violences dans le lieu de travail possèdent un ensemble de spécificités ne pouvant être translatées en dehors de ce milieu.

D'une manière générale, les violences au travail désignent "toute situation où les personnes sont maltraitées, menacées ou agressées dans des circonstances liées à leur travail qui mettent explicitement ou implicitement à l'épreuve leur sécurité, leur bien-être"³.

Il devient alors impératif d'identifier une typologie spécifique aux VFG dans le lieu de travail. Les différentes publications en matière de violence perpétrée contre les femmes dans le milieu professionnel ne font pas consensus quant à leur typologie. Aussi, avons-nous, après recherche documentée et concertation, établi une nomenclature des VFG dans le lieu de travail en 4 modalités⁴ :

- le harcèlement moral,
- le harcèlement sexuel,
- la violence physique,
- la violence économique.

3 Rapport CEE 1995.

4 Modalités auxquelles on pourrait greffer le viol.

2-1 Le harcèlement moral

D'une manière générale, le harcèlement se traduit par "tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées"¹ et qui se produisent de manière répétée, pendant une période déterminée.

Le harcèlement est moral lorsqu'il se manifeste par des "comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui travaille, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"². Selon le Journal Officiel de Nouvelle Calédonie, le harcèlement moral est «une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et/ou systématique... manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire».

En pratique, le harcèlement moral peut se manifester par des dénigrements à répétition, des insultes, des pratiques de chantage, des sanctions disproportionnées, etc.

2-2 Le harcèlement sexuel

Qu'il soit exercé en milieu professionnel ou pas, le harcèlement sexuel se définit par toute forme de pression dans le but d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante³.

Il s'agit précisément de tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, ressenti comme importun par la personne visée et portant atteinte à sa dignité.

En pratique, le harcèlement sexuel peut, par exemple, prendre la forme d'attouchements, d'allusions à caractère sexuel, de messages suggestifs, etc.

2-3 La violence physique

La violence physique regroupe tous les actes qui causent une blessure physique ou un traumatisme non accidentel qui porte atteinte directement à l'intégrité physique des femmes.

2-4 La violence économique

D'aucuns associent la violence économique fondée sur le genre à une violence conjugale. Aussi, très peu de travaux sont consacrés à la violence économique à l'encontre des femmes dans le milieu professionnel. Et les définitions qui lui sont attribuées ne bénéficient pas du même consensus que celles des violences physiques et sexuelles.

La violence économique à l'encontre des femmes est définie comme étant «tout acte qui consiste notamment à nier à une femme le droit d'accéder aux ressources et d'en avoir la libre disposition»⁴. Translatée au milieu professionnel, cette définition se rapporte à toute action d'exploitation abusive de la situation de dépendance économique de la salariée allant d'une rémunération en deçà de celle de ses collègues à une privation de promotion ou de droit de congé.

3- Caractéristiques de l'échantillon

Issu de la base de sondages construite à partir du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (INS, 2014), l'échantillon a été sélectionné selon un sondage à 2 degrés.

1 Centre Canadien d'Hygiène et de sécurité dans le Travail

2 Portail du Droit Belge (<http://www.droitbelge.be>)

3 Service-public.fr, le site officiel de l'administration française (<https://www.service-public.fr>)

4 Mettre fin à la violence à l'égard des femmes : des paroles aux actes, étude du Secrétaire général des Nations Unies.

Comme c'est le cas pour la sélection d'échantillons de ménages, le protocole adopté a d'abord reposé sur le découpage géographique de l'ensemble des ménages en 40000 districts. Le district désigne l'unité de dénombrement de l'INS¹. Il est constitué en moyenne de 70 ménages².

Au premier degré, l'ensemble des districts a été subdivisé en 21 strates réparties selon la région (le territoire étant découpé en 7 régions administratives) et le milieu (urbain péri-urbain et rural). 200 districts ont alors été sélectionnés via un sondage stratifié à allocations proportionnelles.

Pour le second degré, on a opté pour un tirage systématique. Dans chacune des 200 unités primaires sélectionnées, 20 ménages ont été choisis. Finalement, le choix de la personne à interroger au sein du ménage a reposé sur la table de Kish.

Au final, l'échantillon de répondantes compte 2913 femmes âgées de 18 à 64 ans dont la distribution selon la région est fidèle à la structure de la population totale des femmes tunisiennes. Nous n'en retiendrons que l'échantillon de 1333 femmes occupant ou ayant occupé un emploi.

Ne disposant pas d'informations sur la distribution des femmes tunisiennes occupant ou ayant occupé un emploi selon les différentes caractéristiques sociodémographiques, nous ne pouvons envisager d'étudier la représentativité de notre échantillon par rapport à l'ensemble des femmes tunisiennes de même condition.

La répartition de l'échantillon selon le gouvernorat montre que 33.5% des répondantes résident dans le Grand Tunis alors que l'ensemble des gouvernorats de l'ouest du territoire n'est représenté qu'à raison de 11.5%.

Et c'est le gouvernorat de Tataouine qui est le moins

représenté avec seulement 6 femmes, soit 0.5%.

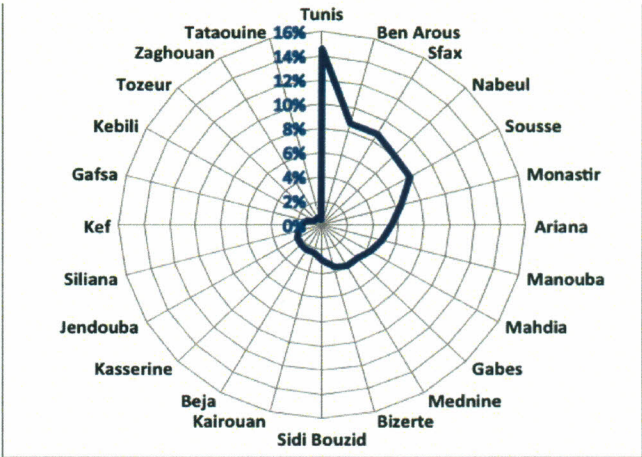


Fig.1 : Répartition des répondantes selon le gouvernorat

La distribution des femmes enquêtées selon l'âge montre une sur-représentation des femmes âgées de 30 à 44 ans qui constituent presque 50% de l'échantillon global.

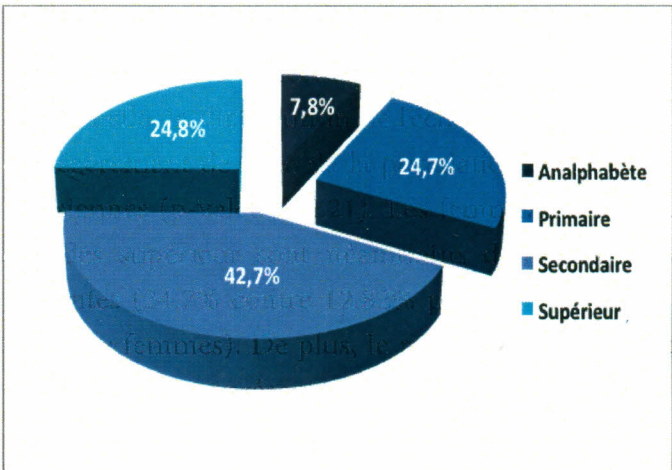


Fig.2 : Répartition des enquêtées selon le niveau d'études

53% des femmes interrogées qui occupent ou ont occupé un emploi n'ont pas renseigné sur leur profession. Et si l'on se restreint à l'ensemble des femmes ayant fourni l'information, 38.8% de ces dernières exercent dans la fonction publique, dans une entreprise privée ou dans un commerce. A noter que seules 6.7% des répondantes sont des cadres supérieurs.

1 Institut National de la Statistique.
2 En réalité, le nombre de ménages par district est compris entre 50 et 149.

4 - VFG dans le lieu de travail, prévalences et caractéristiques démographiques

A l'issue de l'enquête, la prévalence de la VFG dans le milieu professionnel atteint le chiffre ahurissant de 47.4%.

La répartition de cette violence selon les différents types, se présente comme suit¹ :

Harcèlement Moral	Harcèlement Sexuel	Violence Physique	Violence Economique
36%	13.1%	6.8%	38.1%

Tableau 1 : Ampleur des violences subies dans le lieu de travail

Dans les gouvernorats côtiers considérés comme touristiques (Nabeul, Sousse, Mahdia et Monastir), la prévalence des VFG dans le lieu de travail dépasse 60% avec une dominante de harcèlement moral et de violence économique. Mais si l'on considère la répartition de la violence selon le gouvernorat, le "palmarès" revient à Tunis, Nabeul et Sousse, villes présentant des densités de population des plus élevées.

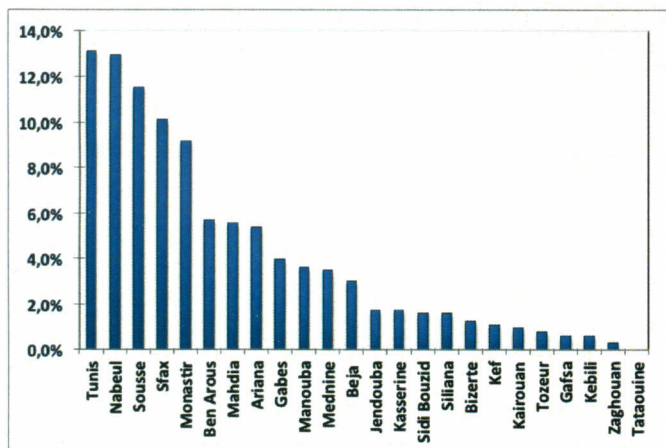


Fig.3 Répartition de la VFG dans le milieu professionnel selon le gouvernorat

La répartition selon l'âge des femmes victimes de VFG dans le travail est quasi identique à celle de

¹ A ces différents types de violence déclarée, il faudrait ajouter 2 cas de viol qui n'ont pas donné lieu à des poursuites judiciaires.

l'ensemble des femmes constituant l'échantillon (p-valeur = 0.23) avec presque 50% de femmes âgées de 30 à 44 ans.

Ainsi, l'âge de la femme ne représente pas un facteur de risque des VFG dans le milieu professionnel.

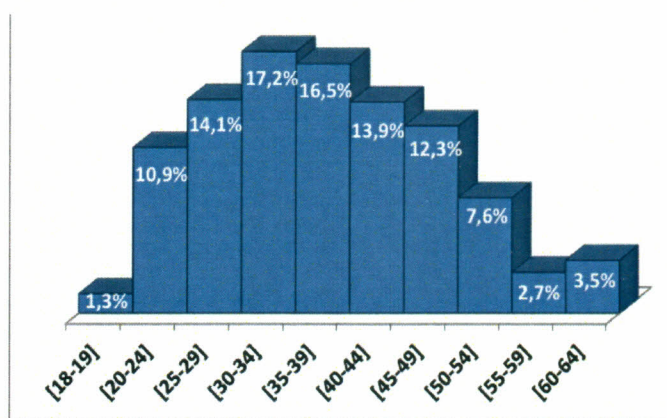


Fig.4 : Répartition selon l'âge des victimes de VFG dans le lieu de travail

L'état matrimonial ne semble pas non-plus contribuer au risque de violence contre les femmes dans le milieu professionnel puisque la distribution de l'état matrimonial des femmes victimes de VFG est significativement identique à celle de l'échantillon de femmes enquêtées (p-valeur = 22%).

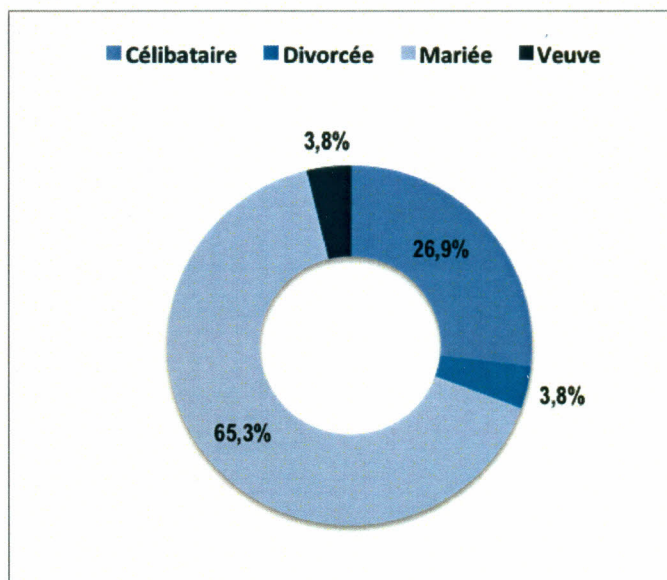


Fig.5 : Etat matrimonial des femmes victimes de VFG en milieu professionnel

Lorsque l'on analyse la présence de VFG dans le lieu de travail relativement au niveau d'études, on trouve une répartition de l'ensemble des femmes victimes de violence calquée sur l'échantillon de femmes interviewées (p-valeur = 0.21) .

Quel que soit le niveau d'études, deux types de violences sont hégémoniques : le harcèlement moral et la violence économique.

A un degré moindre, le harcèlement sexuel est exploré pour tous les niveaux d'études avec une légère modération auprès des femmes analphabètes.

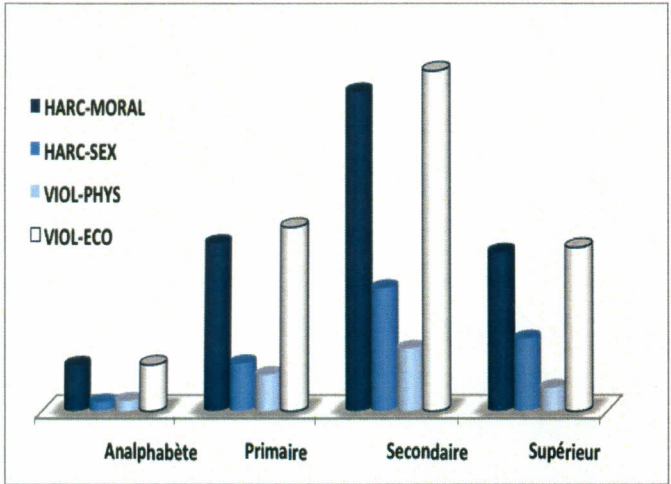


Fig.6 : VFG dans le milieu de travail selon le type de violence et le niveau d'études

En termes de prévalence, aucun niveau d'études ne se détache des autres niveaux ; la prévalence dépasse systématiquement 40%, quel que soit le niveau d'études.

Analphabète	Primaire	Secondaire	Supérieur
40.4%	45.1%	44.7%	46.2%

Tableau 2 :Prévalence de la VFG dans le milieu professionnel selon le niveau d'études

A titre de conclusion, nous pouvons affirmer que les VFG restent un fléau omniprésent dans le milieu professionnel et que ce sont les femmes qui en sont la cible indépendamment de leur âge, leur état matrimonial et leur niveau d'études.

5 - Femmes victimes de VFG dans l'espace professionnel, perceptions et attitudes

Les réactions des femmes aux violences subies dans le milieu du travail ont été très diverses, passant de la plainte auprès des services de police (5.4%) ou au syndicat (4.3%), à l'effusion de quelques larmes (12.8%) jusqu'à la passivité totale (34%).

Sur l'ensemble des femmes enquêtées, 11 femmes seulement déclarent avoir abandonné leurs emplois suite à une violence subie au travail. Ces femmes ont toutes été victimes de violence économique et de harcèlement moral (auxquels s'ajoute un cas de viol).

Alors que du côté de l'auteur de la violence, la conséquence professionnelle de cette VFG s'est manifestée par 12 licenciements et 2 promotions!

Il est un fait que la violence fondée sur le genre est omniprésente dans le monde professionnel. Il est aussi un fait que les femmes tunisiennes ne s'y résignent pas et qu'elles rejettent catégoriquement à plus de 67% toute forme de VFG dans le milieu du travail. Ce refus est encore plus manifeste lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel (80% des femmes interrogées).

Il reste, néanmoins, 10 femmes qui acceptent les VFG au travail quelle qu'en soit la nature!

Héla OUAILI-MALLEK
Universitaire spécialiste en Statistiques

Les violences fondées sur le genre dans l'espace professionnel : étude du cadre juridique.

La violence dans l'espace professionnel est un phénomène qui porte atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être des travailleurs et des employeurs. Ses effets néfastes peuvent atteindre les familles des victimes ainsi que celles des auteurs des violences. La violence dans le monde de travail a également des incidences préjudiciables sur l'entreprise dès lors qu'elle affecte la productivité des travailleurs/ travailleuses et crée un environnement de travail hostile.

La violence au travail revêt des formes multiples. Elle peut être physique¹, psychologique², sexuelle³. Elle peut être qualifiée de violence sexiste. En effet, « *La violence physique, psychologique et*

sexuelle peut être considérée comme sexiste si elle découle d'un rapport de force inégal entre hommes et femmes ou si elle est motivée par un comportement non conforme de la victime aux rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes. »⁴. D'après le rapport annuel du Fonds des Nations Unies pour la population pour l'année 2009, les femmes et les filles sont les principales victimes de la violence sexiste dont les auteurs sont essentiellement des hommes⁵. Il n'empêche que les hommes peuvent être également cible de la violence sexiste lorsqu'ils ne correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants.

Dans le monde de travail, il existe des catégories de travailleurs/ travailleuses de secteurs d'activités et de professions qui sont particulièrement exposés aux risques de la violence et qui méritent une protection renforcée.

Dans les développements qui vont suivre, nous allons examiner, dans l'ordre juridique national, les règles qui ont trait, d'une manière directe ou indirecte à la question de la prévention et de la lutte contre les violences en général et les violences fondées sur le genre dans le monde de travail en particulier. Le constat qui s'impose, de prime abord, est que la réglementation nationale en la matière s'avère **fragmentaire et insuffisamment protectrice(I)**. L'évolution que connaît la question en droit international ainsi que les expériences de certains pays en matière de prévention et de sanction de la violence sur le lieu de travail(II), nous incite à affirmer la **nécessité de l'adoption d'une législation spécifique qui pallie les carences de la réglementation actuellement en vigueur, en apportant des réponses adaptées au phénomène(III)**.

1 -« La violence physique s'entend de l'usage de la force physique contre une personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques, sexuels ou psychologiques. », Bureau international de travail, Rapport soumis pour discussion à la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, octobre 2016, p 3, n°9. Rapport disponible sur le site de l'Organisation internationale de travail.

2 -« Elle comprend la violence verbale ou non, le harcèlement psychologique ou moral, le harcèlement sexuel, les mesures d'intimidation ou les menaces. Elle consiste par exemple à manipuler la réputation de quelqu'un, à isoler une personne, à faire de la rétention d'information, à attribuer à une personne des tâches qui ne correspondent pas à ses aptitudes ou à fixer à une personne des objectifs impossibles à atteindre ou des délais impossibles à respecter. », Rapport précité, p.4, n°11.

3 -« Acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou acte visant un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition(...) Dans le monde du travail, elle peut combiner violence physique et violence psychologique ainsi que différents types de comportements tels que des commentaires indésirables, des plaisanteries importunes, des brefs contacts physiques non sollicités et l'agression sexuelle. L'expression de cette forme de violence est le harcèlement sexuel. », Rapport précité, p.4, n°13.

4 - Rapport précité, p. 5, n°15.

5 - Fonds des Nations Unies pour la population, Rapport annuel, 2009, pp24 et suivantes, WWW.unfpa.org

I / Une réglementation nationale fragmentaire et insuffisamment protectrice :

Dans l'ordre juridique tunisien, aucune norme juridique ne traite d'une manière spécifique de la question des violences fondées sur le sexe sur le lieu de travail. Cependant, certaines dispositions éparpillées dans différentes sources touchent certains aspects du phénomène. Elles sont renfermées par la nouvelle Constitution tunisienne de 2014(a), le Code de travail(b), la convention collective cadre(c), la loi portant statut général de la fonction publique(d) ainsi que le Code pénal(e).

a-La protection contre les violences dans la Constitution :

L'article 46 de la Constitution de 2014 dédié à la garantie des droits des femmes n'a pas manqué d'aborder le problème des violences faites aux femmes. Il commande à l'Etat de prendre les mesures nécessaires afin d'éradiquer les violences faites aux femmes. Incluse dans la loi fondamentale, cette disposition s'impose à toutes les instances applicatrices de la Constitution. Cependant, à l'instar de la plupart des dispositions constitutionnelles, elle n'est pas directement applicable par les tribunaux pour résoudre les litiges qui lui sont soumis et appelle l'intervention du législateur en vue de préciser les mesures appropriées pour lutter contre le phénomène des violences fondées sur le genre.

b -La protection contre les violences dans le Code de travail :

Le Code de travail tunisien accorde très peu d'intérêt à la question de violences commises sur les lieux de travail. Fait défaut, en effet, une disposition consacrée à la prévention et à la sanction des multiples formes de violence qui ciblent, d'une manière spécifique, la femme travailleuse.

Une lecture extensive de certaines dispositions du Code de travail nous permet de dégager une forme de protection contre le harcèlement moral ou sexuel pouvant toucher la femme sur le lieu de travail. En effet, l'article 76 du Code exige des chefs d'entreprises employant des femmes et des enfants de moins de dix-huit ans de veiller au maintien des bonnes mœurs et à la décence publique.

Le même impératif s'impose aux chefs d'établissements exerçant dans le secteur agricole.

L'article 373 du même Code précise qu'ils sont : « tenus de veiller au maintien des bonnes mœurs et de la décence publique dans tous les lieux, même non clôturés, où sont appelés à travailler des femmes ou des enfants de moins de 16 ans. ». Partant de la considération qu'un harcèlement moral ou sexuel peut découler de l'exposition à des propos ou des actes obscènes, l'obligation faite à l'employeur de veiller aux bonnes mœurs et à la décence publique favorise le respect de l'intégrité morale de la femme travailleuse. Les dispositions susmentionnées n'indiquent pas, cependant, la sanction encourue par l'employeur qui faillit à cette obligation. Elles ne permettent pas, par ailleurs, de faire face aux diverses autres formes de violences qui touchent les travailleurs/ travailleuses sur le lieu de travail.

Au nombre des cas de faute grave, tenue pour l'une des causes réelles et sérieuses justifiant le licenciement du salarié, l'article 14 quater du Code de travail cite : « le fait de se livrer, pendant son travail ou sur les lieux de travail, à des actes de violence ou de menace dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise. ». Cette disposition ne fournit guère de protection suffisante contre les violences fondées sur le genre, dans les lieux de travail, dès lors qu'elle ne recouvre pas les différentes

formes de violences qui peuvent se produire dans la pratique et qu'elle ne s'étend pas au cas de violence commise par l'employeur à l'encontre de l'une de ses employées.

L'article 152-2 du Code de travail, inclus dans un titre III relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dispose que tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit, entre autres mesures, garantir des conditions et un milieu de travail adéquats. L'énoncé cité est certes assez vague. Cependant une interprétation large permet d'inclure, dans les obligations qui incombent à l'employeur, celle de prévenir les violences au travail. En effet, bien que la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail s'intéresse, principalement, à la protection des salariés contre les dangers manifestes liés à la manipulation de machines et de substances nocives, il est de plus en plus nécessaire d'incorporer les risques inhérents aux violences dans les risques professionnels qu'il faut prévenir. Il ne demeure pas moins que la disposition étudiée n'est guère suffisante pour endiguer le phénomène car, outre l'imprécision qui la caractérise, elle ne permet pas de prévenir les violences dont l'employeur lui-même est l'auteur.

c-La protection contre les violences dans la convention collective cadre :

Outre le Code de travail, la convention collective cadre, approuvée par arrêté du ministre des affaires sociales en date du 29 mai 1973¹ garantit aux salariés du secteur privé une forme de protection contre certaines manifestations de violence dont ils peuvent être victimes lors de l'exercice de leurs fonctions. L'article 12 de cette convention cadre stipule,

en effet, que : « Le travailleur a droit, conformément aux règles de Code pénal et des lois en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures et diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, le préjudice que subirait le travailleur sera réparé conformément à la législation en vigueur. ». La réponse apportée par la disposition citée semble insatisfaisante puisque, au lieu de prévoir des solutions adaptées à la spécificité du phénomène, elle ne fait que renvoyer vers le Code pénal pour l'incrimination des agissements mentionnés et aux règles de droit commun relatives à la responsabilité civile en ce qui concerne la réparation du préjudice subi.

d-La protection contre les violences dans le statut général de la fonction publique :

Les fonctionnaires, hommes et femmes, ont droit à la protection juridique. L'Etat est tenu de protéger ses agents contre les diverses formes de violence dont ils pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer le préjudice qui en résulte. Dans son article 9, la loi n°83-112 du 12/12/1983 portant statut général de la fonction publique dispose : « L'agent public a droit, conformément aux textes en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet ». La protection dont bénéficie l'agent public sur la base de cette disposition est très importante, notamment, pour les agents publics de certains services publics qui sont plus exposés à la violence tel que le secteur de la santé publique ou de l'éducation. Mais comme nous l'avons souligné en ce qui concerne l'article 12 de la convention collective cadre qui renferme une norme similaire, le statut général de la fonction publique, après avoir affirmé le principe de la protection garantie à l'agent public, se limite pour ce qui est des mesures préconisées,

1 - JORT, 116e année, n°21, 1er juin 1973, p.854.

en vue de sanctionner les actes énumérées, à renvoyer à la législation en vigueur. Ce renvoi concerne notamment les articles 125 et 127 du Code pénal se rapportant aux outrages et violence à fonctionnaire public ou assimilé.

e-La protection contre les violences dans le Code pénal :

En plus des dispositions susmentionnées du Code pénal ayant trait aux outrages et violence à fonctionnaire public et assimilé dont la protection est d'une portée limitée, une réforme a été introduite en 2004 sur l'article 226 du Code pénal tunisien en vue d'incriminer le harcèlement sexuel. Cette disposition s'est révélée d'une efficacité très réduite pour lutter contre le phénomène. Il lui est reproché l'exigence, dans la définition du crime, de : « la persistance dans la gêne d'autrui par la répétition d'actes, ou de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à la dignité de la victime ou d'affecter sa pudeur » alors qu'un agissement unique peut causer des séquelles indélébiles sur la personne qui le subit. De plus, apporter la preuve du harcèlement sexuel constitue pour la victime une difficulté quasiment insurmontable. Cette difficulté est de nature à la décourager de porter plainte d'autant plus qu'elle risque de se transformer en accusée si elle ne réussit pas à prouver ses allégations. En effet, d'après l'article 226 quater du Code pénal si une ordonnance de non-lieu ou un jugement d'acquittement sont rendus, la personne contre laquelle la plainte a été dirigée peut demander la réparation du préjudice subi sans préjudice des poursuites pénales du chef de dénonciation calomnieuse.

II / La réglementation de la violence fondée sur le genre sur les lieux de travail en droit international et droit comparé :

Lors de sa 325^e session, tenue en novembre 2015, le Conseil d'administration du Bureau International de Travail a pris la décision d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la conférence

internationale une question sur la « violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail » en vue d'une action normative. L'inscription de la question sur l'ordre du jour de la conférence de l'OIT fait écho aux demandes formulées principalement par le groupe des travailleurs qui n'ont cessé, depuis quelques années, de revendiquer l'élaboration d'une norme internationale relative à la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde de travail. Une telle norme aurait le mérite de doter les gouvernements, les syndicats et les employeurs d'instruments permettant la lutte contre les violences fondées sur le genre sur les lieux de travail.

Plusieurs conventions de l'OIT abordent le problème des inégalités entre les hommes et les femmes ou encore s'attachent à protéger certaines catégories vulnérables de travailleurs contre la violence¹. Cependant, jusqu'à présent aucune norme de portée générale ne traite de la question d'une manière spécifique.

1 - La convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; La convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 dont l'article 5 exige de tout Etat membre de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence ; La recommandation n° 200 sur le VIH et le sida et le monde du travail (2010) précise qu'il faut prendre des mesures pour prévenir et faire cesser la violence et le harcèlement au travail ; La recommandation n° 204 relative à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (2015) requiert que les Etats membres s'assurent de l'inclusion d'un cadre de politiques intégrées dans les stratégies ou plans nationaux de développement, « Ce cadre de politiques intégrées devrait porter sur (...) la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail.

Pour pallier cette lacune, la commission d'experts de l'OIT a essayé de rattacher le harcèlement sexuel aux discriminations fondées sur le sexe bannies par la convention n°111¹.

En Europe, une directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Europe de 2002 ayant trait à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, estime que le harcèlement et le harcèlement sexuel² sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont par conséquent interdits. Elle enjoint aux Etats membres d'encourager, par le biais de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs ainsi que les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelles de prendre toutes les mesures qui sont à même d'empêcher toute discrimination fondée sur le sexe, et en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

1 - Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (1A), conférence internationale du travail, 91e session, 2003, p497498- :

« ...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 traité dans le cadre des obligations découlant de la convention n° 111. 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. ».

2 - La directive 2002/73/CE définit le harcèlement comme étant la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Pour définir le harcèlement sexuel, la directive retient les mêmes éléments de définition du harcèlement tout en ajoutant la précision qu'il s'agit d'un comportement à connotation sexuelle.

Plusieurs Etats membres de l'Union Européenne se sont dotés d'instruments qui visent à prévenir et à combattre le phénomène de violences fondées sur le genre au travail. Mais tandis que certains pays européens ont préféré adopter une législation spécifique pour s'attaquer au problème, d'autres ont considéré que leur législation pénale, civile, de santé et sécurité était suffisante pour le résoudre³.

La législation française peut être considérée comme l'une des législations européennes les plus élaborées en matière de lutte contre une forme spécifique de violence dans les lieux de travail qui est le harcèlement. Le Code de travail français consacre, en effet, un titre V aux harcèlements. L'article L. 1152-1 de ce Code interdit les agissements répétés de harcèlement moral infligés au salarié ayant pour objet ou pour effet : « *une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* ». L'alinéa suivant du même article prohibe toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire visant un salarié ou une personne en formation qui a subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. L'article met à la charge de l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral. Il prévoit une procédure de médiation pouvant être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime du harcèlement moral ou encore par la personne mise en cause⁴. Par ailleurs, l'article 1152-5 énonce que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral

3 - DI MARTINO(V), HOEL(H), COOPER(C), Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, Office des publications officielles des Communautés Européennes, 2003, pp 47-57.

4 - Article L-1152- du Code de travail français.

est passible d'une sanction disciplinaire. Les mêmes mesures sont édictées par l'article L. 1153 en vue de régir les faits constitutifs de harcèlement sexuel. Ces mesures viennent ainsi s'ajouter à la répression pénale du crime de harcèlement sexuel que garantit l'article 222-33 du Code pénal français. L'article 1153 du Code de travail exige, d'ailleurs, d'informer, par tout moyen, du texte de l'article 222-33, les salariés, les personnes en formation ou en stage de même que les candidats au recrutement ou à un stage ou une formation en entreprise. Conscient de la difficulté inhérente à la preuve du harcèlement aussi bien moral que sexuel, le législateur français vole au secours des victimes et opte pour l'allègement de la charge de la preuve. En effet, d'après l'article L.1154, en cas de litige, la victime du harcèlement n'a qu'à établir les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. C'est à la partie défenderesse qu'il incombe d'apporter la preuve que les agissements en question ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Les actions en justice résultant des articles L.1153 et L.1154 du Code de travail français peuvent être exercées par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Au Maroc, outre les dispositions du Code pénal qui criminalisent le harcèlement sexuel d'une manière générale¹ le Code de travail marocain s'attache à faire face au problème de la violence dans les lieux de travail. C'est ainsi que l'article 40 de ce Code considère comme fautes graves commises par

1 - Selon l'article 5031- du Code pénal marocain : « Est coupable d'harcèlement sexuel et puni de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, quiconque, en abusant de l'autorité qui lui confère ses fonctions, harcèle autrui en usant de d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. ».

l'employeur, le chef d'entreprise ou d'établissement à l'encontre du salarié, l'insulte grave, la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche. Prenant en considération que pareils agissements sont en mesure d'affecter le salarié au point de le déterminer à abandonner son emploi ou encore que l'employeur peut y recourir dans l'objectif de pousser le salarié à la démission, l'article 40 susmentionné assimile à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes précédemment énumérées lorsqu'il est établi que l'employeur en est l'auteur. Pour prévenir et sanctionner les violences perpétrées par un salarié à l'encontre de ses collègues ou de son employeur, le législateur marocain considère que des faits tels que l'agression corporelle, l'insulte grave, l'incitation à la débauche constituent des fautes graves pouvant justifier le licenciement du salarié en cause².

III-La nécessité d'une réglementation spécifique à la question de violence fondée sur le genre dans l'espace professionnel :

Pourquoi est-il nécessaire d'adopter une législation spécifique consacrée à la prévention et à la sanction des violences qui s'exercent sur les femmes sur leur lieu de travail ? Comme nous l'avons pu constater lors de notre revue du cadre juridique national actuel, ni la législation de travail ni la législation pénale ne permet de couvrir tous les aspects du phénomène et d'apporter les solutions adéquates pour le résoudre de la manière la plus efficace. Une réglementation parcellaire des violences fondées sur le genre qui aborde le problème essentiellement sous l'angle de ses manifestations physiques ne peut éradiquer le phénomène. Pour faire face aux violences fondées sur le genre sur les lieux du travail, il est

2 - Article 39 du Code de travail marocain.

- Adopter un cadre juridique spécifique règlementant la question des violences sur les lieux de travail et qui met en exergue la violence fondée sur le genre.

- La loi dédiée à la prévention et la lutte contre la violence fondée sur le genre dans les lieux de travail doit contenir une définition du travailleur qui englobe les travailleurs / travailleuses les plus exposé(e)s à la violence comme les travailleurs/ travailleuses domestiques. La définition du lieu de travail ne doit pas être si étroite qu'elle se réduit au lieu de travail physique dès lors que les violences peuvent se produire pendant le trajet du domicile au travail ou encore à l'occasion d'une fête organisée dans le cadre professionnel ou par le biais de technologies ayant un lien avec les activités professionnelles. La définition de la violence doit tenir compte de toutes ses formes notamment la violence psychologique et la violence sexuelle.

- En vue de la prévention des violences fondées sur le genre sur le lieu de travail, la loi doit expressément étendre les obligations de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des travailleurs/ travailleuses à la protection contre les divers aspects de la violence.

- Inclure dans les conventions collectives une mention des différentes formes de violences et une

détermination claire des obligations de chacune des parties.

- Adopter un système de médiation en vue de discuter des problèmes de violences au sein de l'entreprise.

- Soutenir les victimes et leur accorder réparation.

- Prendre en considération lors de la détermination du régime de la preuve la spécificité de certaines formes de violences.

- Adopter des dispositions qui prévoient des congés et une assistance en faveur des victimes de la violence conjugale.

- Mettre fin à l'impunité dont jouissent les auteurs de certaines formes de violences et prescrire des sanctions dissuasives.

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger ceux qui témoignent des violences et s'y opposent des représailles.

Ikbal Ben Moussa
Juriste

Equipe de travail

Dalenda Bouzgarrou Largueche
Directrice générale du CREDIF
Sonia Ben Jemia
Sociologue chargée de l'OGEC

Wiem Gam
Ingenieur en statistiques
Zied Bouhaouala
Sociologue chercheur assistant à l'OGEC
Ines Matri
Graphiste designer