



BRISER LE SILENCE

Au Royaume-Uni, une enquête du Trades Union Congress a révélé que 54% des travailleuses interrogées avaient elles-mêmes été victimes de violence domestique ou connaissaient une collègue de travail qui l'avait été¹. Ce chiffre n'est pas particulier au Royaume-Uni.

La violence domestique est un phénomène très répandu et a des répercussions sur le monde du travail, parce que les personnes qui en sont victimes ne laissent pas chez elles la souffrance et les traumatismes subis. Les travailleuses maltraitées courent le risque d'être licenciées à cause de leur faible productivité au travail. Leur santé et leur sécurité, voire leur vie, sont également menacées.

La violence domestique peut aggraver les inégalités de genre et saper la solidarité entre les salarié-e-s syndiqué-e-s. Le rôle d'un syndicat est de protéger la santé et sécurité au travail de ses membres, de les défendre face à leur employeur et de lutter contre la discrimination et les inégalités de genre. Les syndicats ont également un rôle à jouer pour sensibiliser à la prévention de la violence domestique et pour mettre fin à la culture de l'inégalité de genre, y compris au niveau de la société.

La violence domestique est

pour toutes ces raisons

une question syndicale et

du lieu de travail.

La violence domestique : une question qui concerne les syndicats et les lieux de travail

Document d'information à l'intention des affiliées de l'UITA

Contenu

Définition et quelques faits.....	2
Quelle est l'origine de la violence domestique ?	3
La violence domestique n'est PAS une question relevant de la sphère « privée »	4
Pourquoi la violence domestique est-elle une question syndicale ?	4
En quoi la violence domestique concerne-t-elle le lieu de travail ?	5
Quelles mesures mettre en place sur le lieu de travail ? ..	6
L'éventail des actions syndicales	7
Les références	9
Pandémie du Covid-19.....	10

¹ <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf> (en anglais)

Définition et quelques faits

La violence domestique est la forme la plus répandue de la violence fondée sur le genre. Dans certains pays, la violence domestique est appelée « violence conjugale », « violence familiale » ou « violence entre partenaires intimes ». Dans ce document, nous mettrons l'accent sur tous les aspects de la violence entre partenaires intimes.

Ces violences peuvent être d'ordre physique, sexuel, émotionnel ou psychologique – et comprennent la traque furtive, le harcèlement et le contrôle coercitif². La violence économique est également une facette de la violence domestique, lorsque l'auteur des faits de violence cherche à créer une dépendance économique chez la victime³.



8 personnes sur 10 qui font

l'expérience de la violence domestique sont des femmes

La violence domestique se produit entre partenaires intimes de sexe différent ou de même sexe, qui peuvent être mariés ou concubins. Elle peut se poursuivre après que la relation ait pris fin.

Elle peut prendre la forme d'un acte ponctuel de violence ou de plusieurs actes de violence qui constituent un cycle de maltraitance systématique.

Elle se manifeste dans toutes les classes sociales, indépendamment du niveau d'éducation ou du milieu culturel de la victime/du-de la survivant-e⁴ et de l'agresseur.

Les femmes sont touchées de manière disproportionnée, et représentent près de 8 personnes sur 10 ayant fait l'objet de violence domestique.

Les faits de violence domestique tendent à être plus graves quand les femmes en sont la cible. Lorsque les sévices vont jusqu'à la mort de la personne qui les subit, presque toutes les victimes sont des femmes et presque tous les auteurs sont des hommes⁵.

Il est estimé qu'en France, une femme meurt tous les 2 jours des mauvais traitements de son conjoint ou de son ex-conjoint⁶.

De plus, certaines femmes, notamment celles confrontées à des formes multiples et interconnectées de discrimination, peuvent être encore plus exposées à la violence domestique et éprouver des difficultés à accéder aux services sociaux et à l'aide juridique dont elles ont besoin.

² Le contrôle coercitif est un modèle de comportements systématiques visant à dominer une personne en créant un climat de peur par le biais de menaces, d'humiliation et d'intimidation, et à la priver de tout soutien.

³ « On peut citer quelques exemples : détruire les outils ou les vêtements de travail de la victime; l'empêcher physiquement de quitter le domicile; la battre ou la priver de sommeil au point où elle est incapable d'aller travailler; et la forcer à quitter son lieu de travail inopinément ». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_740539.pdf

⁴ L'utilisation des termes « victime » ou « survivant-e » dépend du contexte et de la manière dont la personne qui subit cette violence veut être perçue. Le terme « survivant-e » est de plus en plus utilisé car il a une connotation plus positive. Nous considérons souvent les victimes comme des personnes sans défense, sans pouvoir et incluses dans la catégorie dite des « groupes vulnérables ». En revanche, le terme « survivant-e » comprend implicitement l'idée que la personne maltraitée peut aller de l'avant, que ce soit en demandant de l'aide, en racontant ce qui lui est arrivé ou simplement en reprenant le contrôle de sa vie.

⁵ <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/domestic-abuse-is-a-gendered-crime/> (en anglais)

⁶ https://www.lexpress.fr/actualite/societe/une-femme-meurt-tous-les-2-jours-battue-par-son-conjoint_2061932.html

Quelle est l'origine de la violence domestique ?

La violence domestique touche les femmes de manière disproportionnée et doit être comprise dans le cadre du rapport de forces inégal entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les sociétés **patriarcales**. La violence domestique est un abus de pouvoir.

Le terme « patriarcat » signifie littéralement le « commandement du père » et renvoie à une structure sociétale invisible de domination masculine, dont la violence est partie intégrante. Les sociétés patriarcales sont partout présentes dans le monde, et les concepts qu'elles véhiculent ont souvent été intégrés par la collectivité. Certaines femmes en viennent même à considérer que la violence domestique est « normale » ou « justifiée » et entérinent le fait d'être battues, par exemple lorsqu'elles brûlent le repas, se disputent avec leur mari, sortent sans le prévenir ou refusent d'avoir des relations sexuelles. Il existe une forte corrélation entre les attitudes qui justifient la violence domestique et le fait qu'elle perdure⁷. En revanche, lorsque les normes sociétales ne légitiment pas la violence domestique, les cas sont moins fréquents.

Il n'y a absolument aucune justification – qu'elle soit sociétale, culturelle ou religieuse – de la violence domestique. L'Article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que :

« *Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne* ».

C'est l'auteur des actes de violence domestique qui doit être condamné, et non la survivante qui doit être blâmée – ce qui se produit aussi fréquemment dans les cas de harcèlement sexuel.

La violence domestique est un abus de pouvoir.



chloe s - Unsplash

La violence domestique doit ainsi être comprise comme **une manière pour les hommes de contrôler les femmes**, en les harcelant, en leur faisant peur et même en les tuant. Aucune femme ne peut être libre si elle est contrôlée par un homme.

En sus d'être tenus responsables de leur comportement, les hommes devraient également réfléchir à leurs propres attitudes et se demander quels en sont les fondements. La violence domestique a des conséquences dévastatrices pour la santé physique et mentale des femmes, ainsi que des répercussions sur leur situation économique.

En outre, la violence domestique affecte aussi les enfants de la famille. Les enfants qui y sont exposés peuvent souffrir de problèmes de santé physique et mentale et éprouver des difficultés relationnelles une fois adulte. Il incombe au contraire aux parents de veiller à ce que leurs enfants soient éduqués de manière à ne pas recourir à la violence et à ne pas l'accepter.

Les syndicats ont un rôle à jouer pour déconstruire les préjugés qui sous-tendent la violence domestique et ainsi contribuer à protéger leurs membres. Au sein des syndicats, les hommes peuvent et doivent être les agents du changement : ils peuvent/vous pouvez être des alliés décisifs de la lutte contre la violence domestique.

Il est important d'agir maintenant pour abolir la culture de l'impunité et prévenir la violence domestique, et également pour mettre fin au sexisme qui perpétue les faits de violence des hommes à l'égard des femmes.

⁷ [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis_\(en_anglais\)](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis_(en_anglais))

La violence domestique n'est **PAS** une question relevant de la sphère « privée »

Pendant longtemps, la violence domestique a été considérée dans le monde du travail comme une affaire strictement privée dans laquelle les employeurs, les syndicats et les collègues de travail ne pouvaient guère intervenir. Mais en 2019, les mandats de l'OIT, gouvernements, employeurs et travailleuses, ont convenu d'inclure des dispositions relatives à la violence domestique dans les nouvelles **Convention 190** (C190) et **Recommandation 206** (R206) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. L'adoption de ces instruments reflète un **changement fondamental**.

Le préambule de la C190 note

« que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier »⁸.

La C190 définit les mesures que peuvent et doivent prendre les gouvernements et les organisations des employeurs et des travailleuses pour soutenir les victimes et les survivant-e-s de la violence domestique, et pour

reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ». (Article 10 (f))⁹

Que la communauté internationale reconnaisse à présent les effets de la violence domestique sur le monde du travail, et convienne de les atténuer, peut potentiellement **sauver des vies**.

Convention 190 de l'OIT



ELLE PEUT CHANGER DES VIES

Syndiquons. Eduquons. Appliquons.

Pourquoi la violence domestique est-elle une question **syndicale**?

- **Un risque pour la santé et la sécurité.** La violence domestique est très répandue et touche de nombreux membres de l'UITA. Leur santé et leur sécurité, voire leur vie, sont menacées. Le rôle des syndicats est de protéger la santé et la sécurité de leurs membres, ainsi que leurs droits fondamentaux au travail. Cela signifie que toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris la violence domestique, doivent être prises en compte.
- **Défendre les travailleuses.** Les violences subies par les survivantes et leurs effets ne restent pas confinés au domicile lorsqu'elles se rendent au travail. L'impact de la violence domestique les accompagne, et les travailleuses victimes de mauvais traitements apportent leurs préoccupations et leur souffrance sur leur lieu de travail. Les problèmes rencontrés peuvent comprendre des difficultés pour se rendre au travail ; une baisse de leur capacité à effectuer des tâches et donc de leur productivité ; des congés maladie fréquents, des arrêts de travail, un taux d'absentéisme élevé et une faible motivation. Certaines travailleuses ont été licenciées à la suite de problèmes de rendement dus à la violence domestique. La perte de son emploi et le chômage peuvent à leur tour accroître la dépendance économique de la victime envers son agresseur et son risque d'être gravement blessée ou tuée. Il s'agit donc d'une question du lieu de travail et il est important que la survivante puisse compter sur le syndicat pour la défendre devant l'employeur.

⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749798.pdf



- **Lutter contre la discrimination et les inégalités de genre.** La violence domestique est une forme brutale de discrimination, à la fois la cause et la conséquence du rapport de forces inégal entre les hommes et les femmes, et elle se traduit par un abus de pouvoir et un contrôle économique. Elle aggrave les inégalités de genre. Par exemple, les femmes qui sont victimes de violence domestique ont plus tendance à travailler à temps partiel et sont moins susceptibles de progresser dans leur carrière professionnelle. Une survivante de la violence domestique peut se retrouver en situation de dépendance économique qui affectera sa capacité à entrer, rester et progresser sur le marché du travail, contribuant ainsi à creuser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les syndicats se sont engagés à combattre toutes les formes de discrimination et plusieurs d'entre eux ont fait de **la politique sur l'égalité** une priorité de leur programme : la violence fondée sur le genre, dont la violence domestique, doivent en faire partie.
- **Solidarité et camaraderie.** Lorsque les membres sont dans l'incapacité d'effectuer les tâches requises dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles, accusent des absences et des retards injustifiés et sont menacés de licenciement à cause des effets de la violence domestique en milieu de travail, le rôle et le devoir du syndicat sont de les soutenir, par exemple en facilitant l'accès à des services d'aide juridique ou d'aide aux victimes de violence domestique. Les syndicats ont également un rôle important à jouer pour sensibiliser à la prévention de la violence domestique et pour mettre fin à la culture de l'inégalité de genre et au sexisme en général, au niveau sociétal. Cette approche donne également un sens concret aux valeurs de **solidarité** et de **camaraderie** qui forment le socle du mouvement syndical. Les effets de la violence domestique sur les travailleuses et le syndicat peuvent éroder la solidarité et cette question doit donc être incluse dans tout programme syndical.

Thomas de Luze – Unsplash



En quoi la violence domestique concerne-t-elle le lieu de travail ?

Le lieu de travail peut constituer un refuge pour la survivante et lui donner un moment de répit durant lequel échapper à son agresseur. L'emploi est également une source d'indépendance financière. Ce sont autant d'éléments dont ont besoin les victimes pour échapper à une relation violente. Mais le lieu de travail peut aussi être un endroit dangereux où le partenaire violent peut aisément les trouver et les agresser.

La violence domestique peut aussi avoir un impact sur les collègues de travail. Lorsque la productivité d'une travailleuse est amoindrie par l'angoisse et la douleur subies, la charge de travail peut augmenter pour les autres travailleuses, créant ainsi une ambiance négative au travail. Si l'agresseur se rend sur le lieu de travail de la victime, cela implique un risque potentiel pour la sécurité de tous, clients et consommateurs compris.

La violence domestique est donc une question de santé et sécurité au travail.

La violence domestique peut également avoir de graves répercussions sur l'entreprise dans son ensemble. Le stress généralisé des collègues de travail, et/ou le congé maladie d'une survivante et/ou l'incarcération de l'auteur de violences sont autant de facteurs contribuant à une perte de productivité plus importante encore.

Il existe par ailleurs un argument économique plus large. En France, par exemple, il est estimé que les violences domestiques coûteraient 3,6 milliards d'euros par an à la société (un montant qui comprend les coûts directs, soit les moyens mis en œuvre au plan médical, dans la police et la justice, et le manque à gagner en termes de productivité économique)¹⁰.

Ces répercussions constituent une raison suffisante pour que les syndicats s'attaquent à la violence domestique au travail.

¹⁰ <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/2017/11/24/29001-20171124ARTFIG00108-les-violences-conjugales-couteront-36-milliards-d-euros-par-an.php>

Quelles mesures mettre en place sur le lieu de travail ?

Le lieu de travail constitue potentiellement l'espace dans lequel le syndicat peut mener une action importante pour prévenir et combattre les conséquences de la violence domestique. Il peut fournir divers moyens permettant de **libérer la parole** des victimes et leur donner accès à des informations et à un soutien. Il est donc essentiel de sensibiliser les travailleurs-euses, les employeurs, les gouvernements et le grand public.

La violence domestique est une question complexe, entourée de tabous, de préjugés, de mythes et de culpabilisation des victimes – avec par exemple la question simpliste « Mais pourquoi ne le quitte-t-elle pas ? » – et il n'existe pas de solution unique pour tous les cas. Trop souvent, les victimes ont perdu toute confiance en elle et n'osent pas s'exprimer, pour diverses raisons. Elles peuvent même nier ce qui leur arrive, réprimer ou minimiser les violences, et percevoir la violence de leur agresseur comme étant « normale »¹¹. De plus, « les signes de sévices physiques et en particulier d'autres formes d'abus peuvent être dissimulés pendant des mois, voire des années. Près d'un tiers des femmes victimes de violence domestique ne recherche de l'aide qu'après 10 ans de maltraitance et plus d'un tiers ne demande de l'aide qu'après 2 à 10 ans (...). Les femmes

Les gouvernements sont également tenus d'agir.

- **La C190** dit expressément que « **Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et [...] atténuer son impact dans le monde du travail** » (Article 10 (f)). **La R206** donne une liste des mesures minimales qui peuvent être prises (Para. 18) :

Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre :

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;

noires peuvent être confrontées à des difficultés additionnelles, tant au sein de leur communauté qu'à l'extérieur, dont le racisme de la part des services d'aide. La honte et le déshonneur sont des concepts culturels puissants, et les femmes asiatiques et d'autres minorités ethniques peuvent être mises au ban de leurs communautés si elles demandent de l'aide »¹². Le même constat s'applique aux personnes LGBTI, qui peuvent être confrontées aux préjugés de la police et des services sociaux lorsqu'elles signalent des cas de violence domestique.

Il est donc essentiel de créer un **monde du travail bienveillant, axé sur la confiance et la confidentialité**, et de mener des actions spécifiques contre la violence domestique.

Comme l'écrit l'OIT :

« Le monde du travail constitue un levier potentiel pour atténuer l'impact de la violence domestique, notamment parce que les victimes peuvent y chercher un soutien et de l'aide. L'employeur et les collègues de travail peuvent sauver des vies en offrant un havre de paix, de sécurité et de solidarité aux victimes de violence domestique, en servant de lien avec les services communautaires et en identifiant les cas de violence »¹³.

Les études montrent que la violence domestique augmente en période de crise économique, de pandémie ou lors de catastrophes naturelles. Au vu de ce que nous avons appris de la pandémie du COVID-19, le moment est venu pour les syndicats de demander l'ouverture de négociations avec les employeurs au sujet des répercussions de la violence domestique dans le monde du travail. [Se reporter à la page 10]

- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

- **La C190 stipule également que les employeurs ont un devoir de diligence pour garantir un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence domestique.**
- **Les syndicats et les employeurs ont un rôle à jouer en fournissant des informations, un soutien et des conseils et pour assurer la sécurité au travail. Il est bien entendu que les syndicats et les employeurs ne doivent pas nécessairement être des experts en matière de violence domestique, mais ils doivent/ vous devez savoir comment et où vous adresser à un-e spécialiste ou à un soutien en matière de violence domestique.**

¹¹ http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/ (en anglais)

¹² <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf> (en anglais)

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_740539.pdf



L'éventail des actions syndicales

A. Au niveau du syndicat

- Organiser des **formations, des sessions de sensibilisation et des discussions informelles** sur la violence domestique avec les travailleurs-euses (en particulier sur le cycle d'escalade de la maltraitance et du contrôle qui se met en place dans une relation violente, et sur la déconstruction des mythes et des préjugés concernant la violence domestique). Ces questions peuvent sensibiliser à la manière dont le syndicat est à même de contribuer à un environnement de travail caractérisé par un climat de confiance et de soutien, qui génère de de l'empathie et de la sollicitude et qui permet aux survivantes de rechercher des informations et un soutien confidentiel, et dans lequel elles ne seront pas jugées, qu'elles soient prêtes ou non à prendre la décision de quitter leur conjoint ;
- **Combattre activement le sexisme** et inciter les hommes dans les syndicats à promouvoir l'égalité et la fin de la violence domestique ;
- Discuter régulièrement du traitement des cas de violence domestique lors des **réunions du personnel** et ne pas tolérer les plaisanteries au sujet de la violence domestique sur le lieu de travail ;
- Établir des **lignes directrices** et des procédures pour reconnaître la violence domestique et les moyens d'y répondre efficacement, et faire appel à des organismes spécialisés le cas échéant ;
- Inclure la violence domestique dans **l'évaluation des risques** du lieu de travail (conformément à l'Article 9 (c) de la C190). Lors du signalement d'un cas de violence domestique, l'employeur doit s'assurer que le risque potentiel encouru par l'employée concernée et ses collègues de travail soit minimisé par le biais d'un plan de sécurité individualisé impliquant la survivante ;
- Diffuser des informations sur la manière d'obtenir de l'aide, dont une liste d'ONG et de dispositifs appropriés de prise en charge des victimes, des **services d'aide** en matière de violence domestique, tels des conseils et orientations juridiques, des centres d'hébergement pour femmes, des mécanismes publics de recours, et mettre ces informations à la disposition de tous-tes les travailleurs-euses ;
- **Identifier et former des référents/point focaux sur le lieu de travail** (dont les représentant-e-s syndicaux-ales et pour la santé et sécurité) pour les survivantes, mais également pour les auteurs de violences (et orienter ces derniers vers un suivi thérapeutique ou d'autres ressources). Le point focal peut également aider la victime dans ses tâches administratives (ouverture d'un nouveau compte bancaire, etc.) et doit être formé pour donner des conseils, des informations et un soutien aux victimes sans les juger et en toute confidentialité ;
- Apporter un **soutien financier** à la victime, dans la mesure du possible, qui couvre les frais juridiques, de déménagement ou d'hébergement d'urgence.

B. Au niveau de l'entreprise

- Négocier des dispositions dans les **conventions collectives** qui traitent spécifiquement des retombées de la violence domestique dans le monde du travail ; et inclure ces retombées de la violence domestique sur le travail dans la politique de l'entreprise contre la violence au travail ou dans une politique distincte relative à la violence domestique ;
- Négocier des mesures de **protection des employé-e-s** contre toute action défavorable, représsailles ou discrimination sur la base de leur divulgation, expérience ou perception de violence domestique, et protéger leur stricte confidentialité ;
- Négocier des **modalités de travail flexibles** (avec si nécessaire une avance sur salaire) pour les survivantes de violence domestique et le cas échéant, leur retour progressif à un temps plein après un congé ; et négocier des partenariats avec des associations ou des centres de formation afin de proposer des stages ou des formations en alternance aux survivantes pour faciliter, si nécessaire, leur retour au travail ;
- Si elle le demande, négocier avec l'employeur la possibilité pour la survivante de **modifier son numéro de téléphone et son adresse électronique** professionnels dans les 24 heures et/ou de filtrer les appels pour éviter d'être harcelée au téléphone ; négocier son transfert vers un autre service ou site ; la redéfinition de ses tâches, horaires de travail ou de son travail posté ; ou une réduction de la charge de travail ;
- Négocier une **protection temporaire contre le licenciement** pour l'employée dont les absences ou le manque de productivité sont dus à la violence domestique ;
- Négocier un congé pour les victimes de violence domestique (comme recommandé au Para. 18 de la R206). Le nombre de jours variera en fonction du secteur d'activité et du milieu de travail et ces congés pourront être pris en plusieurs jours d'affilée, pour une seule journée ou partie d'une journée. Les syndicats devraient négocier un congé payé de 10 jours minimum par an, en sus des dispositions existantes concernant les congés, et pouvant être prolongé dans



**Près d'un tiers des femmes
ne recherchent de l'aide qu'après
10 ans**

des circonstances exceptionnelles, parce qu'aucune victime de violence domestique ne devrait avoir à choisir entre son emploi et sa sécurité, et celle de sa famille. Sans congés payés, c'est pourtant un choix que de nombreuses victimes sont obligées de faire. Des congés payés offrent également du temps libre pour engager une procédure pénale, faire les démarches pour accéder à un soutien, des services et des recours, autant de mesures indispensables pour mettre fin au cycle de la violence. Le congé payé offre aussi une protection contre le licenciement. Les employeurs et les syndicats doivent négocier avec les gouvernements pour faire en sorte que ces congés payés soient pris en charge par des régimes de sécurité sociale financés par l'État. Si les employeurs n'acceptent pas des dispositions relatives aux congés payés, le congé sans solde peut être la solution provisoire par défaut, à condition que la victime soit assurée de conserver son emploi. L'employeur peut inclure la violence domestique au titre des motifs légitimes pour un congé maladie, mais le problème est que les victimes de violence domestique peuvent avoir besoin de tous les congés disponibles.

C. À un niveau plus large : créer des alliances et des partenariats

- Contacter les représentant-e-s politiques et les encourager à faire de la prévention de la violence à l'égard des femmes une priorité absolue de leur **programme politique** et engager des discussions avec les **institutions locales et/ou nationales** pour élaborer un plan d'action pour combattre la violence domestique ;
- Établir des partenariats avec les **ONG de défense des droits des femmes** et en particulier les associations de prévention et de lutte contre la violence domestique ;
- Discuter avec l'employeur de la possibilité de nouer un **partenariat avec des institutions publiques** en vue de fournir un hébergement temporaire aux victimes ; et/ou prendre contact avec les **centres d'hébergement locaux pour les femmes** et discuter de la manière d'établir une collaboration et un soutien. Il se peut que l'employeur exige des preuves formelles de faits de violence avant d'accorder les prestations prévues dans ce cas. Les syndicats doivent alors s'assurer que les éléments de preuve puissent être fournis par un large éventail d'intervenant-e-s (et pas seulement par un médecin), dont les responsables des centres d'hébergement et d'autres services sociaux, des psychologues, des personnes de confiance, etc. Cela pourrait toutefois ne pas être possible si la victime n'a signalé les faits à aucun service spécialisé dans les violences.

Les références

CE DOCUMENT EST BASÉ SUR :

- **UFCW-TUAC Canada, « La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation »**
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-FR_V4.pdf
- **FIU, Danemark, “If your colleague is abused at home” (en anglais)**
http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/
- **NUPGE, Canada, “Domestic Violence, Workers, and Workplace” (en anglais)**
<https://nupge.ca/sites/default/files/documents/Domestic%20Violence%20at%20Work%20Backgrounder%20-%20Revised%20%28002%29.pdf>
- **UNI • UNISON, Royaume-Uni, “Domestic violence and abuse: a trade union issue” (en anglais)**
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>
- **DV@work (en anglais)**
<http://dvatworknet.org/content/union-resources>
- **Unite the Union, UK (en anglais)**
<https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf>

DES MODÈLES DE CLAUSES PEUVENT ÊTRE TROUVÉS DANS :

- **UFCW-TUAC Canada, « La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation »**
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-FR_V4.pdf
- **Congrès du travail du Canada**
<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/>



Les mesures de confinement liées à la pandémie du COVID-19 aggravent la violence domestique

La pandémie du COVID-19 a de graves répercussions sociales et économiques pour les femmes, avec notamment une nette augmentation des cas de violence domestique.

Les syndicats partout dans le monde réagissent à cette situation, en particulier en mettant des ressources en ligne qui aident les membres à prendre des mesures. Le moment est crucial et donne l'occasion aux syndicats de soulever cette question auprès des employeurs et des gouvernements.

« Il s'agit d'une conjoncture exceptionnelle. Les mesures de confinement imposées face au COVID-19 signifient qu'un nombre bien plus élevé de personnes travaillent à domicile. Nous demandons aux employeurs et

aux représentant-e-s syndicaux-ales de prendre des mesures concrètes pour aider à protéger et à soutenir les personnes dont ils-elles savent ou craignent qu'elles sont victimes de violence domestique. Vous ne pouvez pas remplacer les services spécialisés, mais ce guide pourra vous aider à mieux cerner les enjeux et à acquérir les compétences permettant de donner les meilleurs conseils et soutien possibles à une personne qui pourrait être en danger ».

Trades Union Congress, Royaume-Uni :

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Le réseau en ligne DV@work comprend des liens vers de nombreuses ressources sur ce sujet émanant du mouvement syndical international, des employeurs et des Nations unies (en anglais) :

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Et sur la page suivante figurent les recommandations de DV@work concernant la manière dont les syndicats peuvent contribuer à soutenir et à protéger les travailleurs-euses, en particulier les plus vulnérables, contre la violence domestique en cette période de pandémie mondiale.

Recommandations du réseau DV@work

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-covid19-brief4_0.pdf (en anglais)

A) Soutien apporté par les représentant-e-s des syndicats aux travailleuses et aux membres travaillant à distance depuis leur domicile

- Les représentant-e-s des syndicats doivent être conscient-e-s du fait que les données et l'expérience montrent qu'en situation de pandémie, les cas de violence domestique ont tendance à se multiplier au sein de leurs membres.
- Les représentant-e-s des syndicats doivent immédiatement prendre des mesures pratiques pour protéger les membres affectés par la violence domestique, y compris lorsqu'elles et ils sont menacé-e-s ou victimes de licenciement ou de mesures discriminatoires pour avoir signalé des faits de violence domestique, lorsqu'elles et ils accusent une moindre productivité ou sont dans l'incapacité d'effectuer les tâches requises.
- Il est important que les représentant-e-s syndicaux-ales tiennent compte des signes de violence domestique et fournissent des informations aux survivantes sur les endroits/services où trouver de l'aide et qu'elles aient un numéro de téléphone sécurisé (sous un pseudonyme) pouvant être appelé en cas d'urgence.
- Aider une travailleuse survivante à mettre au point son propre plan de sécurité et rester en contact permanent avec cette personne. Ne pas porter de jugement et ne poser que des questions auxquelles il faut répondre par oui ou par non au cas où l'agresseur écoute les conversations, et convenir d'un mot de code qui signale une demande d'aide d'urgence.
- Rester en contact avec les femmes membres par le biais des voies de communication des syndicats, des sites web, des messages textes-SMS, pour savoir si elles se sentent en sécurité chez elles et fournir régulièrement des informations sur les mesures de protection et les conseils juridiques en matière de violence domestique, les obligations des employeurs, et les moyens d'obtenir de l'aide de la part des représentant-e-s syndicaux-ales, de l'employeur/du manager et/ou des associations de lutte contre la violence domestique. Coopérer avec les femmes syndiquées et les réseaux et comités des femmes des syndicats pour s'assurer que ces messages parviennent aux femmes vulnérables.

B) Discussions et négociations avec les employeurs

- Discuter et négocier de toute urgence avec les employeurs pour protéger la santé et la sécurité des salariées amenées à télétravailler. Garantir la sécurité de l'emploi, ainsi que des mesures de protection et la confidentialité des victimes de violences domestiques.
- Le cas échéant, discuter avec l'employeur de nouvelles modalités de travail afin qu'elles soient adaptées à la nouvelle situation du télétravail.
- Négocier l'adoption de clauses interdisant la discrimination contre les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre lors de la réembauche et le maintien de l'emploi des travailleuses essentielles.
- Fournir une aide financière à la mise en place de mesures de sécurité qui permettent aux travailleuses de se sentir en sécurité chez elles (par exemple, amélioration des serrures, de la sécurité et des alarmes) ou à celles qui sont expulsées de leur logement en raison de violence domestique pendant la pandémie afin qu'elles puissent continuer à travailler en toute sécurité.

C) Stratégies et mesures de sensibilisation mises en œuvre par les syndicats pour protéger les travailleuses les plus vulnérables

- Mettre en place des stratégies et des actions de sensibilisation syndicales pour protéger les travailleuses les plus vulnérables, tel-le-s que les travailleuses à domicile et les travailleuses domestiques.
- Mettre en place des stratégies et des mesures de sensibilisation syndicales pour protéger la santé et la sécurité des personnes travaillant dans les services essentiels si elles sont victimes de violence domestique lorsqu'elles rentrent chez elles, et si leur partenaire utilise par exemple le COVID-19, entre autres justifications de ces abus, pour refuser de les laisser entrer chez elles au prétexte qu'elles risquent de les contaminer.



La violence domestique : une question qui concerne les syndicats et les lieux de travail

**Document d'information à l'intention
des affiliées de l'UITA**

UITA, Genève, septembre 2020

www.iuf.org

Avec nos remerciements à Jane Pillinger et
Celia Mather pour leur contribution et leur
aide à la révision du présent document.

Mise en page : m+m Studios

Pour plus d'informations, veuillez
contacter le Secrétariat de l'UITA à

iuf@iuf.org