Informations de base

2022/2138(INI) INI - Procédure d'initiative	Procédure terminée
Harcèlement sexuel dans l'Union européenne et évaluation de MeToo **Subject** 4.10.09 Condition et droits de la femme 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail 4.15.15 Santé et sécurité au travail, médecine	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	ŠIMEČKA Michal (Renew)	05/08/2022
	Rapporteur(e) fictif/fictive KOPACZ Ewa (EPP) OHLSSON Carina (S&D) SPUREK Sylwia (Greens/EFA) NISSINEN Johan (ECR) RODRÍGUEZ PALOP Eugenia (The Left)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
15/09/2022	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
25/04/2023	Vote en commission		
04/05/2023	Dépôt du rapport de la commission	A9-0178/2023	
31/05/2023	Débat en plénière		
01/06/2023	Décision du Parlement	T9-0217/2023	Résumé

01/06/2023	Résultat du vote au parlement		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2022/2138(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Rapport d'initiative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	FEMM/9/09649

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE739.683	09/01/2023	
Amendements déposés en commission		PE742.396	03/02/2023	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A9-0178/2023	04/05/2023	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T9-0217/2023	01/06/2023	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2023)474	15/11/2023	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence

Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	30/01/2023	PEAB
SPUREK Sylwia	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	20/01/2023	The European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association
SPUREK Sylwia	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	18/01/2023	European Women's Lobby
OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	18/01/2023	Sveriges kvinnoorganisationer
OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	18/01/2023	TCO

OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	17/01/2023	European Women's Lobby
OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	11/01/2023	LO
OHLSSON Carina	Rapporteur(e) fictif /fictive	FEMM	11/01/2023	Svenskt Näringsliv

Harcèlement sexuel dans l'Union européenne et évaluation de MeToo

2022/2138(INI) - 01/06/2023 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 468 voix pour, 17 contre et 125 abstentions, une résolution sur le harcèlement sexuel dans l'Union européenne et l'évaluation de MeToo.

La violence à caractère sexiste, sous toutes ses formes, y compris le harcèlement sexuel, est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité des genres, de la discrimination et de la violation des droits de l'homme. Elle constitue une sérieuse entrave à la participation des femmes, des filles et des autres victimes dans tous les domaines de la vie privée et publique, les empêchant de jouir pleinement de leurs droits et de leurs libertés fondamentales. Dans l'Union européenne, une femme sur deux (55%) a été victime de harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans.

Condamnant fermement toute forme de violence sexiste, y compris la violence sexuelle, et toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, le Parlement a demandé une nouvelle fois à la Commission de soumettre, en vertu de l'article 83, paragraphe 1, du traité FUE, une proposition de décision du Conseil **définissant la violence à caractère sexiste comme un nouveau domaine de criminalité**. Il a également demandé que l'Union et tous les États membres ratifient rapidement la **convention d'Istanbul** sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel doit être compris parmi les infractions dans le domaine du travail, conformément aux directives anti-discrimination de l'Union en vigueur.

Les députés ont également souligné l'importance de lutter contre la **cyberviolence** sur le lieu de travail et d'accorder une attention particulière aux femmes et aux filles qui fuient la guerre, notamment aux femmes venant d'Ukraine.

Le harcèlement sexuel et le mouvement MeToo dans les États membres

Les députés ont apporté leur soutien au mouvement MeToo. Depuis 2017, ce mouvement s'est installé dans certains États membres et par la suite, des changements ont été apportés par les gouvernements et les organisations pour lutter contre les violences sexuelles, aider les victimes et remédier aux conséquences négatives sur la société. Les députés notent toutefois que dans certains États membres, **les progrès accomplis sont faibles ou inexistants** à cet égard, et invitent les États membres à élaborer et à mettre en application de leur propre initiative une législation et des politiques visant à lutter contre la violence sexuelle et le harcèlement sexuel.

La Commission et les États membres sont invités, entre autres, à :

- établir un ensemble complet de **règles minimales** qui s'attaque au problème persistant du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique dans sa globalité;

- mettre en place des dispositifs et des procédures efficaces de **signalement des cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail**, et à mettre au point les mesures pour assurer une protection contre les rétorsions ou les représailles à l'égard des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte;

- débloquer les ressources nécessaires pour encourager la création et le **maintien d'espaces sûrs sur le lieu de travail**, tant en ligne que hors ligne, dans lesquels les femmes, dans toute leur diversité intersectionnelle, puissent se rendre pour échanger des informations et obtenir l'aide de leurs pairs;

- veiller à **l'actualisation des lois** contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin de protéger les femmes travaillant à distance contre les abus en ligne;

- prendre en considération les besoins des femmes et des filles en matière **de sûreté et de sécurité** lorsqu'elles se rendent au travail ou en reviennent, ce en mettant en place des services de transport public sécurisés et un éclairage public suffisant et durable;

- assurer la recherche sur les pratiques reposant sur des **données factuelles** et la collecte systématique de données pertinentes, anonymisées, ventilées par sexe et par âge, et comparables, relatives aux cas de harcèlement sexuel. Les députés rappellent que le droit de l'Union impose aux États membres et aux institutions et agences de l'Union de veiller à l'existence d'un organisme pour l'égalité de traitement, qui apporte une aide indépendante aux victimes de harcèlement.

En ce qui concerne le **harcèlement sur le lieu du travail**, le Parlement a recommandé que les services de conseil externe fournissant des conseils sur le traitement adéquat du harcèlement sur le lieu de travail soient consultés par les employeurs afin d'assurer un environnement de travail sûr, de les informer sur les voies de recours à leur disposition, y compris sur les mesures disciplinaires, et sur la possibilité d'une conciliation précoce et d'offrir un accompagnement juridique et une aide aux victimes. Tous les travailleurs, au début de leur contrat, devraient recevoir des informations sur les procédures et les politiques anti-harcèlement en vigueur.

Étant donné que le harcèlement sexuel concerne les **personnes de tous les genres**, les députés ont souligné le rôle central des hommes et des garçons pour mettre fin à toutes les formes de harcèlement et de harcèlement sexuel. Les hommes et les garçons devraient contribuer positivement à faire cesser toutes les formes de harcèlement, notamment sexuel, et être associés à des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Les États membres, en concertation avec les partenaires sociaux, devraient veiller à ce que les employeurs prennent des mesures pour mettre en place un environnement de travail sûr et fournir une aide aux victimes ainsi que pour prévenir et traiter les cas de harcèlement sexuel, de cyberviolence et de violence de tiers au travail.

Le harcèlement dans les institutions de l'Union européenne

Le Parlement est convaincu que les institutions européennes devraient se comporter en **employeurs exemplaires**, en établissant des normes de **tolérance zéro** à l'égard du harcèlement sous toutes ses formes, en s'employant activement à prévenir le harcèlement, à protéger convenablement les victimes et à offrir un dispositif d'accompagnement global, en luttant contre toutes les formes de discrimination, en mettant strictement en application leurs règles en la matière et en appliquant des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives.

Les députés constatent que les cas de harcèlement sexuel et psychologique restent **insuffisamment signalés au Parlement**. Ils ont préconisé de faire mieux connaître les structures formelles et informelles existantes au sein du Parlement européen pour traiter les questions de harcèlement, de les renforcer et de les rendre plus professionnelles, afin que toutes les victimes puissent faire des signalements en toute confiance et en toute sécurité.

La résolution a rappelé que toutes les institutions européennes ont l'obligation de mettre en place toutes les mesures qui s'imposent ainsi que des protocoles d'intervention normalisés qui tiennent compte des questions d'égalité des genres pour prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence et s'y attaquer. Les institutions doivent veiller à ce que toutes les règles en vigueur garantissent une démarche de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de comportement répréhensible et un soutien et une protection sans faille à toutes les victimes. Les députés ont fait remarquer que, dans toutes les institutions, **des améliorations peuvent être apportées** afin de mieux protéger et aider les victimes et sanctionner les auteurs.

Le Parlement s'est félicité du fait que la présente législature soit la première pendant laquelle les députés européens ont dû signer une déclaration confirmant leur engagement à respecter le code du comportement approprié, dont certains points abordent expressément le harcèlement. Il a salué les mesures mises en œuvre au titre de la «feuille de route mise à jour pour l'adaptation des mesures préventives et des mesures de soutien précoce pour traiter les conflits et le harcèlement entre députés et assistants parlementaires accrédités (APA), stagiaires ou autres agents».

Tout en se félicitant de la formation à la prévention du harcèlement proposée aux députés, aux cadres du secrétariat du Parlement et au personnel, les députés ont demandé la mise en place d'une **formation obligatoire** en matière de prévention du harcèlement pour tous les députés au tout début de chaque mandat et pour tout le personnel. Ils ont demandé que toutes les personnes travaillant dans les locaux du Parlement soient régulièrement sensibilisées à la politique «**zéro harcèlement**» afin de leur donner les moyens de reconnaître et de signaler toutes formes de harcèlement.