



VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

GUIDE DU-DE LA FACILITATEUR-TRICE

Manuel de formation pour formateurs-
trices sur la Convention (n° 190) et la
Recommandation (n° 206) de l'OIT sur
la violence et le harcèlement



L'utilisation d'un langage non sexiste dans un guide de cette nature a constitué un défi majeur dans la présente version française. Le critère appliqué a été l'utilisation d'un langage inclusif autant que possible, à l'exception des citations, des titres de documents et des noms d'organisations qui appliquent un critère différent de celui défini pour cette publication.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

GUIDE DU-DE LA FACILITATEUR-TRICE

Manuel de formation pour formateurs-
trices sur la Convention (n° 190) et la
Recommandation (n° 206) de l'OIT sur
la violence et le harcèlement

Mondiaal 

Ce manuel a été mis au point avec le soutien financier de Mondiaal FNV

Date de publication : Juin 2021

Mise en page : www.northcreative.ch



Lorsque la convention a été adoptée... mon Dieu ! C'était un grand jour ! Nous avons chanté, nous avons dansé. Nous avons même oublié de manger ce jour-là – et pourquoi ? Parce que nous savions que nous avions là une norme internationale complète qui allait nous aider à protéger les travailleurs et travailleuses. Compte tenu de ce que nous traversons et de ce que vivent d'autres femmes, ce fut un moment de joie, de bonheur, un moment pour danser, un moment à célébrer.

Rose Omamo, Secrétaire générale, Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW), Kenya(AUKMW), Kenia

Ce manuel a été préparé par Georgia Montague-Nelson et Dave Spooner du Global Labour Institute de Manchester, au Royaume-Uni, à la demande d'une coalition de Fédérations syndicales internationales et de la Confédération syndicale internationale, afin de servir d'instrument de référence pour le mouvement syndical international.

Remerciements

Le GLI tient à remercier Armelle Seby, coordinatrice programmes et genre d'IndustriALL Global Union, qui s'est chargée de la coordination du projet, ainsi que les autres membres du Groupe de référence du projet, notamment :

- **Adriana Paz**, Fédération internationale des travailleurs domestiques
 - **Aisha Bahadur**, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
 - **Anna Paula Melli**, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
 - **Chidi King**, Confédération syndicale internationale
 - **Julie Duchatel**, Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
 - **Madeleine Kennedy Macfoy**, Internationale de l'Éducation
 - **Maria Tsirantonaki**, Confédération syndicale internationale
 - **Marieke Koning**, Confédération syndicale internationale
 - **Marta Ochoa**, UNI Global Union
 - **Neha Prakash**, Fédération internationale des ouvriers du transport
 - **Pamela Moriniere**, Fédération internationale des journalistes
 - **Tola Ositelu**, Confédération syndicale internationale
 - **Veronica Fernandez Mendez**, UNI Global Union
 - **Verónica Montufar**, Internationale des services publics
- En outre, merci à Petra Brännmark (IndustriALL Global Union), à la Dre Jane Pillinger et à Celia Mather.

Merci également à toutes les personnes qui ont accepté les interviews ou qui ont partagé des documents utilisés dans ce manuel, notamment :

- **Ana Sanchez Navarro**, FSC-CCOO, Espagne
- **Andréa Privatti**, ITF Americas
- **Anja Westberg**, Kommunal, Suède
- **Banaani Deka**, ISP
- **Camille Rondon**, DWU, Nouvelle-Zélande
- **Camille Simbulan**, AMOSUP, Philippines
- **Carne Greenbank**, DWU, Nouvelle-Zélande
- **Carolina Busaka**, KUSPAW, Kenya
- **Carrie Budahn**, SEIU, États-Unis
- **Dayna Sykes**, USW, Amérique du Nord
- **Fátima Aguado Queipo**, FSC-CCOO, Espagne
- **Fernanda Ceballos**, UNTMRA, Uruguay
- **Fish Ip**, FITD
- **Geici Maiara Brig**, SINTRASEB, Brésil
- **Gina McKay**, CUPE, Canada
- **Ian Lewis**, UNITE HERE, États-Unis
- **Irene Khumalo**, SDNU, Swaziland/ Eswatini
- **Jasmin Labarda**, AMOSUP, Philippines
- **Julia Fox**, SDA, Australie
- **Juliet Kutwabwana**, NUCMAW, Ouganda
- **Katie Biddlestone**, SDA, Australie
- **Kim Rojas**, ITF
- **Laura Cordoba**, Camioneros, Argentine
- **Laura Crespo**, journaliste, Espagne
- **Leyla Ben Hazem**, UGTT, Tunisie
- **Lorena Bayarres**, Camioneros, Argentine
- **Marcelo di Stefano**, APUBA, Argentine
- **Marcos Vidal**, Camioneros, Argentine
- **May Rathakane**, IDUL, Afrique du Sud
- **Myriam Leroy**, AJP, Belgique
- **Nalini Singh**, FRWM, Fidji
- **Nicholas Allen**, SEIU, États-Unis
- **Patricia Nyman**, SACCAWU, Afrique du Sud
- **Rose Ogame**, AUKMW, Kenya
- **Saraswati Rijal**, ITWAN, Népal
- **Sheela Naikwade**, MSTKS, Inde
- **Shirley Dorismond**, FIQ-Santé, Canada

Déclaration conjointe Fédérations syndicales internationales et de la Confédération syndicale internationale

L'adoption de la [convention \(n° 190\)](#) et de la [recommandation \(n° 206\)](#) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail représente une victoire pour le mouvement syndical et ouvrier. Ces instruments représentent l'aboutissement d'années de campagnes et de pressions menées par les syndicats, et en particulier par les femmes syndicalistes, à partir des récits et des expériences de discrimination et de violence vécues par des travailleuses aux quatre coins du globe. En adoptant ces normes internationales du travail, les États membres de l'OIT et les organisations de travailleurs-euses et d'employeurs ont envoyé un message clair : la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne peuvent plus être tolérés et une attention particulière doit être accordée à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

La mise en œuvre de la convention n° 190 (C190) et de la recommandation n° 206 (R206) peut véritablement changer la réalité quotidienne des travailleurs-euses. Imaginez par exemple combien la situation serait différente pour une travailleuse qui ne craindrait plus de se rendre à son travail sachant qu'une politique préventive sur le harcèlement sexuel négociée collectivement, avec des voies de recours appropriées, est effectivement appliquée sur son lieu de travail. Elle sait qu'elle peut dénoncer le harcèlement sexuel qu'elle subit de la part d'un-e collègue ou d'un-e supérieur-e parce qu'elle sera soutenue et elle n'ignore pas que la violence et le harcèlement n'ont PAS « leur place au travail ». Imaginez ce qu'il en serait pour une travailleuse victime de violence domestique de savoir qu'elle bénéficiera du soutien de son employeur, de son syndicat et de ses collègues, afin qu'elle puisse trouver une issue. Imaginez le soulagement d'un-e travailleur-euse qui sait que son-sa supérieur-e, ses clients-es, ses patients-es ou d'autres tiers n'ont pas le droit de le-la menacer ou de l'intimider, et qu'il-elle peut se sentir en sécurité au travail. Imaginez qu'un-e travailleur-euse de rue qui installe quotidiennement son étal de légumes puisse gérer son affaire en toute tranquillité et obtenir une certaine stabilité financière, sachant que les autorités publiques n'ont pas le droit de le-la harceler et de le-la menacer pour des motifs injustifiés, simplement parce qu'il-elle est un-e travailleur-euse informel-le.

La mise en œuvre concrète de ces normes peut avoir un effet notable sur la perception qu'ont les travailleurs-euses de leur environnement de travail. Les travailleurs-euses reconnaîtront également le rôle clé joué par les syndicats pour

mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les retombées sur la qualité de la vie pourraient être considérables. « La convention n° 190 peut [véritablement] changer des vies » en favorisant un monde du travail exempt de violence et de harcèlement dans chaque pays, chaque secteur et chaque organisation.

La convention et la recommandation exigent de tout Membre qu'il adopte, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La C190 et la R206 ne laissent personne de côté.

Les travailleuses ou les groupes et individus en situation de vulnérabilité bénéficieront de protections spécifiques. L'égalité de genre ne peut devenir réalité tant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre règnent dans le monde du travail. La mise en œuvre de ces nouveaux instruments est essentielle pour faire de l'égalité de genre une réalité dans le monde du travail.

En tant que syndicats, nous avons un rôle important à jouer afin que cette convention et cette recommandation ne restent pas lettre morte, mais se concrétisent. Les syndicats mènent des campagnes locales et mondiales, demandant la ratification et la mise en œuvre effective de la C190 et de la R206, afin que ces normes soient intégrées dans les législations nationales. Ces instruments contribuent à la négociation collective et représentent un outil essentiel pour les travailleurs-euses dans la lutte pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, tout en offrant une possibilité de réformes internes/syndicales à travers une approche inclusive et soucieuse du genre.

Les Syndicats mondiaux (Global Unions) travaillent de concert depuis l'adoption de ces instruments afin d'apporter un appui solide aux syndicats et de favoriser une meilleure compréhension ainsi qu'un usage approprié de la C190 et de la R206.

Nous sommes fiers de présenter aujourd'hui une Boîte à outils de « formation des formateurs » à la C190/R206, qui, nous l'espérons, sera largement utilisée par les syndicats et les organisations représentatives des travailleurs-euses.

Les syndicats du monde entier unissent leurs forces pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Unis, nous pouvons contribuer efficacement au démantèlement des systèmes patriarcaux et à l'instauration de lieux de travail égalitaires, inclusifs, plus sûrs et sécurisés, et de sociétés socio-économiquement équitables et justes.

SOMMAIRE

Introduction	2
Acronymes et abréviations	3
Glossaire	4

1

LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

PAGE 6

1.1 Qu'est-ce que la violence et le harcèlement ?	7
1.2 Qu'est-ce que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ?	11
1.3 Qui est le plus à risque ?	20
1.4 Comment les nouvelles normes internationales du travail ont-elles été élaborées ?	30
1.5 La convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement	32
1.6 Ratification	40

2

ACTION SYNDICALE

PAGE 42

2.1 Élaborer des politiques du lieu de travail sur la violence et le harcèlement	42
2.2 Intégrer la violence et le harcèlement dans la sécurité et la santé au travail	47
2.3 La violence domestique comme question syndicale	51
2.4 Traitement des plaintes pour violence et harcèlement dans le monde du travail	57
2.5 Négociation collective relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail	58
2.6 Campagne en faveur de la ratification de la C190	67

3

APPLIQUER LA C190 ET LA R206 À NOS PROPRES ORGANISATIONS

PAGE 70

3.1 Réformer nos syndicats	71
3.2 Organiser, éduquer et mobiliser	78
Ressources Internet	84
Contacts	96
Annexes	97
Annexe A : Texte intégral de la C190	97
Annexe B : Texte intégral de la R206	103

INTRODUCTION

La violence et le harcèlement au travail sont une réalité vécue au quotidien par des millions de travailleuses et travailleurs dans tous les secteurs, professions et modalités de travail. La violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent la forme la plus répandue de violence et de harcèlement dans le monde du travail, touchant les femmes de façon disproportionnée.

L'adoption historique de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (C190) et de la recommandation n° 206 (R206) en 2019 par la Conférence internationale du Travail a donné un nouvel élan à la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre – dans le monde du travail.

Remarque à l'attention des formateurs-trices utilisant ce manuel

Le manuel a été conçu pour :

- ➔ Encourager la discussion au sujet de la violence et du harcèlement mais aussi de la violence fondée sur le genre dans le monde du travail
- ➔ Sensibiliser sur la C190 de l'OIT, de la R206 qui l'accompagne, et de son importance pour les travailleuses – en particulier les femmes
- ➔ Encourager les syndicats du monde entier à faire campagne pour la ratification de la C190 et pour sa mise en œuvre effective dans la droite ligne de la R206
- ➔ Encourager les syndicats à utiliser ces instruments pour intégrer la C190 dans leurs programmes de négociation syndicale
- ➔ Renforcer les syndicats pour permettre aux travailleurs-euses d'affirmer leurs droits à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

Le présent manuel est principalement destiné aux formateur-trices des travailleurs-euses et facilitateurs-trices, ainsi qu'aux personnels et représentant-e-s syndicaux-ales, afin d'élaborer des programmes de formation en faveur du personnel, des dirigeant-e-s, des représentant-e-s ou des membres des organisations syndicales.

Comment utiliser ce manuel ?

Le manuel se compose du Guide du-de la facilitateur-trice et du Livret d'activités. Il se veut une ressource souple et vivante. Il peut être utilisé dans son intégralité, c'est-à-dire en suivant le Guide du-de la facilitateur-trice et le Livret d'activités qui l'accompagne, ou en consultant uniquement certaines sections du manuel pour appuyer les programmes d'apprentissage existants ou planifier des programmes spécifiques en fonction des besoins locaux et individuels.

Le Guide du-de la facilitateur-trice contient :

- Des informations sur les questions clés
- Des exemples de bonnes pratiques et de clauses types élaborés par d'autres syndicats
- D'autres ressources qui pourraient servir à compléter l'apprentissage et l'information.

Le Livret d'activités contient :

- Les notes des facilitateurs-trices, qui décrivent les objectifs et les résultats escomptés de l'activité et qui expliquent comment animer l'activité
- Les fiches d'activité des participant-e-s
- D'autres ressources pouvant être utiles pour la session.

Acronymes et abréviations

ACI Accord-cadre international

AFL-CIO American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles)

AFW Alliance of Filipino Workers (Alliance des travailleurs et travailleuses philippines)

BME Black and Minority Ethnic (communauté noire et des minorités ethniques)

C190 Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement

CC convention collective

CIT Conférence internationale du Travail

CSI Confédération syndicale internationale

CTC Congrès du travail du Canada

DWU Dairy Workers Union (syndicat des travailleurs et travailleuses de l'industrie laitière)

FIJ Fédération internationale des journalistes

FITD Fédération internationale des travailleurs et travailleuses domestiques

FSI Fédération syndicale internationale

IBB Internationale des travailleurs et travailleuses du bâtiment et du bois

IDUL Independent Democratic Union of Lesotho (syndicat démocratique indépendant du Lesotho)

IE Internationale de l'Éducation

ISP Internationale des services publics

ITF Fédération internationale des ouvriers du transport

LGBTI+ lesbiennes, gays, bisexuel·les, transgenres ou intersexes, et toutes les autres personnes ne relevant pas de l'ordre socialement dominant des sexes, des genres et des sexualités

MSTKS Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (syndicat des transports en Inde)

NU Nations Unies

OIT Organisation internationale du travail

OMS Organisation mondiale de la santé

R206 Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement

RU Royaume-Uni

SACCAWU South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (syndicat sud-africain des travailleurs et travailleuses du commerce, de la restauration et des services connexes)

SDA Shop, Distributive and Allied Employees Association (principal syndicat du secteur de la distribution en Australie)

SEIU Service Employees International Union (Union internationale des employées des services)

SST sécurité et santé au travail

STN sociétés transnationales

TUC Trades Union Congress (organisation fédératrice des syndicats britanniques)

UE Union européenne

UITA Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

UNI UNI Global Union (fédération mondiale des travailleurs et travailleuses du secteur des services)

USA États-Unis d'Amérique

USDAW Union of Shop, Distributive and Allied Workers (principal syndicat britannique des travailleurs et travailleuses du commerce de détail)

VFF violence à l'égard des femmes

VHLG violence et harcèlement fondés sur le genre

Légende des symboles



Histoires



Citations



Encadrés explicatifs et informations utiles



Bonnes pratiques et éléments de langage approprié



Guide

Glossaire

Blâmer la victime	Tenir la victime pour responsable de ce qu'elle a subi, plutôt que l'auteur-e de l'acte.	Identité de genre	Fait référence à la compréhension ou l'expérience que chaque personne a de son genre, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire.
Caractéristiques sexuelles	Caractéristiques chromosomiques, gonadiques et anatomiques d'une personne, ce qui comprend d'une part les caractéristiques primaires telles que les organes reproducteurs et l'appareil génital et/ou les structures chromosomiques et les hormones, et, d'autre part, les caractéristiques secondaires comme la masse musculaire, la pilosité, la poitrine et/ou la stature.	Intersexe	Personne née avec des caractéristiques sexuelles indéterminées ou ambiguës (ne correspondant pas entièrement aux catégories mâle ou femelle), ou appartenant aux deux en même temps.
Chromosomes	Structures contenant les gènes de tout être humain.	LGBTI+	Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres ou intersexes.
Convention	Accord international juridiquement contraignant.	Misogynie	Sentiment de mépris ou d'hostilité à l'égard des femmes ou de filles motivé par leur genre.
Discrimination intersectionnelle	Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs.	Non binaire	Personne dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire, c'est-à-dire qui ne se ressent ni homme, ni femme. Cette personne peut se sentir entre les deux, aucun des deux ou encore un mélange des deux.
Données ventilées par genre	Données recueillies séparément sur les hommes et les femmes.	Normes de genre	Normes jugées appropriées pour les hommes et les femmes.
Écart de rémunération hommes-femmes	Fait que les femmes sont moins rémunérées que les hommes.	Orientation sexuelle	Attirance physique, sentimentale et/ou émotionnelle d'une personne envers d'autres personnes. Les orientations sexuelles les plus connues sont l'hétérosexualité, l'homosexualité (gays et lesbiennes) ou la bisexualité.
Évaluation de l'impact selon le genre	Analyse des structures, politiques et actions afin de déterminer si elles réduisent, maintiennent ou augmentent les inégalités entre les genres.		
Expression de genre	Manière dont les personnes expriment leur identité de genre et/ou dont celle-ci est perçue par les autres.		
Genre	Les caractéristiques, y compris les normes, les comportements et les rôles, des hommes et des femmes, qui sont socialement construits et appris.		

Patriarcat	Systeme social fonde sur l'oppression, dans lequel les hommes sont dominants au niveau du pouvoir, de la direction, de l'autorite et des privileges.
Ratification	Demarche a travers laquelle les gouvernements acceptent d'integrer le contenu d'une norme internationalement reconnue dans la legislation et la pratique nationales, celle-ci devenant alors contraignante (obligatoire).
Recommandation	Lignes directrices non contraignantes qui fournissent des orientations essentielles aux gouvernements et constituent de precieux outils pour mener des campagnes et des negociations.
Risques/dangers psychosociaux	Tout element de la conception, de la gestion ou de l'organisation du travail qui augmente le risque de stress, de violence et de harcèlement en lien avec le travail.
Ségrégation professionnelle liée au genre	Inégalité dans la distribution des hommes et des femmes dans les différentes catégories d'emplois.
Sexe	Ensemble d'attributs qui sont déterminés biologiquement.
Sextorsion	Situation dans laquelle une personne abuse de son pouvoir pour exploiter sexuellement quelqu'un en échange d'un service rendu par son autorité.
Stéréotypes de genre	Idées préconçues quant aux caractéristiques et aux rôles que les hommes et les femmes devraient avoir.

Tenir compte des considérations de genre	Identifier les inégalités profondes sous-jacentes entre les femmes et les hommes, avant d'œuvrer pour les transformer. L'égalité de genre devient un aspect central.
Transgenre	Personne dont l'identité ou l'apparence sexuelle et/ou de genre diffère du sexe donné à la naissance.
Violence et harcèlement	Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
Violence et harcèlement fondés sur le genre	Violence et harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné.
Xénophobie	Peur ou haine de ce qui est perçu comme étranger ou étrange.

1

LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La violence et le harcèlement dans le monde du travail touchent tous les pays, tous les secteurs, toutes les professions et toutes les modalités de travail, et constituent une menace pour la dignité, la sécurité, la santé et le bien-être de chaque individu.

En juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) a marqué l'histoire en adoptant deux nouveaux instruments internationaux sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail – la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement.

Qu'est-ce que l'OIT ?

L'OIT est une institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (ONU) qui traite des questions liées au travail. Elle a pour mission première de concevoir, d'adopter et de superviser les normes internationales du travail. Ces instruments juridiques importants énoncent des principes et des droits fondamentaux au travail.

L'OIT est la seule agence des Nations Unies où les organisations de travailleurs-euses (représentées par des syndicats indépendants) ont le droit d'être représentées et de négocier sur un pied d'égalité avec les gouvernements et les employeurs. Les normes internationales du travail sont négociées et adoptées par les représentant-e-s des travailleurs-euses, des gouvernements et des employeurs au sein d'une structure « tripartite » unique à l'OIT. Cela signifie que les travailleurs-euses, ainsi que les employeurs et les gouvernements, ont un siège à la table. Les travailleurs-euses et les employeurs sont représentés sur un pied d'égalité, avec 25 % des voix chacun. Les 50 % restants reviennent aux gouvernements. Dès lors, les syndicats jouent un rôle important dans l'instauration de nouvelles normes internationales.

L'OIT crée également des programmes visant à promouvoir les droits des travailleurs-euses et les possibilités d'emploi décent et à encourager le dialogue social. Elle assure également des formations et d'autres formes d'appui technique aux fins de développer l'organisation et la représentation des syndicats.

- ➔ La **Conférence internationale du travail (CIT)** est l'organe décisionnel suprême de l'OIT. Elle élabore et adopte les normes internationales du travail et définit l'orientation stratégique de l'OIT. La CIT se réunit habituellement chaque année pendant deux semaines à Genève. Cette Conférence annuelle est aussi un forum de discussion où sont débattues les principales questions de travail et de justice sociale. Chaque pays a le droit de se faire représenter par une délégation, composée de ministres et/ou de fonctionnaires, de représentant-e-s des employeurs et de représentant-e-s syndicaux-ales désigné-e-s par la centrale syndicale nationale.
- ➔ Le **Conseil d'administration** est l'organe exécutif de l'OIT. Il se réunit trois fois par an à Genève. Il prend des décisions concernant la politique de l'OIT et prépare le programme et le budget de l'Organisation avant leur soumission à la Conférence pour adoption.
- ➔ Le **Bureau international du travail (BIT)** est le secrétariat permanent de l'OIT. Il sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'Organisation qu'il met en œuvre sous le contrôle du Conseil d'administration et sous l'autorité du Directeur général.

Le Conseil d'administration et le Bureau sont secondés dans leur mission par des commissions tripartites qui couvrent les grands secteurs d'activités. Ils sont également soutenus par des comités d'experts sur des sujets comme la formation professionnelle, la formation à la gestion, la santé et la sécurité au travail, les relations professionnelles, l'éducation ouvrière et les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer les travailleuses et les jeunes travailleurs-euses.

Les normes internationales du travail sont adoptées chaque année lors de la CIT. Elles sont étayées par un système de contrôle unique qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement comment elles sont appliquées et signale les domaines dans lesquels il y aurait matière à amélioration. Si un problème se pose concernant l'application des normes, l'OIT cherche à aider les pays concernés par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

La nouvelle convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, adoptée lors de la CIT en 2019, est la première norme internationale de ce type qui reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et qui fournit par ailleurs un cadre d'action clair pour y mettre fin.

“ *La convention historique contre la violence et le harcèlement au travail marque l'aboutissement d'une campagne exceptionnelle en faveur de cette nouvelle norme internationale, et les efforts viseront désormais à assurer sa ratification par les gouvernements ainsi que sa mise en œuvre.*

Sharan Burrow, Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI)

1.1

Qu'est-ce que la violence et le harcèlement ?

La convention n° 190 de l'OIT définit **la violence et le harcèlement** comme « *un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre* ».

La violence et le harcèlement prennent de nombreuses formes. Il peut s'agir de :

- ➔ Violence physique, y compris les agressions, les abus physiques et le meurtre
- ➔ Violence psychologique (violence verbale et affective), y compris les assiduités intempestives, l'intimidation, les menaces, la violence verbale et un comportement hostile
- ➔ Violence en ligne, par le biais de la technologie et d'Internet, y compris les menaces, les insultes, les commentaires offensants, la cyberintimidation, le cyberharcèlement, le trolling, les discours de haine et l'envoi d'images obscènes
- ➔ Harcèlement sexuel, y compris les avances à caractère sexuel importunes, les attouchements et le viol
- ➔ Harcèlement moral et harcèlement moral collectif
- ➔ Violence économique, y compris le refus ou l'utilisation abusive de ressources ou de services, le non-respect des obligations économiques et les actions qui ont une incidence économique néfaste
- ➔ Pratiques, conditions et modalités de travail abusives, entraînant un préjudice physique, psychologique, économique ou sexuel
- ➔ Violence domestique.

La violence et le harcèlement peuvent avoir lieu sur le lieu de travail physique, dans des espaces privés et/ou publics, ainsi que dans le cadre d'événements et activités liés au travail.

La violence et le harcèlement trouvent leurs racines dans les mécanismes de pouvoir et de contrôle. Les auteur-e-s usent du pouvoir et du contrôle qu'ils-elles exercent pour infliger des souffrances et maltraiter la victime ou le-la survivant-e. Ces souffrances peuvent être causées par une ou plusieurs inégalités intersectionnelles. Dans chaque cas, il y a un-e auteur-e qui commet la violence et une victime ou un-e survivant-e.



Les termes « victime » et « survivant-e » sont tous deux utilisés pour décrire les personnes qui ont été victimes de violence et de harcèlement. Les deux peuvent être appropriés, mais ils peuvent être utilisés dans des contextes différents. Le terme victime est couramment employé dans le cadre du système criminel, judiciaire ou médical ; il est utile parce qu'il s'accompagne de certains droits en vertu de la loi. Certaines personnes préfèrent néanmoins le terme survivant-e, qui prend des connotations plus positives et implique que la personne a décidé de refuser de supporter davantage de violence.

Dans le monde du travail, il existe un système de relations créé par les différents rôles assumés par les travailleurs-euses dans l'organisation hiérarchique du processus de travail. Ces différents rôles impliquent que certaines personnes ont plus de pouvoir et d'autres moins. Les disparités de pouvoir, qu'elles soient hiérarchiques ou fondées sur le genre, la race ou la classe sociale, conduisent à des inégalités.

Lorsque les travailleurs-euses se heurtent à la discrimination ou l'inégalité pour plusieurs raisons, ils souffrent de discriminations multiples qui s'entrecroisent. Cette discrimination dite « intersectionnelle » vient ainsi grossir les inégalités, ce qui augmente encore davantage les risques de violence et de harcèlement. (Pour en savoir plus, consulter la section 1.3)

Les auteur-e-s font souvent partie de l'organisation – employeurs, cadres, supérieur-e-s hiérarchiques, pairs, collègues. La violence et le harcèlement sont également le fait de personnes étrangères à l'organisation – des tiers, y compris

des usagers-ères, des client-e-s, des patient-e-s, des contacts commerciaux, des prestataires de services et le public – ce qui est fréquent dans des secteurs tels que les transports, la vente au détail, l'hôtellerie, la santé, l'éducation et le divertissement, où les travailleurs-euses sont confronté-e-s à des client-e-s, à des patient-e-s ou au public. Ils concernent souvent aussi le secteur du travail informel, et sont alors le fait des autorités publiques.

L'environnement de travail, l'organisation du travail et le mode de traitement des travailleurs-euses – y compris des mesures de prévention et de protection médiocres sur le lieu de travail, l'absence de mécanismes précis de dépôt de plaintes et de signalement, et les obstacles à l'adhésion syndicale – peuvent créer des conditions propices à la violence et au harcèlement.

Les pratiques ou conditions de travail abusives peuvent augmenter le risque de stress lié au travail et de risques psychosociaux, ainsi que de violence physique. Ces pratiques abusives comprennent :

- ➔ les modalités de travail précaires
- ➔ l'absence de pause accordée aux travailleurs-euses
- ➔ l'isolement des travailleurs-euses
- ➔ la rétention d'informations
- ➔ confier des tâches qui ne correspondent pas aux aptitudes
- ➔ fixer des objectifs impossibles et des délais intenable
- ➔ une surveillance excessive
- ➔ imposer des horaires atypiques inutilement, ce qui peut rendre les déplacements depuis/vers le travail dangereux
- ➔ forcer les travailleurs-euses à se déplacer inutilement
- ➔ le harcèlement lié à la maternité/grossesse (y compris le fait de ne pas proposer de modalités de travail raisonnables aux femmes enceintes, d'isoler les femmes enceintes, de leur confier des tâches subalternes)
- ➔ le fait d'empêcher d'utiliser les toilettes
- ➔ la retenue de documents de voyage tels que les passeports (pratique courante dans le cas des travailleurs-euses domestiques migrant-e-s)

“ *Je n'ai pas de lit à bord du train pour me reposer. Je dois dormir à côté des toilettes, en utilisant un drap en guise de rideau pour établir une séparation entre les passagers et moi-même.*

Femme agent de train, Bangkok

□ En Inde, le syndicat Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) a mené une enquête qui a révélé que plus de 60 % des femmes enceintes travaillant comme contrôleuses d'autobus avaient été victimes de fausses couches en raison des conditions de travail difficiles. Le syndicat a mené une campagne de plaidoyer, incluant une couverture médiatique de la situation, pour tenter d'alléger les travaux confiés aux femmes enceintes en les affectant à des tâches de bureau. Malgré l'échec rencontré à cet égard, le syndicat a tout de même obtenu une prolongation du congé de maternité.

“ *Dans les zones rurales, les routes sont souvent en très mauvais état. De nombreuses travailleuses ont été victimes de fausses couches pour cause de station debout prolongée, toute la journée durant, dans des bus en mouvement. À l'issue de son enquête... le syndicat a pu négocier un congé de maternité supplémentaire de trois mois au profit des travailleuses. C'est une grande victoire pour nous... et nous la devons aux femmes qui ont pu établir un réseau très solide qui a permis de braquer les projecteurs sur la question.*

Sheela Naikwade, Vice-présidente, Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS), Inde

Il n'est pas rare pour les travailleurs-euses d'accepter la violence et le harcèlement comme « inhérents à l'emploi » et de ne pas signaler ces pratiques. Au Royaume-Uni, par exemple, l'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) a constaté que 56 % des employé-e-s de magasins qui avaient subi des violences au travail ne l'avaient pas signalé à leur employeur.¹

Nombre de raisons expliquent cette attitude, comme la crainte de perdre son emploi ou d'être écarté-e de possibilités de promotion professionnelle. On considère parfois aussi qu'il s'agit d'une étape inévitable pour obtenir ou conserver un emploi. Souvent, aucune politique appropriée n'existe sur le lieu de travail, sur laquelle le personnel pourrait s'appuyer en toute confiance pour signaler les abus et voir l'affaire traitée. Il se peut en outre que l'employeur ne prenne pas la situation au sérieux ou s'en amuse. Si les travailleurs-euses constatent que leurs propos sont mis en doute, ou si rien n'a été fait pour remédier à la situation dans le passé, ils et elles cesseront probablement de signaler des plaintes et auront un sentiment d'impuissance.



La violence et le harcèlement exercent des répercussions particulièrement néfastes pour la santé des individus.

Aspect psychologique

- Colère, anxiété, choc, peur et stress
- Problèmes de santé mentale, y compris le trouble de stress post-traumatique, la dépression et l'anxiété
- Perte de motivation, de moral et de désir d'être productif-ive
- Perte de confiance et d'estime de soi, sentiment d'isolement

Aspect physique

- Troubles du sommeil, maux de tête et migraines, risque accru de maladies cardiaques, troubles digestifs, diminution de la force physique et troubles musculosquelettiques, tous liés à l'anxiété et au stress
- Problèmes de santé sexuelle et reproductive
- Blessures physiques immédiates, voire décès consécutif à une attaque physique, un viol ou un suicide

Travail/aspect social

- Difficulté à retourner au travail, journées de travail perdues, baisse du rendement au travail, perte d'intérêt
- Isolement social vis-à-vis des collègues de travail, des amis et de la famille
- Peur de la clientèle ou du public
- Impact négatif sur le revenu et la progression de carrière et licenciements
- Les collègues de travail peuvent également être en proie au stress et à la peur. Si un-e employé-e est absent-e ou peu productif-ive, ses collègues auront peut-être une charge de travail supérieure à assumer.

La violence et le harcèlement génèrent des coûts pour l'employeur.

➔ Un bon argument à utiliser lors des négociations avec les employeurs.

- Fort taux de rotation du personnel, absentéisme, utilisation des congés de maladie et coûts induits par l'incapacité de longue durée
- Risque accru d'erreurs et d'accidents
- Baisse du moral, des performances, de la productivité et de la motivation
- Coûts juridiques, y compris enquêtes, responsabilité et règlement des affaires
- Atteinte à la réputation et qualité de service inférieure pour la clientèle

La violence et le harcèlement exercent également une pression sur la qualité des services publics et privés, qui s'en trouve altérée.

➔ Un bon argument à utiliser pour faire pressions auprès du gouvernement.

- Coûts de réintégration à long terme pour les survivant-e-s
- Chômage et prestations sociales, reconversion
- Frais juridiques et judiciaires
- Soins de santé et services de conseil
- Perte de PIB due à l'absence des travailleurs-euses de l'emploi rémunéré

1.2

Qu'est-ce que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ?

L'expression **violence et harcèlement fondés sur le genre (VHLG)** s'entend « *de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné* ». La violence et le harcèlement contre des femmes, parce qu'elles sont des femmes, correspond donc à cette définition de la VHLG. La violence et le harcèlement contre les personnes qui ne se conforment pas aux rôles traditionnellement attribués à leur genre, ou qui sont perçues comme telles, relèvent également de la VHLG.

Quelle est la différence entre le sexe et le genre ?

Les termes sexe et genre ont souvent été utilisés de manière interchangeable, étayés par des idées sur le déterminisme biologique (le fait que notre biologie détermine notre comportement). Aujourd'hui toutefois, on les comprend plus communément comme deux concepts différents.

➔ Le **sexe** est un ensemble d'attributs qui sont déterminés biologiquement.

Notre sexe est déterminé par nos chromosomes (structures contenant les gènes de tout être humain) : généralement **mâles** (chromosomes XY) ou **femelles** (chromosomes XX). Il se distingue par nos caractéristiques sexuelles primaires qui sont présentes à la naissance, et les caractéristiques sexuelles secondaires qui se développent pendant la puberté.²

➔ Le **genre** correspond aux caractéristiques qui sont socialement construites et apprises.

Notre genre est généralement exprimé en termes de **masculinité** et de **féminité**, et façonné par des facteurs culturels, économiques et historiques. Ces facteurs créent des « stéréotypes de genre », des points de vue généralisés sur les caractéristiques et les rôles que les hommes et les femmes devraient avoir : à chaque « genre » est associé un ensemble d'attentes sur ce que signifie être un homme et une femme. Parmi les stéréotypes de genre courants, on retrouve : les filles aiment jouer à la poupée, les garçons préfèrent le football ; les femmes sont attentionnées et douces, les hommes sont agressifs et forts ; les femmes sont émotives, les hommes ne devraient pas l'être.

Mais ces stéréotypes de genre ne sont pas des normes fixes : nous ne sommes pas tenus de les suivre s'ils ne correspondent pas à ce que nous sommes ou à ce que nous voulons être. Le genre est souple et se décline lui aussi selon un spectre. Le genre auquel une personne s'identifie peut ne pas correspondre au sexe qui lui a été attribué à la naissance et nous pouvons exprimer notre **identité de genre** (la façon dont nous ressentons personnellement notre propre genre) de bien des façons.



Désormais, de nouvelles approches appréhendent le **sexe** et le **genre** comme deux concepts différents. Des recherches scientifiques montrent que certaines caractéristiques qui semblent être le résultat du sexe peuvent en fait résulter de facteurs sociaux (par exemple, les femmes sont plus petites de nature parce qu'elles ont historiquement moins mangé de viande ou de protéines que les hommes).

Quelles sont les causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ?

La violence et le harcèlement peuvent affecter n'importe qui, mais les femmes sont plus à risque en raison de leur position inégale dans la société. Dès lors, la VHLG est parfois aussi désignée par l'expression « violence faite aux femmes » (VFF). Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), une femme sur trois sera exposée à des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie.³ Du fait de la sous-déclaration de ces cas, les statistiques réelles sont probablement bien plus élevées.

La VHLG est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

La VHLG résulte de rôles et de rapports de pouvoir inégaux entre hommes et femmes au sein de la société. Cette inégalité est appelée patriarcat – un système social fondé sur l'oppression, dans lequel les hommes sont dominants au niveau du pouvoir, de la direction, de l'autorité et des privilèges. Ce système établit des rôles et des relations entre les genres qui sont renforcés par des normes sociales qui perpétuent les attitudes, les stéréotypes et les comportements néfastes ainsi que les formes intersectionnelles de discrimination.

Les inégalités structurelles impliquent que le travail est généralement divisé entre hommes et femmes en fonction des rôles et stéréotypes établis par rapport à leur genre. Les stéréotypes néfastes consistent à considérer certains travaux comme des « travaux de femmes », conduisant à la ségrégation professionnelle. Les femmes sont cantonnées dans certains emplois en fonction de la manière dont la société perçoit le rôle des femmes. Les compétences requises pour ces emplois sont perçues comme « naturelles » chez la femme et donc moins qualifiées et sous-évaluées. En conséquence, les femmes finissent généralement par occuper des emplois de statut inférieur et accèdent à des opportunités et des salaires moindres que les hommes. Et même lorsqu'elles exercent le même emploi ou un emploi similaire, leur salaire est souvent inférieur. Cela entraîne un écart de rémunération hommes-femmes.

De plus, les femmes continuent d'assumer une double charge – réalisant l'essentiel du travail domestique et de soins non rémunéré à la maison, en plus de leur travail rémunéré à l'extérieur.

Partout dans le monde, le travail domestique n'est généralement pas considéré comme un « travail à proprement parler » ou reconnu comme tel dans le droit du travail car les compétences induites – cuisine, nettoyage et soins – sont considérées comme « naturelles » chez la femme. Pour cette raison, les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre domestique – majoritairement composée de femmes – comptent parmi les plus bas, et certains individus peinent même à obtenir un salaire ; il arrive en effet que ce travail soit rémunéré par des prestations en nature, comme un endroit où dormir et de la nourriture.

« Les abus, ou simplement la menace qu'ils représentent, nous amènent à travailler sur des durées excessives, à accepter des salaires très bas voire nuls, et à accomplir des tâches dangereuses. Nous sommes désespérées, blessées, meurtries, et parfois cassées. Le travail domestique relève souvent de l'esclavage aujourd'hui. Certaines sont séquestrées, on leur interdit de quitter les domiciles où elles sont employées, et certaines sont victimes de viol, de torture et de meurtre.

Novelita V. Palisoc, membre du Comité exécutif, FITD, Asie⁴

Du fait de ces inégalités, les femmes manquent de pouvoir de négociation au travail et dans la société, ce qui les rend plus vulnérables à la violence et au harcèlement. Ceci vaut particulièrement dans les emplois les plus informels et précaires, où les femmes sont majoritaires.

Les inégalités de pouvoir liées au genre établissent également des comportements et des normes jugés appropriés pour les hommes et les femmes. Les hommes sont encouragés à être actifs, forts, puissants, à exercer le contrôle et faire preuve d'agressivité. On apprend aux femmes à être faibles, passives, soumises, attentionnées et sensibles.

On ramène souvent la valeur d'une femme à sa seule beauté et à son corps. Les femmes en viennent à être considérées et traitées comme des biens ou des objets, plutôt que comme des êtres humains dotés du droit d'être traités de façon égale et respectueuse.

3 La violence à l'encontre des femmes – Principaux repères, OMS (2017) <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 Gender-based violence and harassment against domestic workers – Case Stories from Asia, FITD (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

En 2019, le gouvernement ougandais a proposé un plan visant à promouvoir l'industrie touristique du pays à travers un concours de beauté dédié aux femmes rondes, « Miss Curvy », et a suggéré d'ajouter les « femmes rondes et sexy » à la liste des attractions proposées dans le pays.

Ces normes de genre sont néfastes pour les hommes comme pour les femmes : elles renforcent les inégalités de genre et créent une culture de masculinité toxique. Les normes de genre autorisent les hommes à abuser des femmes et leur donnent l'impression d'être autorisés à exercer une domination sur le corps des femmes. Les hommes qui ne suivent pas ce stéréotype sont souvent victimes de discrimination.

La VHLG est une question de pouvoir et de contrôle et sert à maintenir les femmes dans une position d'inégalité, en particulier lorsqu'elles tentent de faire valoir des revendications de pouvoir. Les faits montrent que lorsque les femmes occupent des emplois qui ne sont pas typiquement « féminins » ou des postes de direction, elles sont fréquemment confrontées à la violence et au harcèlement.

Lorsque les femmes signalent des pratiques de violence et de harcèlement, elles sont souvent réduites au silence. Il se peut qu'on les ignore ou que l'on mette en doute leurs dires ; la gravité des attaques peut être minimisée ; ou l'on peut leur dire de prendre la situation comme une « plaisanterie » ou un « compliment » ; elles craindront ainsi de dénoncer ces agissements. Les femmes, en particulier dans les situations de travail les plus vulnérables, peuvent craindre les représailles, la perte de leur emploi ou encore une aggravation de la violence et du harcèlement. Dans certains cas, les personnes qui formulent les plaintes peuvent être tenues de signer un accord de confidentialité, ce qui les empêche encore davantage de s'exprimer. La VHLG peut être considérée comme « normale » ou « inhérente à l'emploi ».

Les femmes confrontées à des formes multiples et intersectionnelles de discrimination, comme la discrimination fondée sur la classe, la race, l'âge, le statut de migrante ou le handicap, peuvent être encore plus exposées au risque de violence et de harcèlement, et peuvent également éprouver des difficultés à obtenir le soutien dont elles ont besoin.

Dans de nombreux cas, la victime préfère cacher la situation pour sauver son emploi et ses revenus, plutôt que d'avoir à s'exprimer au sujet de cette violence et risquer de perdre son travail. La violence évolue dans la clandestinité.

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour l'égalité femmes-hommes, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), Afrique du Sud

Nos femmes membres sont confrontées au harcèlement et à la violence au travail. Très souvent, elles n'osent se plaindre des violations de leurs droits car elles craignent de perdre leur emploi ou sont trop timides pour en parler ouvertement...

Nataliya Levytska, Présidente adjointe, Confederation of Free Trade Unions of Ukraine (KVPU), Ukraine⁵

Une dirigeante syndicale d'une compagnie minière multinationale en Colombie a non seulement subi des invectives verbales et de la discrimination de la part de ses collègues masculins, mais elle a aussi été agressée sexuellement par un de ses supérieurs. Lorsqu'elle s'est plainte à la direction, une autre femme a décidé elle aussi de dénoncer le même homme pour de mêmes faits. Malgré la promesse de prendre les choses en main, la direction n'a rien fait.⁶

Secteur minier, Colombie

Lorsqu'une jeune femme travaillant dans le secteur aérospatial au Maroc s'est plainte d'être harcelée sexuellement par son contremaître, la direction l'a accusée d'affabuler. Elle a ensuite fait pression sur elle pour qu'elle abandonne ses accusations, invoquant l'impact négatif que cette affaire aurait sur l'entreprise si elle éclatait au grand jour. La jeune femme n'avait aucune preuve de ce harcèlement et c'était sa parole contre la sienne. Elle a fini par démissionner.⁷

Secteur aérospatial, Maroc

5 Ratifier la Convention n° 190 de l'OIT, IE (2019) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 La crise cachée de la violence au travail contre les femmes (2017) <http://www.industrialunion.org/fr/la-crise-cachee-de-la-violence-au-travail-contre-les-femmes>

7 La crise cachée de la violence au travail contre les femmes (2017) <http://www.industrialunion.org/fr/la-crise-cachee-de-la-violence-au-travail-contre-les-femmes>

Blâmer la victime (qui correspond au fait de tenir la victime pour responsable de ce qu'elle a subi, plutôt que l'auteur-e de l'acte) résulte aussi de l'inégalité entre hommes et femmes. Trop souvent, lorsque les femmes signalent des actes de violence et de harcèlement, ce sont leurs propres actes ou comportements qui leur sont alors reprochés : les vêtements portés ou les propos tenus, une attitude « attirant l'attention » ou avec la réflexion « elle l'a bien cherché ! », ou le fait qu'elles n'aient pas résisté à l'abus. On leur propose alors de changer leur comportement et de suivre certaines règles pour assurer leur sécurité. Le fait de blâmer ainsi la victime se produit également au sein de nos propres syndicats.

Toutefois, rien ne justifie la violence et le harcèlement, et le comportement d'une femme ne peut jamais être considéré comme un témoignage de consentement à de mauvais traitements. Quand nous blâmons une femme, nous renforçons les inégalités de genre. C'est le comportement de l'auteur-e de l'acte de violence/harcèlement qu'il faut aborder. C'est cette personne qui doit prendre ses responsabilités et changer son comportement et ses actes. En blâmant la victime, nous ne traitons pas le problème fondamental – la manière dont les normes et les inégalités de genre néfastes conduisent à la VHLG.

“ Lorsque les femmes sont victimes d'injustice et de harcèlement sur le lieu de travail ou à la maison, elles pensent qu'elles sont responsables. Nous avons été conditionnées pour ça. Moi aussi je m'en prenais à moi-même dans ces cas-là, je pensais avoir commis une erreur, qui justifiait en fait ce qui m'était arrivé.

Harshala Patil, contrôleuse d'autobus, Inde

Dès lors que la VHLG affecte les femmes de manière disproportionnée, la violence et le harcèlement renforcent l'inégalité de genre. Cela peut se traduire par un nombre moins important de femmes entrant dans le monde du travail (écart accru en termes de participation des femmes à la main-d'œuvre) et par des salaires moins élevés pour les femmes (disparités salariales accrues).

Cela signifie également que les femmes continuent de travailler dans des secteurs et des emplois moins valorisés et moins rémunérés (ségrégation professionnelle).

Types de violence et harcèlement fondés sur le genre

▼ HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel désigne un comportement et un langage à caractère sexuel, non désirés et importuns, qui ne sont pas réciproques, offensent la personne et causent du tort.⁸ Quelle que soit l'intention de son auteur-e, ce qui importe, c'est l'effet que le comportement exerce sur la victime ou le-la survivant-e. Il exprime le pouvoir et le contrôle dans une perspective d'intimidation et d'humiliation.

Il peut être perpétré par des personnes très diverses, y compris des collègues, des supérieur-e-s hiérarchiques, des subordonné-e-s et des tiers. Il en résulte un environnement de travail dangereux et hostile pour la personne qui subit cette forme de harcèlement, ainsi que pour les témoins et les collègues, avec des répercussions personnelles, économiques et sociales ou encore en matière de santé, potentiellement graves.

Le harcèlement sexuel affecte les femmes de façon disproportionnée et ce en raison des inégalités de pouvoir qui existent entre les femmes et les hommes, le corps féminin devenant un objet sexuel. Une enquête de l'Union européenne (UE) a montré que 40 à 50 % des femmes au sein de l'UE ont été exposées à des avances sexuelles, des contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail et en dehors.⁹ De même, des études menées au Japon, en Malaisie, aux Philippines et en Corée du Sud montrent que 30 à 40 % de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail.¹⁰

➔ Le harcèlement sexuel qui s'apparente au chantage sexuel, ou harcèlement sexuel *quid pro quo*, vise à (proposer d')échanger une faveur sexuelle

8 Pour de plus amples informations, veuillez consulter : Le harcèlement sexuel dans le monde du travail, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740222.pdf

9 Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE - Les résultats en bref, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2014) https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_fr.pdf

10 Statistiques sur la violence à l'égard des femmes, ONU Femmes <https://www.endvawnow.org/fr/articles/299+fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

contre une « avantage » au travail. On tend de plus en plus à reconnaître la « sextorsion » comme une forme de plus en plus courante de VHLG, touchant particulièrement les travailleurs-euses précaires et informel-le-s.¹¹

“ *Un employeur pense qu’il peut vous harceler sexuellement en échange d’une opportunité professionnelle. De nombreuses femmes finissent souvent par céder afin de pouvoir obtenir du travail et de l’argent pour nourrir leur famille. Nous avons eu écho de situations où le patron avait dit : ‘ Sortez avec moi et vous pourrez conduire ma voiture ou... vous pourrez continuer à travailler au bureau’.*

Agnes Mwangera, chauffeuse VTC, Transport Workers’ Union of Kenya (TAWU), Kenya

“ *Au Malawi, beaucoup de femmes disent avoir été harcelées, mais ne savent tout simplement pas où le signaler. Le harcèlement sexuel est souvent le fait d’une personne qui use de son pouvoir pour tirer parti d’un état de pauvreté. Les hommes puissants, comme les cadres et les supérieurs hiérarchiques, utilisent leur fonction pour harceler les femmes qui veulent voir leur contrat renouvelé. Pour les hommes, le sexe est « inhérent à l’emploi ». Pour de nombreuses femmes pauvres, coucher avec son patron est une étape incontournable pour voir son contrat renouvelé. Cela est particulièrement vrai pour les filles occupant un emploi précaire. Les patrons couchent avec beaucoup de filles, ce qui aggrave également la propagation du VIH/sida et le cycle de la pauvreté.*

Zione Leah Pakulantanda, chargée de projets, Hotels, Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU), Malawi

➔ *Un environnement de travail hostile* correspond à une conduite, un comportement ou un langage qui a pour effet de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant pour le-la travailleur-euse.

“ *... Le harceleur était le rédacteur en chef au sein de mon bureau. Cela a commencé quand il m’a proposé de se voir après les heures de travail pour parler d’un dossier... j’ai essayé de trouver des excuses pour éviter de le rencontrer dans ces conditions, mais il a trouvé un moyen d’y parvenir.... J’ai été harcelée sexuellement. Cette période a été éprouvante et je n’ai pas pu partager mon histoire avec mes amis ou mes collègues au bureau... et j’ai fini par démissionner en raison du stress. Il a continué à tenter de me contacter, et même à travers mes amis proches qui travaillent toujours avec lui au sein de la rédaction... Cette expérience m’a fait perdre toute confiance en moi et je me sens désespérée.*

Periodista, Jakarta, Indonésie

Le harcèlement sexuel peut prendre de multiples formes :

- **Physique** : contact physique non souhaité et non justifié, attouchements, caresse, étreinte, baiser, agression physique, proximité immédiate non justifiée ;
- **Verbal** : remarques à caractère sexuel ou offensant, insultes, blagues, insinuations ou questions concernant la vie privée, l’apparence physique, l’identité de genre ou l’orientation sexuelle ; invitations ou demandes à caractère sexuel inappropriées ;
- **Non-verbal** : regarder quelqu’un fixement ou de manière lascive ; transmettre ou exposer des images sexuellement suggestives ou offrir des cadeaux sexuellement suggestifs ; agir de manière impudique ; tout geste à connotation sexuelle ;
- **Violence en ligne** : recevoir des courriels ou des messages non sollicités, offensants et sexuellement explicites ; avances inappropriées en ligne, y compris à travers les plateformes de réunion virtuelles.

“ J’étais à la fête de Noël du bureau lorsque le directeur de la société m’a touchée de manière inappropriée. J’ai voulu déposer une plainte auprès de la police, mais on a estimé que les preuves étaient insuffisantes. Une collègue m’a dit qu’il s’était comporté de la même manière avec elle.

Femme travaillant dans le secteur de l’électricité, Suède

Le harcèlement sexuel est un phénomène qui fait malheureusement partie du quotidien dans les espaces publics et privés, y compris les lieux de travail. On considère souvent qu’il est « inhérent à l’emploi » ou qu’il doit être pris comme une « plaisanterie ». Non informées, et encore moins soutenues, les femmes concernées sont nombreuses à ne pas signaler de tels actes. Une enquête britannique a révélé que 85 % des femmes âgées de 18 à 24 ans avaient fait l’objet d’une attention sexuelle non désirée dans un lieu public et que 45 % avaient subi des attouchements sexuels non désirés.¹²

Le Vice-recteur d’une université a déclaré à une femme qui travaillait dans son établissement que celle-ci l’intéressait. Elle avait beau lui dire qu’elle n’était pas intéressée, il continuait d’insister et a commencé à la harceler en lui disant à elle ainsi qu’à d’autres qu’il voulait être avec elle. Il est allé jusqu’à profiter de sa position pour mobiliser ses collègues afin qu’ils la forcent à accepter sa demande. Ses collègues ont commencé à exercer des pressions sur elle en lui téléphonant et en lui envoyant des SMS, son salaire ne lui a pas été versé et elle a même reçu des menaces de mort.¹³

Ethiopian Teachers Association (ETA), Éthiopie

▼ VIOLENCE PHYSIQUE

La violence physique consiste à faire usage de la force physique dans l’intention de ou avec pour effet (y compris potentiel) de causer des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques. Elle inclut les agressions et les abus physiques, y compris le fait de frapper, donner une gifle, donner des coups de pied, bousculer, pincer. Dans des cas extrêmes, elle peut conduire au meurtre.

Au Maroc, des travailleuses de l’habillement disent être agressées physiquement et verbalement, empêchées d’aller aux toilettes, pincées, giflées ou frappées avec les vêtements qu’elles confectionnent si on estime qu’elles ne travaillent pas assez vite.¹⁴

Secteur de l’habillement, Maroc

Murni (son vrai prénom ne sera pas divulgué) a travaillé pour une famille dans l’Est de Jakarta, en Indonésie. Elle était responsable de la cuisine, du nettoyage et de la lessive. Elle a été exploitée ; ses employeurs ne lui ont versé aucun salaire, ne l’ont pas suffisamment nourrie, elle n’avait le droit ni de quitter la maison, ni de contacter quiconque à l’exception de la famille qui l’employait. Elle a également été battue au moyen d’objets, brûlée avec de l’eau chaude et un fer, et menacée de se voir infliger un traitement encore plus rude si elle tentait de résister. Un jour, la femme qui employait Murni l’a accusée de s’intéresser à son mari. Elle l’a punie en la déshabillant et en l’agressant au niveau de son vagin. Elle a également forcé deux hommes parmi ses domestiques à violer Murni. À une autre occasion, elle a forcé Murni à manger des excréments de chat, et Murni a contracté la tuberculose. Après avoir été gravement blessée à la bouche à coup de balai, Murni s’est enfuie en descendant par le câble de télévision. Elle a couru directement jusqu’au poste de police du quartier. Dans un état de malnutrition extrême, elle ne pesait alors plus que 25 kg.¹⁵

12 Résultats de l’enquête sur l’expérience des femmes en matière de harcèlement sexuel, End Violence Against Women (2016) <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 Œuvrer pour mettre un terme à la violence liée au genre en milieu scolaire, IE (2019) <https://www.ungei.org/sites/default/files/Oeuvrer-pour-mettre-un-terme-a-la-violence-liee-au-genre-en-milieu-scolaire-Ecrits-de-representantes-et-representants-de-syndicats-de-l%27enseignement-en-afrique-de-l%27est-afrique-de-l%27ouest-et-afrique-australe-2019-fre.pdf>

14 La crise cachée de la violence au travail contre les femmes (2017) <http://www.industrialunion.org/fr/la-crise-cachee-de-la-violence-au-travail-contre-les-femmes>

15 Gender-based violence and harassment against domestic workers – Case Stories from Asia, FITD (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

La violence psychologique consiste à user de son pouvoir dans l'intention de ou avec pour effet (y compris potentiel) de nuire à l'intégrité psychique de la victime ou du/de la survivant-e. Elle se décline en abus verbaux et non verbaux, harcèlement psychologique et sexuel, harcèlement moral, harcèlement collectif, intimidation et menaces, et assiduités intempestives. Elle inclut des remarques sexistes ou misogynes, ainsi que du harcèlement, des menaces et des intimidations fondées sur le genre d'une femme, comme des menaces de viol.

“ *Des blagues ou des commentaires machistes ou humiliants... des expressions sexistes, racistes, misogynes, xénophobes ... tout cela est monnaie courante.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentine

Myriam Leroy est journaliste freelance et auteure belge. Il y a quelques années, elle a été victime de cyberharcèlement, recevant un torrent d'insultes extrêmement violentes, des menaces de viol et de morts sur les réseaux sociaux.

“ *Des insultes et des menaces de viol par milliers, des menaces de mort par centaines. Le tout, toujours, à connotation sexuelle. Des photomontages de mon visage couvert de sperme et d'ecchymoses, ma tête vissée sur un corps nu de cadavre, etc. J'ai continué à travailler et à me comporter sur les réseaux sociaux comme si de rien n'était, en tout cas en faisant semblant que tout cela ne m'affectait pas, histoire de ne pas donner aux harceleurs le signal qu'ils avaient gagné. Mais la police faisait des patrouilles devant mon domicile, un agent de sécurité m'accompagnait au travail, je ne sortais plus de chez moi que déguisée et la vérité c'est que j'étais terrorisée.*

La plupart de mes confrères ont traité mon 'affaire' sous l'angle 'Elle l'a bien cherché'. Personne n'a mis en avant ce qu'il y avait, me semble-t-il, de plus saillant dans cette histoire : la dimension misogyne des attaques. Leur incroyable violence, leurs invariants (me réduire au silence par l'humiliation sexuelle) et le fait qu'elles étaient pratiquement toutes le fait d'homme. ...¹⁶

Myriam Leroy, Association des Journalistes Professionnels (AJP), Belgique

Le harcèlement moral désigne le recours à la force, à la coercition, à l'intimidation, à la dépréciation, à la domination ou à la menace pour causer du tort. L'intimidation peut s'opérer de manière individuelle ou en groupe. Lorsqu'un groupe de travailleurs-euses a recours à du harcèlement ou des abus physiques et émotionnels à l'encontre d'un individu, on parle de harcèlement collectif – également connu sous le terme anglophone « **mobbing** ».

VIOLENCE ÉCONOMIQUE

La violence économique se réfère à la situation dans laquelle une personne contrôle les ressources financières d'une autre personne sans son consentement, ou les utilise à mauvais escient. Cette forme de violence inclut tout acte ou comportement qui cause un préjudice économique à un individu. Il peut s'agir, par exemple, de restreindre l'accès aux ressources financières, à l'éducation ou au marché du travail, ou de ne pas respecter des obligations économiques, comme le paiement d'une pension alimentaire. La violence économique s'inscrit généralement dans le cadre de la violence domestique. Sur le lieu de travail, elle peut prendre la forme du licenciement d'une personne qui aurait refusé de répondre à des avances sexuelles, ou d'accorder une promotion ou, au contraire, de rétrograder quelqu'un pour des raisons sexistes ou discriminatoires.

À titre d'exemple, les travailleurs-euses domestiques sont fréquemment victimes de violence économique de la part de l'employeur. Il arrive que ce dernier ne verse pas le salaire, ou un salaire trop faible, qu'il reporte le paiement du salaire ou exige une durée de travail ou des tâches excessives sans qu'il y ait versement d'une compensation suffisante. Ainsi, l'employeur maintient son contrôle. La violence économique et sexuelle est souvent combinée sous forme de chantage sexuel, par exemple lorsqu'un employeur menace de licencier une travailleuse domestique à moins qu'elle ne fournisse des services sexuels. Il s'agit d'une situation également courante pour les travailleurs-euses migrant-e-s – dont beaucoup évoluent dans le secteur du travail domestique.

16 Pour consulter d'autres témoignages de femmes journalistes : FIJ, (2017) <https://www.ijf.org/fr/activites/campagnes-de-la-fij/journee-mondiale-pour-lelimination-de-la-violence-envers-les-femmes-et-les-filles.html>

▼ VIOLENCE DOMESTIQUE

La violence domestique est la forme la plus répandue de VHLG. Dans le monde, 35 % des femmes ont subi au moins une fois des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime, ou bien des violences sexuelles de la part d'une autre personne. On note la prévalence des violences de la part du partenaire intime. Certaines études à l'échelle nationale montrent que cette proportion peut atteindre 70 %.¹⁷

- ➔ Dans une enquête du Congrès du travail du Canada (CTC) menée au Canada, 33 % des participantes et participants ont déclaré avoir été victimes de violence perpétrée par leur partenaire, les femmes étant davantage exposées que les hommes. 38 % des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail et 82 % ont déclaré que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel.¹⁸
- ➔ Une étude menée par des affiliés de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a révélé que 75 % des 15 561 travailleurs-euses interrogé-e-s (dont 98 % étaient des femmes) avaient vécu directement (47 %) ou indirectement (28 %) une situation de violence domestique. Parmi les personnes concernées personnellement par la violence domestique, 92 % ont indiqué que cette situation avait affecté leur capacité à travailler.¹⁹

La violence domestique correspond à de la violence et à du harcèlement qui se produisent entre les membres de la famille ou de l'unité familiale. Elle peut également être le fait d'anciens partenaires. La violence domestique est aussi appelée « violence familiale » ou « violence conjugale » et peut prendre de nombreuses formes, notamment :

- ➔ **Contrôle coercitif** : acte ou ensemble d'actes d'agression, de coercition sexuelle, de menaces, d'humiliation et d'intimidation visant à nuire, punir ou effrayer
- ➔ **Abus psychologique/émotionnel** : y compris humiliation, menaces, intimidation, injures

- ➔ **Abus physique** : frapper, donner une gifle, donner un coup de poing ou un coup de pied, bousculer, confiner
- ➔ **Abus sexuel** : y compris viol, activités sexuelles sous la contrainte, accusations sexuelles, procréation forcée ou interruption de grossesse
- ➔ **Violence économique/financière** : y compris le fait d'empêcher une personne d'obtenir un emploi, lui prendre son argent, contrôler ses finances
- ➔ **Harcèlement et assiduités intempestives**
- ➔ **Abus en ligne** : y compris menaces, partage d'informations sensibles ou intimes sur les réseaux sociaux.

Tout le monde peut être confronté à la violence domestique. Cependant, les femmes sont plus susceptibles d'être victimes/survivantes. Les hommes sont surtout les auteurs de ces actes. Car la violence domestique est une question de pouvoir et de contrôle et elle est enracinée dans les inégalités entre les femmes et les hommes.

La violence domestique a des effets dévastateurs sur la santé physique et psychologique ainsi que des conséquences économiques pour les femmes.

Bien que le domicile soit le point de départ de cette forme de violence, elle peut aussi se répercuter sur le monde du travail. Les personnes ayant souffert de cette violence auront certainement besoin de prendre des congés pour se rétablir. Les auteur-e-s chercheront probablement à harceler ou menacer les victimes/survivant-e-s jusqu'à ou sur leur lieu de travail, à les empêcher de se rendre au travail ou à les priver de leurs revenus. Par conséquent, les travailleurs-euses risquent d'être en retard au travail ou même absent-e-s, ou encore de perdre en productivité. Tout ceci pourrait leur coûter leur emploi, ce qui serait désastreux : sans l'indépendance économique offerte par un emploi, ils/elles ne peuvent échapper à la violence.

17 Quelques faits et chiffres : la violence à l'égard des femmes et des filles, ONU Femmes <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? – Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, CTC (2014) <http://www.makeitourbusiness.ca/resources-links/dvwork-survey-report2014-fr.pdf>

19 Impact of domestic violence in workplaces in India, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

La violence domestique peut également avoir un impact sur les collègues d'un-e employé-e. Les auteur-e-s peuvent menacer ou blesser ces collègues sur le lieu de travail. Une personne souffrant de violence domestique peut être absente, ou fatiguée, et soumise à une pression telle qu'elle devient moins attentive au travail. Il peut s'ensuivre des risques pour la santé et la sécurité au travail, pour les personnes directement concernées et/ou pour leurs collègues. Étant moins productifs-ives, une pression plus importante peut alors peser sur leurs collègues.

Une étude réalisée en 2019 par l'ITF sur des hommes auteurs de violence domestique a révélé ce qui suit²⁰ :

- Sous l'effet des normes sociales patriarcales, les hommes se sentent poussés à « exercer » le contrôle sur les femmes et les enfants au sein de leur foyer.
- Les hommes tentent souvent d'apporter une justification à leurs actes de violence domestique, de pouvoir et de contrôle.
- En général, les hommes associent la violence domestique uniquement à des formes physiques et verbales.
- Les hommes auteurs de violence domestique subissent des répercussions négatives dans leur travail.
- Les accidents du travail causés par les répondants masculins auteurs de violence domestique, et affectés par leurs agissements, mettent en danger la sécurité des passagers-ères et des employé-e-s et représentent un coût important pour l'employeur.
- Les répondants masculins ont besoin d'un lieu sûr au travail, où partager leurs problèmes, parler de leurs expériences et obtenir un accompagnement professionnel qui les aidera à s'affranchir peu à peu de la violence domestique.

En dépit de l'incidence considérable qu'elle exerce sur le monde du travail, beaucoup continuent de croire que la violence domestique est une question privée qui ne devrait pas être abordée en milieu professionnel. Pourtant, il n'en est rien. La violence domestique est une question d'ordre sociétal.

“ *C'est important parce que la violence sous toutes ses formes affecte également le monde du travail ; pour une femme victime de violence à la maison, ses problèmes se répercutent nécessairement au travail. C'est pourquoi il est important de prendre des mesures sur le lieu de travail.*

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), Espagne



La hausse spectaculaire de la violence domestique dans le contexte du COVID-19 a valu à cette forme de violence la qualification de « pandémie de l'ombre ». ²¹ Pour nombre de travailleurs-euses, qui se retrouvent confiné-e-s chez eux/elles avec leur partenaire, en proie à des difficultés financières et autres pressions sur les familles, et dans un contexte d'augmentation du travail à distance, le domicile n'est pas un lieu sûr. Aujourd'hui, plus que jamais, la violence domestique est un problème qui affecte le monde du travail.

20 Domestic violence and the workplace : A qualitative study with men, ITF (2019) <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 COVID-19 and ending violence against women and girls, ONU Femmes (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

Qui est le plus à risque ?

Toute personne peut être victime de violence et de harcèlement dans le monde du travail, mais le risque peut varier selon le secteur, la profession, et/ou les modalités de travail.

▼ TRAVAIL AVEC DES TIERS

Les travailleurs-euses qui ont des contacts potentiellement dangereux avec des tiers dans le cadre de leur travail sont exposé-e-s à un risque élevé. La violence et les menaces de la part de client-e-s sont courantes dans les secteurs du commerce et des services, par exemple.

En Australie, la Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA) fait campagne pour éliminer les abus et la violence émanant de client-e-s dans les secteurs du commerce, de la restauration rapide et de l'entreposage. Dans un sondage réalisé en 2017, la SDA a constaté que 85 % des 6 000 travailleurs-euses du commerce et de la restauration rapide ont été victimes d'abus commis par des client-e-s au travail.²² Depuis, le syndicat mène une campagne nationale intitulée « No One Deserves a Serve » pour que les employeurs adoptent une approche de tolérance zéro face aux comportements abusifs et violents et proposent des moyens permettant de les signaler.

→ <https://national.sda.com.au/sdaw/>

“ Nos membres sont fréquemment exposés à des abus de la part du public. Nous voulons que les employeurs s'engagent à éliminer la violence et les abus. Nous réfléchissons à des mesures qui permettront d'ancrer cette question à long terme dans l'industrie et de s'y attaquer de façon systématique. Nous avons instauré un dialogue efficace avec les employeurs pour veiller à l'adoption d'une approche commune. Nous avons élaboré et mis en œuvre une formation dans le secteur en matière d'abus et de violences de la part de la clientèle, qui aboutira à une formation certifiée... Il est également important de proposer une formation à l'intention des responsables afin d'aider à désamorcer les situations. Il ressort très souvent des témoignages de nos membres que lorsqu'ils-elles subissent des abus de la part de client-e-s, les responsables ne savent pas comment y faire face efficacement. Nous avons investi dans la formation afin de permettre à la direction et aux travailleurs-euses d'apaiser la situation avant qu'elle ne dégénère...

Par ailleurs, nous avons encouragé les employeurs à revoir certaines choses, comme leur politique en matière de retour des produits. D'après les commentaires de nos membres, la politique de retour peut avoir un impact sur l'ampleur des situations d'abus auxquelles vous serez confronté-e. En cas de politique stricte, vous devez fréquemment dire non aux clients-e-s, ce qui engendre de nombreux abus et beaucoup de colère de leur part. Puis, quand les membres appellent leur responsable, ce responsable cède à la cliente ou au client. Il s'agit là d'une plainte récurrente de nos membres : alors qu'ils-elles appliquent la politique requise, et essuient tous ces abus, leur responsable se plie finalement à la cliente ou au client. Nous avons échangé avec les employeurs pour les aider à comprendre le problème et en quoi leurs politiques concourent à ce phénomène.

Julia Fox, Secrétaire nationale adjointe, SDA, Australie

La violence et le harcèlement émanant de tiers sont plus difficiles à contrôler et il est possible (ou certain, comme pourraient le penser les travailleurs et travailleuses) que ces cas ne soient pas traités au même titre que s'ils étaient causés par un-e autre employé-e. Cette idée est répandue dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des casinos et des bars, où le principe « le client est roi », la consommation d'alcool par les client-e-s et la pratique de laisser un pourboire contribuent à accroître les risques, qui sont également accentués par la nature souvent atypique et précaire de l'emploi dans ces secteurs.

Les travailleurs-euses de l'hôtel-casino NagaWorld de Phnom Penh, au Cambodge, indiquent avoir été victimes d'agressions physiques et de harcèlement sexuel, et qu'on leur a jeté des boissons chaudes au visage. Les client-e-s responsables de ces violences ne sont pas poursuivis-e-s. La direction déclare au personnel qu'il n'y a rien à faire. Les travailleurs-euses doivent présenter leurs excuses à celles ou ceux qui les ont agressé-e-s et reprendre leur travail.²³

Au Royaume-Uni, le syndicat Unite the Union a découvert que 9 personnes sur 10 dans le secteur de l'hôtellerie et restauration ont subi du harcèlement sexuel au travail. Plus de 50 % d'entre elles ont déclaré que les auteur-e-s de ces abus étaient des membres du public. Beaucoup de ces victimes ont signalé que cela leur avait donné envie de démissionner et qu'elles ne se sentaient pas en sécurité et moins confiantes au travail.²⁴

À Chicago, aux États-Unis, un sondage de UNITE HERE Local 1 réalisé auprès du personnel dans des hôtels et des casinos a révélé des niveaux élevés de harcèlement sexuel à leur encontre, principalement de la part de clients de sexe masculin. Parmi les répondant-e-s, 58 % des travailleurs-euses des hôtels et 77 % de celles et ceux des casinos ont été sexuellement harcelé-e-s par un-e client-e. Près de la moitié du personnel d'étage qui a participé à l'enquête (49 %) s'est déjà retrouvé face à un-e client-e qui avait ouvert la porte de sa chambre dénudé-e, s'était livré-e à de l'exhibitionnisme ou avait brièvement exhibé une partie de son corps.²⁵

“ L'employé-e peut ne pas avoir voix au chapitre parce que c'est une femme, et comme le veut le dicton, 'le client est roi'. Ces personnes sont visées car elles n'ont pas la possibilité de s'exprimer. En tant que syndicats, nous plaillons en faveur de l'adoption de politiques contre le harcèlement sexuel qui protégeront ces groupes vulnérables. Ces politiques doivent prévoir des procédures de signalement et des sanctions disciplinaires à l'encontre des auteur-e-s de tels abus. Les syndicats intégreront également dans les conventions collectives de travail des clauses pour protéger les travailleurs-euses contre le harcèlement dans le monde du travail.

Caroline Busaka, Kenya Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenya

Dans le secteur de l'éducation, les enseignant-e-s sont aussi en proie à des agressions verbales, physiques et psychologiques émanant d'étudiant-e-s dans les établissements ainsi que d'étudiant-e-s et de parents en ligne. Les enseignant-e-s font fréquemment l'objet de remarques insultantes, d'allégations de comportement inapproprié avec les élèves, de violences sexistes et racistes et reçoivent des menaces de mort.

Dans le secteur des transports, la violence verbale et le harcèlement sexuel de la part du public sont aussi répandus, en particulier à l'encontre du personnel chargé de vérifier les titres de transport et de lutter contre la fraude.

“ Certain-e-s de mes collègues ont été giflé-e-s, frappé-e-s ou se sont fait tirer les cheveux. Il y a déjà eu un décès d'un collègue sur le réseau. Les mesures prises par les organismes réglementaires n'ont pas été efficaces.

Une contrôleuse de titres de transport, Colombie

23 Les employé-e-s du casino Naga World Hotel demandent des mesures pour les protéger contre la violence et les abus, UITA (2019) <https://www.iuf.org/fr/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 Not on the menu – Unite Survey, Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Hands off pants on – Sexual harassment in Chicago's hospitality industry, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ Un client que je ramenaient chez lui a décidé de s’asseoir à l’avant et d’appuyer ses jambes sur le tableau de bord. Quand je lui ai demandé de les enlever, il a répondu que comme il avait payé pour le trajet, il pouvait s’asseoir comme il le voulait. Il m’a demandé pourquoi je travaillais comme chauffeuse alors que j’étais une aussi belle femme. Ensuite, il a essayé de toucher mon corps. C’était horrible. J’ai conduit directement jusqu’au commissariat de police et je l’ai signalé... L’homme a dû passer devant le tribunal et a payé une amende. Cela m’a marquée mentalement... Je n’arrivais pas à me sortir cette image de la tête.

Agnes Mwongera, chauffeuse VTC, Transport Workers’ Union of Kenya (TAWU), Kenya

Les emplois peuvent présenter un risque encore plus grand lorsque le personnel manipule des objets de valeur, de l’argent ou des médicaments.

“ Nous avons déjà dix membres qui ont été victimes de vols à main armée à la suite de la mise en place du paiement de la course en espèces, des chauffeurs Uber qui ont été violés à cause de cela. Combien de personnes doivent être violés, tués, agressés avant que les transactions en espèces ne soient interdites ?

Guilde des représentant-e-s des chauffeur-e-s Uber

L’administration de soins à des client-e-s ou des patient-e-s qui sont malades, traumatisé-e-s, ont des problèmes de toxicomanie ou sont sous traitement – comme dans le secteur de la santé – augmente également le risque de violence. Chez les personnels de santé, il est fait état de taux de violence parmi les plus élevés. Les agressions verbales, la violence physique et le harcèlement sexuel par des patient-e-s et des visiteurs et visiteuses sont courants. Cette situation est aggravée par une formation inadéquate et le manque d’effectifs. Une étude réalisée par la Trades Unions Congress (TUC) a révélé que 1 personne sur 8 au Royaume-Uni a été victime de violence au travail, le personnel médical et de la santé représentant le plus grand groupe à signaler de tels cas (22 %).²⁶

“ Les formes de violence présentes dans le secteur de la santé sont des violences verbales de la part de patient-e-s et du personnel de direction ; la victimisation, les cyberattaques par le public sont aussi connues des travailleurs et travailleuses. La violence et le harcèlement ont des conséquences psychologiques. Ils peuvent entraîner une dépression, des insomnies, une baisse de productivité, ou encore un absentéisme important, pour n’en nommer que quelques-unes.

Irene Khumalo, Vice-Présidente, Swaziland Democratic Nurses Union (SDNU), Swaziland/Eswatini

Le risque de violence et de harcèlement augmente aussi lorsqu’un travailleur ou une travailleuse doit rejeter des demandes ou restreindre la liberté d’individus, ou encore traiter des informations confidentielles, dans le cadre de son travail. Ces situations sont fréquentes dans le secteur public.

TRAVAIL ISOLÉ

Le travail en solitaire ou isolé, en l’absence de témoins, est un autre facteur de risque. Il peut concerner les travailleurs-euses en externe ou en sous-traitance, celles et ceux qui travaillent chez leurs employeurs ou chez leurs client-e-s, dans des lieux isolés, ou à des horaires auxquels peu d’autres employé-e-s sont présent-e-s, comme le soir ou la nuit.

Par exemple, les travailleurs-euses sociaux-ales – déjà exposé-e-s à des risques du fait de la nature publique de leur emploi et parce qu’il s’agit principalement de femmes et de personnes appartenant à des groupes raciaux – sont fréquemment seul-e-s avec des individus qui peuvent être dans l’incapacité de contrôler leur comportement en raison de diverses maladies ou blessures. Ainsi, ces travailleurs-euses sont souvent exposé-e-s à la violence et au harcèlement.

Un sondage du syndicat britannique GMB, qui représente des travailleurs-euses sociaux-ales, indique qu’au cours des cinq dernières années, ces personnes ont subi plus de 6 000 agressions violentes. Dans 83 % des cas, la gravité des blessures était telle que les victimes ont dû arrêter de travailler pendant au moins sept jours.²⁷

26 One in eight people experience violence at work, TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 Carers suffer 6,000 serious injuries from violence at work, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

Les travailleurs-euses domestiques travaillent de longues heures durant pour des salaires dérisoires et sont isolés au domicile de particuliers. En conséquence, ils et elles font fréquemment l'objet d'actes d'intimidation, de violence et de harcèlement sexuel. En Amérique latine, la Fédération internationale des travailleurs-euses domestiques (FITD) a constaté que 8 travailleurs-euses domestiques sur 10 ont été victimes d'une forme ou d'une autre de violence au travail.

Q Alicia, une travailleuse domestique migrante originaire du Nicaragua, était employée chez une personnalité politique au Costa Rica. Le fils de son employeur était un toxicomane et se trouvait souvent seul avec Alicia dans la maison toute la journée. Il faisait fréquemment preuve de violence et d'agressivité envers elle, et lui adressait des commentaires déplacés et des avances inappropriées de nature sexuelle.

Un jour, le fils s'est retrouvé enfermé dehors. Il s'est mis très en colère. Quand il a réussi à entrer, il est devenu agressif à l'égard d'Alicia. Il s'est emparé d'un couteau et l'a pointé sur sa gorge en la forçant à se déshabiller. Alicia l'a supplié d'éloigner le couteau, mais il l'a contrainte à se mettre à genoux tout en lui criant des insultes. Il s'est ensuite masturbé en la traitant de tous les noms, en lui disant notamment « pauvre salope, tu vauds rien, t'es qu'une travailleuse domestique, une sale immigrée ». Puis, il a éjaculé sur tout le visage d'Alicia et sur sa poitrine dénudée.

Quand ses employeurs l'ont appris, Alicia a été licenciée sans aucune indemnité et menacée d'être expulsée du pays si elle portait plainte. Le fils a également proféré des menaces de mort. Alicia est partie complètement terrorisée et traumatisée, en se sentant impuissante et sans défense. Aujourd'hui encore, lorsqu'elle voit une voiture semblable à celle de ses employeurs, elle est sujette à des crises de panique et d'angoisse.

Dans le secteur des transports, les personnes opérant sur des navires sont exposées à des formes de violence extrêmes du fait de leur isolation en mer. À bord, la protection nationale ou internationale est souvent inexistante et le harcèlement est aggravé en raison de l'impossibilité pour les victimes de quitter leur lieu de travail après leur service.

“ *Il y a encore des gens qui deviennent des monstres quand ils naviguent. La solitude peut y contribuer, puisque le bateau est à des milliers de kilomètres de toute assistance immédiate, d'où le fait que la victime se sente de plus en plus démunie. Nous avons eu un cas dans lequel des abus commis par un collègue ont été signalés au capitaine, qui a dissimulé les faits et ne les a pas rapportés à la direction. Ces cas sont fréquents. Les travailleuses n'arrivent pas à dormir et travailler convenablement, de crainte d'être victimes d'abus, et finissent par quitter l'entreprise alors que le ou la responsable de ces actes continue d'y travailler...*

Jasmin C. Labarda, Présidente du Comité des femmes, Associated Marine Officers and Seamen's Union of the Philippines (AMOSUP), Philippines

TRAVAIL EN LIGNE

Les travailleuses qui sont présent-e-s en ligne – par exemple, celles et ceux du secteur des médias, comme les journalistes – risquent davantage de faire l'objet de cyberharcèlement ainsi que de violence et d'abus en ligne. Selon la FIJ, près des deux tiers des femmes journalistes ont déjà été victimes de harcèlement en ligne.²⁸

“ *« J'ai reçu des commentaires qui dénigraient le football féminin, en disant que les femmes qui le couvrent en tant que journalistes devraient le financer, que c'était quelque chose qui n'intéressait personne, que les femmes ne savaient pas jouer au football. On a ensuite commencé à m'insulter directement... 'connasse', 'imbécile', 'féminazie', ou même 'salope' et 'pute'. Maintenant, je fais plus attention à ce que je partage sur mes réseaux sociaux. Je ne publie pas de photo montrant mon visage, ma famille ou mes ami-e-s. J'essaie d'être aussi anonyme que possible... Ces abus devraient être traités de la même façon que des agressions violentes ou du harcèlement physique. Et pour les journalistes, il devrait y avoir une meilleure protection, nous ne pouvons pas exercer en toute liberté si nous sommes menacé-e-s.*

Laura Crespo, journaliste, Espagne

28 Enquête mondiale sur le cyberharcèlement, FIJ (2018)

<https://www.ifj.org/fr/salle-de-presse/nouvelles/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ *Lorsque j'étais en stage comme jeune journaliste dans l'une des grandes rédactions d'Indonésie, j'étais harcelée par l'une de mes sources. Je l'avais contacté pour l'interviewer. Après cela, il m'a sollicitée plusieurs fois sur WhatsApp et m'a demandé des faveurs sexuelles. Je ne savais pas du tout si ma rédaction était dotée d'un mécanisme pour que je puisse le signaler et que le bureau puisse prendre des mesures à l'encontre du harceleur. Je n'ai même pas raconté l'incident, à qui que ce soit, à ce moment-là. Je me suis contentée de bloquer le numéro du harceleur.*

Une femme reporter, Jakarta, Indonésie

▼ HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL

Les trajets entre le domicile et le lieu de travail – en particulier de nuit et depuis ou vers des endroits reculés – peuvent également exposer les travailleurs-euses à la violence et au harcèlement. Cela pose particulièrement problème aux travailleurs-euses au bas de la chaîne d'approvisionnement mondiale, qui sont contraint-e-s de faire des heures supplémentaires en raison des pressions exercées aux fins de production.

“ *Nous avons connu un cas dans lequel le ou la responsable n'a pas assuré le transport nécessaire prévu dans le cadre de la convention collective de travail, une employée a donc dû prendre en charge elle-même son retour du travail tard dans la nuit. Alors qu'elle attendait le taxi pour rentrer chez elle, elle a été sauvagement violée.*

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour l'égalité femmes-hommes, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), Afrique du Sud

▼ TRAVAIL PRÉCAIRE ET INFORMEL

L'emploi précaire et informel constitue également un facteur de risque. En raison de leurs mauvaises conditions de travail, de leur protection limitée et de leur vulnérabilité sur le plan économique, les travailleurs-euses sont fréquemment la

cible de violences et de harcèlement, et se refusent souvent de le signaler par peur de perdre leur emploi. Nombre de travailleurs-euses informel-le-s exercent au domicile de particuliers ou dans des espaces publics, des lieux où le niveau de protection est faible. Beaucoup sont aussi victimes de violence et de harcèlement émanant de pouvoirs publics.

Dès lors que les travailleurs-euses en sous-traitance ou en régime d'externalisation n'ont pas d'employeur clairement défini, il est difficile de savoir qui est responsable de leur sécurité. Ce problème est fréquent dans les secteurs du bâtiment et du bois, de l'agriculture et du travail domestique, dans lesquels la plupart des emplois sont précaires ou informels. Un grand nombre de ces travailleurs-euses sont également des migrant-e-s - dépourvu-e-s de protection juridique et non couvert-e-s par la législation relative au travail, ce qui les rend d'autant plus vulnérables.

“ *En tant que travailleurs-euses informel-le-s, nous n'avons personne à qui signaler ces problèmes. Même les entreprises de transport rejettent toute responsabilité car nous sommes des prestataires indépendant-e-s. La plupart du temps, nous n'avons personne à contacter d'urgence ou auprès de qui faire une réclamation.*

Agnes Mwongera, Transport Workers' Union of Kenya (TAWU), Kenya

▼ SECTEURS TRADITIONNELLEMENT DOMINÉS PAR LES HOMMES

La violence et le harcèlement envers les femmes sont souvent accentués dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Ces derniers utilisent parfois la violence et le harcèlement pour pénaliser ou dissuader les femmes qui accèdent ou veulent accéder à des emplois typiquement réservés aux hommes, car ils considèrent qu'elles menacent les structures de pouvoir traditionnelles sur le lieu de travail. Lorsque les travailleurs-euses ne se conforment pas aux rôles stéréotypés de genre, ils peuvent également être victimes de discrimination.

Dans les milieux de travail où règne une culture machiste, le risque est encore accru.

À titre d'exemple, l'industrie minière et les secteurs du bois et du bâtiment sont associés à la masculinité en raison du travail physique y étant effectué. Quand des travailleuses entrent dans cette culture – faute d'éducation adéquate des

hommes ou de politiques rigoureuses sur le lieu de travail – elles sont confrontées à des attitudes sexistes et une masculinité toxique, en particulier lorsqu'elles se trouvent en situation d'isolement sous terre.

“ *Nous commençons à être harcelées dès l'instant où nous entrons dans la cage d'ascenseur pour descendre sous terre. Nos collègues de sexe masculin profitent de l'espace restreint pour nous toucher ou écraser notre poitrine contre les murs de l'ascenseur. La direction se moque de nous quand nous formulons des plaintes.*

Une travailleuse dans une mine, Afrique du Sud

SECTEURS FÉMINISÉS

La violence et le harcèlement sont également répandus dans les secteurs où la main-d'œuvre la moins bien payée est majoritairement constituée de femmes, mais dans lesquels les superviseurs et les directeurs sont des hommes, qui peuvent utiliser leur position de pouvoir pour harceler sexuellement des employées. Faute de pouvoir de négociation, celles-ci peuvent considérer que la violence et le harcèlement sont la condition pour pouvoir conserver leur emploi.

Ce déséquilibre des pouvoirs est fréquent dans le secteur de l'habillement, par exemple. Dans une étude concernant des usines détenues par le fabricant de jeans mondial Nien Hsing au Lesotho, près de deux tiers des femmes interrogées ont indiqué avoir subi du harcèlement ou des abus sexuels ou connaître des collègues qui en ont été victimes.²⁹ (Pour plus d'informations, consulter la section 3.2)

“ *Les contremaîtres nous crient, nous hurlent après et ils nous donnent des ordres en tous sens, même lorsque nous sommes occupées à un travail. Ils nous traitent comme du bétail, nous disent que notre travail est mal fait, nous contrôlent lorsque nous allons aux toilettes et ne permettent pas aux femmes enceintes d'aller à leurs visites médicales.*

Travailleuse du textile, Pérou

ORGANISATION HIÉRARCHIQUE DU TRAVAIL

L'organisation hiérarchique du travail accroît le risque de pratiques de travail abusives ainsi que de violence et de harcèlement de la part de supérieures. Les travailleurs-euses occupant les postes aux plus bas niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales subissent des pressions pour atteindre les objectifs de production et connaissent de mauvaises conditions de travail. Ces situations sont courantes dans les secteurs de la production industrielle et alimentaire.

“ *La violence et le harcèlement sont renforcés par les inégalités présentes dans les rapports hiérarchiques au travail et par la vulnérabilité structurelle des travailleuses dans le modèle de production capitaliste.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentine

“ *Notre supérieure hiérarchique ne nous laisse pas aller aux toilettes. Lorsqu'elle estime qu'on ne travaille pas assez vite, elle nous pince et nous gifle. Une fois, elle m'a frappée avec le vêtement que j'étais en train de coudre.*

Une travailleuse de l'habillement, Maroc

LE MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

L'austérité, la privatisation, la restructuration et la précarisation ont entraîné des changements dans l'organisation du travail. Les travailleurs-euses doivent à présent composer avec une diminution des effectifs et du service, le développement du travail à distance et les pressions croissantes pour satisfaire les objectifs de production. Toutes ces transformations ont multiplié les risques de violence et de harcèlement.

Le recours accru aux nouvelles technologies, y compris aux applications en nuage (cloud) et à celles basées sur Internet destinées à faciliter le télétravail,

²⁹ Rapport sur Nien Hsing Textile (Lesotho), Workers Rights Consortium (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

ainsi que l'augmentation du suivi et de la surveillance en vue de mesurer les performances des travailleurs-euses, suscitent également plus de stress, de pression et une hausse des taux de harcèlement. En outre, la croissance du télétravail, en particulier en conséquence de la pandémie de COVID-19, accroît le risque de cyberharcèlement et de harcèlement.³⁰

▼ DANGERS ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX³¹

Le stress lié au travail dépend des dangers psychosociaux que présentent une conception, une organisation et une gestion du travail médiocres, ainsi que des conditions de travail et des relations professionnelles de mauvaise qualité. Il peut également accroître les risques de violence et de harcèlement (soit les risques psychosociaux). La violence et le harcèlement peuvent aussi avoir des conséquences sur le bien-être physique et mental et augmenter les niveaux de stress.

Parmi les dangers psychosociaux figurent notamment :

- les exigences du travail : charge de travail considérable, objectifs irréalistes, tâches incompatibles avec les capacités
- le contrôle sur le travail : peu de contrôle sur le travail et la prise de décision, précarité professionnelle
- la conception du travail : tâches de faible intensité suscitant de l'ennui, travail en solitaire, promiscuité au travail
- la durée de travail : longues journées de travail, heures supplémentaires imposées, travail en dehors des horaires contractuels au quotidien, pas de temps de pause
- le manque de clarté en ce qui concerne les rôles et les responsabilités
- les relations sur le lieu de travail : critiques, conflits, manque de soutien, manque de communication
- une supervision et/ou un style de direction de mauvaise qualité

- la justice organisationnelle : application déficiente ou inadéquate des politiques sur le lieu de travail, manque de confiance dans ces politiques, injustice au moment de la prise de décision, gestion médiocre des comportements répréhensibles au travail, absence de plan de prévention de la violence
- la gestion du changement organisationnel : évolution technologique, restructuration, changement des méthodes de travail, externalisation, forte rotation du personnel, augmentation du nombre de travailleurs-euses temporaires et occasionnel-le-s
- l'environnement de travail physique : conception et entretien des équipements et des installations, exposition à des substances dangereuses, niveaux sonores élevés
- des environnements et des cultures au travail qui tolèrent la violence et le harcèlement
- l'absence d'investissements dans le perfectionnement des employé-e-s, y compris le manque de formation ou d'informations.

“ *De nombreuses violences verbales et physiques sont commises par des patient-e-s. La surcharge de travail suscite leur mécontentement et celui de leur famille, sans parler du manque d'effectifs qui limite le temps disponible pour prodiguer des soins de qualité.*

Le harcèlement de la part des responsables est également fréquent. Les responsables forcent les travailleurs-euses à faire des heures supplémentaires, dressent des collègues les un-e-s contre les autres, ce qui provoque des tensions... et qui fait qu'une travailleuse de la santé démunie pleure car elle n'a pas pu dispenser tous les soins qu'elle devait administrer à ses patient-e-s. C'est de la violence morale... ça la détruit petit à petit mentalement.

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), Canada

30 The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work, OIT (2018) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf (en anglais uniquement)

31 Pour plus d'informations : consulter la page de l'OIT dédiée aux risques psychosociaux et au stress lié au travail https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--fr/index.htm (en anglais uniquement)

GROUPES DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES VULNÉRABLES ET GROUPES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

Certains travailleurs et certaines travailleuses courent un risque plus élevé en raison de la discrimination et des inégalités fondées sur leurs caractéristiques personnelles qu'ils-elles subissent. Dans de nombreux pays, il est possible que ces personnes ne bénéficient d'aucune protection juridique ou n'obtiennent pas justice lorsque leurs droits sont bafoués.

Les travailleurs et travailleuses appartenant à des groupes raciaux et/ou minoritaires sont victimes de racisme ainsi que de discrimination culturelle et structurelle. Du fait de ces inégalités, ces travailleurs-euses sont déjà regroupé-e-s dans les emplois les plus précaires et confronté-e-s à du harcèlement moral, des agressions verbales, des remarques et des blagues racistes, des violences physiques et un traitement injuste, comme une surveillance excessive, l'absence d'accès à certaines opportunités et des sanctions disciplinaires injustes de la part de collègues, supérieur-e-s hiérarchiques et cadres. Ces personnes peuvent également être en proie à de la discrimination et du harcèlement liés à des pratiques culturelles. Une enquête de la Trades Unions Congress (TUC) a démontré que 37 % des travailleurs-euses issu-e-s de minorités ethniques ou de la communauté noire au Royaume-Uni ont déjà été la cible d'actes d'intimidation, d'abus ou de discrimination raciale de la part de leur employeur.³²

Les travailleurs et travailleuses **handicapé-e-s** sont exposé-e-s à un risque accru compte tenu de l'existence de comportements et d'obstacles discriminatoires à leur encontre, de leur isolement social et de leur dépendance vis-à-vis du soutien d'autrui. Ces travailleurs-euses peuvent faire l'objet d'actes d'intimidation, de harcèlement sexuel, de violence physique et d'abus verbaux (y compris de blagues et d'insultes) et sont confronté-e-s à des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, notamment des contrôles excessifs et la sur-imputation des erreurs, souvent liées à des stéréotypes négatifs sur leur productivité.³³

Les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres et intersexes (LGBTI+) subissent fréquemment des violences et du harcèlement homophobes et transphobes. Ces personnes se trouvent confrontées à des abus verbaux, physiques et psychologiques ainsi que dans des environnements de

travail discriminatoires, où elles peuvent notamment être isolées. Il peut aussi leur être difficile d'obtenir un emploi, de le garder et de bénéficier de perspectives d'évolution professionnelle. Pour certaines, il est dangereux et même illégal de parler ouvertement de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre.

“ *Le harcèlement que connaissent les travailleurs-euses trans, non binaires et de genre divers est ancré dans les structures de travail. Dès le moment où un individu remplit un formulaire de candidature, il y a de la violence, car nous restreignons la façon dont nous parlons du genre. Il est soit masculin, soit féminin, donc de nombreuses personnes qui s'identifient sur un spectre sont discriminées. Les structures les mettent à l'écart et alimentent un climat d'altérité. Certains membres connaissent un environnement de travail tellement néfaste que leur problématique principale concerne la prise de congés maladie pour soigner les infections urinaires que ces individus contractent en conséquence du fait qu'ils ne se sentent pas en sécurité pour aller aux toilettes.*

Gina McKay, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Canada

Les travailleurs et travailleuses migrant-e-s travaillent souvent sans protection juridique. Parce que ces personnes occupent fréquemment les emplois les plus précaires, elles sont exposées à un risque très élevé de violence et de harcèlement, en particulier de la part de trafiquant-e-s et d'agences d'emploi corrompues. Leur manque de pouvoir et de statut d'immigration – beaucoup étant sans papiers – peut les faire hésiter à signaler ces violences. L'existence de comportements discriminatoires (y compris la xénophobie) autour de la citoyenneté et du statut d'immigration accroît encore leur vulnérabilité.

Les femmes enceintes sont victimes de discrimination et de harcèlement au travail, notamment d'isolement, de violences verbales, psychologiques et physiques ainsi que de licenciement abusif. Ces femmes, ainsi que celles qui reviennent d'un congé maternité, peuvent être harcelées par des collègues, des supérieur-e-s hiérarchiques et des responsables. Cela peut se traduire par un manque de considération pour les pauses d'allaitement ou l'absence de modalités de travail favorables à la vie de famille. Les femmes enceintes courent également plus de risques de subir des violences domestiques.

32 Is racism real? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 Pour plus d'informations, consulter : Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740223.pdf

Les jeunes travailleurs et travailleuses ont moins de pouvoir que les travailleuses plus âgé-e-s : ces femmes et hommes sont moins susceptibles d'occuper des postes de responsabilité, risquent davantage d'être sous-employé-e-s ou au chômage, ont tendance à totaliser moins d'années de service et à ne pas adhérer à un syndicat. Il est plus probable que ces travailleurs-euses soient en contact avec le public dans le cadre de leurs fonctions, se retrouvent dans des situations de travail informel et précaire, et disposent d'un pouvoir de négociation moindre, ce qui les expose à un risque accru. Par ailleurs, les plus jeunes manquent d'expérience et peuvent ne pas connaître les politiques et procédures en place ou leurs droits sur le lieu de travail, et ainsi ne pas dénoncer la violence et le harcèlement quand ils se produisent.

Les travailleurs et travailleuses informel-le-s ne sont pas couverts par la législation, ni par une protection sociale ou des avantages sociaux, et sont confronté-e-s à la précarité. Cette situation augmente les risques de violence et de harcèlement à leur rencontre et les rend vulnérables au moment de signaler ces problèmes, en particulier lorsqu'ils-elles ne bénéficient pas d'un accès à une protection juridique. Ces personnes sont victimes de violences physiques, verbales, sexuelles, psychologiques, mais aussi économiques du fait de leurs revenus faibles et irréguliers. Elles peuvent également se voir refuser l'accès à certaines ressources et à certains espaces de travail.

“ *Il existe de nombreuses lois visant à lutter contre la violence et le harcèlement, mais seules les personnes employées dans le secteur formel peuvent y recourir. Pour les travailleuses informel-le-s, elles ne sont pas facilement accessibles ni appliquées efficacement. Nous subissons régulièrement des violences physiques et morales, et même la police de la route nous harcèle. Les agents arrêtent les chauffeuses et conductrices et ils les aguichent, leur demandent leur numéro et parfois même les appellent pour tenter de les faire venir à l'hôtel... Les travailleuses informelles sont considérées comme des citoyennes de seconde classe.*

Saraswati Rijal, Independent Transport Workers' Association of Nepal (ITWAN), Népal

Discrimination intersectionnelle : certain-e-s travailleurs-euses sont en proie à une discrimination fondée sur plus d'un motif. La combinaison de plusieurs caractéristiques peut ajouter une nouvelle couche d'inégalités et ainsi augmenter

encore davantage les risques de violence et de harcèlement à l'encontre de ces individus. En outre, celles et ceux qui sont victimes de formes d'inégalités multiples et croisées peuvent être confronté-e-s à davantage d'obstacles en cherchant de l'aide pour échapper à la violence. Les femmes qui sont freinées par l'inégalité entre les genres ainsi que, par exemple, leur identité LGBTI+ sont plus vulnérables à la violence. Les hommes peuvent aussi être concernés par la discrimination intersectionnelle, comme c'est le cas de ceux qui font partie de la communauté LGBTI+ et sont atteints d'un handicap.

▼ CRISES MONDIALES ET VIOLENCE

En période de crise mondiale, l'effondrement des infrastructures et la hausse de l'instabilité entraînent une montée de la violence, dont les conséquences retombent toujours de manière disproportionnée sur les femmes et les groupes vulnérables.

Dans les zones de conflit, les agent-e-s de santé et de services d'aide humanitaire de première ligne qui fournissent des services d'urgence essentiels risquent d'être attaqué-e-s, emprisonné-e-s, agressé-e-s sexuellement, violé-e-s ou même tué-e-s. En raison de l'instabilité civile et politique, les travailleuses finissent bien souvent par apporter leurs services dans les deux camps, ce qui accroît leur risque d'être exposé-e-s à la violence.

Dans le même temps, l'anéantissement des moyens de subsistance provoqué par la crise climatique mondiale aggrave la pauvreté et creuse les inégalités. Déplacé-e-s et forcé-e-s de quitter leur maison et leur emploi, les travailleuses courent un plus grand risque d'être victimes d'exploitation et de violence.

L'insécurité les contraint souvent à fuir leur pays natal et à partir travailler à l'étranger. Les travailleuses migrant-e-s et réfugié-e-s sont extrêmement vulnérables. Généralement très pauvres et dépourvu-e-s de protection juridique, les travailleuses sont confronté-e-s à des risques d'exploitation de la part de trafiquant-e-s et à des violences racistes dans les pays de destination.

En outre, l'insécurité au niveau culturel et économique favorise la montée de dirigeant-e-s politiques, de gouvernements et d'autoritarismes d'extrême droite dans le monde entier. Les discours de nature à créer des divisions, discriminatoires, souvent à caractère misogyne, xénophobe et raciste, alimentent la violence à l'égard de groupes vulnérables.

Au moment de la rédaction du présent document, le monde est confronté aux conséquences de la pandémie de COVID-19. Les travailleurs-euses de première ligne endurent des pressions exacerbées, des journées de travail prolongées et les effets des déficits en personnel. Des secteurs s'effondrent et des travailleurs-euses sont précipité-e-s dans la pauvreté. Les services sociaux et les services de santé ont atteint leur point de rupture.

Les signalements de violence et de harcèlement à l'égard du personnel au front de la lutte contre la pandémie, majoritairement des femmes, sont de plus en plus nombreux. Les travailleurs-euses en contact avec le public, y compris dans les secteurs du commerce, des transports et des soins de santé, sont exposé-e-s à des risques accrus d'agressions physiques et verbales. Dans les secteurs de la santé et des services sociaux en particulier – dans lesquels les femmes représentent 70 % de la main-d'œuvre dans le monde³⁴ – les travailleurs-euses sont aux avant-postes mais risquent davantage de subir des violences émanant de tiers.

“ Nous avons dispensé des soins médicaux importants et travaillé tout au long de la pandémie. Quelques membres des communautés dans lesquels nous œuvrons nous ont jeté des pierres... mais nous sommes revenus le lendemain parce que c'est pour cela que nous nous sommes engagé-e-s.

Une agente de santé communautaire, Inde³⁵

“ Des travailleuses de l'hôtellerie ont été licenciées. Des femmes souffrent. Lorsque vous perdez votre source de revenus, vous perdez votre place dans la famille, vous dépendez de votre mari. Et peut-être que votre mari se retrouve dans la même situation, peut-être qu'il a perdu son emploi, alors il y a beaucoup de stress. Il en résulte beaucoup de violence.

Caroline Busaka, Kenya Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenya

Du fait du stress ressenti par les membres de la famille et de leur proximité au quotidien, les taux de violence domestique ont grimpé en flèche. Les signalements de violence domestique et les appels aux lignes d'assistance se sont multipliés dans de nombreux pays. En France, par exemple, le nombre de cas de violence domestique a augmenté de 30 % depuis le début du confinement mis en place contre la pandémie.³⁶ De nombreuses personnes sont maintenant isolées chez elles, ce qui donne aux auteur-e-s de violences de nouvelles occasions d'intimider et de contrôler leur partenaire. L'isolation des réseaux de soutien – y compris sur le lieu de travail – s'accompagne d'un risque accru.

Le passage au travail à distance et au télétravail a également contribué à une augmentation du risque de harcèlement lié à la technologie, comme le cyberharcèlement.³⁷ Les travailleuses domestiques ont également indiqué être victimes de plus de harcèlement sexuel maintenant que leurs employeurs de sexe masculin travaillent depuis leur domicile.³⁸

“ C'est très difficile à gérer car nous n'avons pas l'habitude de rester ensemble pendant de longues périodes... Je souffre d'un traumatisme émotionnel car il [mon mari] me stigmatise en me disant que je vais ramener le COVID-19 à la maison... il se fâche envers moi inutilement à l'occasion... En tant que mère, je dois essayer par tous les moyens de prendre soin des besoins de chacun, essayer de les soutenir pour apaiser leurs angoisses et les rassurer que tout ira bien, alors que personne ne s'occupe de mon stress...

Irene Khumalo, Présidente adjointe, Swaziland Democratic Nurses Union (SDNU), Swaziland/Eswatini³⁹

34 Women in the health workforce, OMS <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 Pour plus d'informations sur la campagne des agent-e-s de santé communautaires en Asie du Sud, voir : <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=fr>

36 COVID-19 and ending violence against women and girls, ONU Femmes (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 et violence domestique, UNI Global Union (2020) https://fr.breakingthecircle.org/descargas/fr/discriminacion/violencia_fr.jpg

38 Pour de plus amples renseignements sur la violence domestique dans le contexte du COVID-19, voir : DV@Work COVID-19 Briefings (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 L'expérience d'une travailleuse de la santé pendant la COVID-19, ISP (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=fr&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSvqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

1.4

Comment les nouvelles normes internationales du travail ont-elles été élaborées ?

L'adoption de la C190 et de la R206 témoigne de la participation des syndicats à la structure de l'OIT et à son processus décisionnel.

Afin que la CIT définisse de nouvelles normes internationales en matière de travail, le Conseil d'administration de l'OIT doit reconnaître l'existence d'un problème et la nécessité d'y remédier. Le processus débute en général lorsque les syndicats identifient et demandent à l'OIT de trouver une solution à des problèmes clés rencontrés par les travailleurs-euses dans le monde pour lesquels l'introduction de nouvelles lois par les gouvernements est nécessaire.

Le mouvement syndical mondial a longtemps fait campagne en faveur d'une convention de l'OIT visant à mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Une coalition a été formée entre toutes les Fédérations syndicales internationales (FSI), la Confédération syndicale internationale (CSI) et leurs alliés pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils soutiennent l'élaboration de nouvelles normes internationales du travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail – c'est-à-dire d'une convention de l'OIT complétée par une recommandation de l'Organisation.

Ces revendications ont enfin été entendues. En 2015, lors de sa 325e session, le Conseil d'administration a convenu d'instaurer une discussion de deux ans en vue de l'élaboration de nouvelles normes sur « la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail » et l'a inscrite à l'ordre du jour des Conférences internationales du Travail 2018 et 2019.

Bien que certains gouvernements aient soutenu l'élaboration d'une convention dès le départ, d'autres restaient à convaincre et le Groupe des employeurs y était fermement opposé. Les syndicats ont travaillé ensemble pour partager les expériences des travailleurs-euses et mettre en évidence les principaux problèmes auxquels les nouvelles normes devaient remédier. Ils ont également préparé des campagnes en vue d'encourager les gouvernements à se montrer activement en faveur de l'élaboration de nouvelles normes du travail.

L'adoption de la C190 et de la R206 a nécessité quatre années de consultations. En 2016, mandatée par le Conseil d'administration, l'OIT a organisé une réunion

tripartite d'expert-e-s afin de permettre une meilleure compréhension du problème et de fournir des orientations quant à ce qu'il restait à faire en la matière. Les expert-e-s ont souligné les lacunes que présentaient les garanties juridiques relatives à la violence et au harcèlement et qui devaient être corrigées.

Les discussions pour l'élaboration des nouveaux instruments de l'OIT ont débuté en 2018. Les syndicats ont ensuite tenu des réunions de suivi pour discuter des résultats et ont travaillé ensemble sur le développement d'un plan d'action, en continuant d'intervenir auprès des gouvernements et de mettre sur pied des campagnes publiques de sensibilisation.

“ Nous avons mené des actions de sensibilisation de grande ampleur auprès des travailleurs et travailleuses, des groupes d'employeurs et des organismes gouvernementaux ainsi que d'autres parties prenantes pertinentes, pour faire apparaître clairement la nécessité d'appuyer l'adoption de la C190 et de la R206. Il n'est donc pas étonnant qu'au moment du vote, la convention ait bénéficié d'un soutien exceptionnel, largement propulsé par l'Ouganda.

Juliet Kutyabwana, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (NUCMAW), Ouganda

En 2019, les projets de convention et de recommandation ont été examinés pour la seconde fois et leurs textes ont été finalisés. Il y a eu de nombreux désaccords, mais également de grands succès.

Le 21 juin 2019, les dirigeant-e-s du monde du travail ont marqué l'histoire en adoptant la convention n° 190 et la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement à une très large majorité : 439 voix pour, 7 voix contre, et 30 abstentions. La communauté internationale a ainsi finalement et clairement signifié que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne seraient pas tolérés.



En parallèle de la campagne syndicale internationale, d'autres mouvements de défense des droits des femmes ont contribué à souligner l'urgence du problème et à faire de ces normes internationales du travail une réalité, en particulier :

#niunamenos : (« pas une de moins ») : un mouvement féministe d'Amérique latine protestant contre les violences machistes généralisées dans la région ; depuis 2015, il organise des manifestations pour exiger des mesures de lutte contre les inégalités, les féminicides et le harcèlement sexuel.

#MeToo : le mouvement mondial contre le harcèlement et les abus sexuels, qui s'est largement étendu en 2017, a donné de la visibilité aux histoires des femmes victimes de harcèlement sexuel.

Rose Omamo est la Secrétaire générale du Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW) et a participé aux discussions normatives au sein de la Conférence internationale du Travail en tant que déléguée des travailleurs et travailleuses.

“ *Le point qui nous tenait le plus à cœur était d'obtenir une définition unique de la violence et du harcèlement. Nous voulions également une définition large du monde du travail, afin que les travailleurs et travailleuses, où qu'ils-elles soient, formel-le-s ou informel-le-s, soient protégé-e-s. Il était aussi crucial de préciser l'étendue du champ d'application du 'monde du travail' et de veiller à ce que la violence et le harcèlement soient définis comme un spectre plutôt que séparément.*

Au cours des discussions, nous avons dû nous rapprocher des gouvernements des régions africaines, les inciter à participer et nous assurer de leur soutien. Il était important de faire comprendre aux gouvernements notre situation en tant que travailleurs et travailleuses, et de leur donner des exemples concrets des raisons pour lesquelles nous avons besoin de cette convention. Nous nous sommes livrés à de nombreuses campagnes médiatiques pour que les personnes sur le terrain sachent exactement ce que ferait cette convention et qui serait protégé.

Lorsque la convention a été adoptée... mon Dieu ! C'était un grand jour ! À l'issue des négociations, nous avons chanté, nous avons dansé, nous avons même oublié de manger ce jour-là tant nous avions le ventre rempli de bonheur. Nous n'avions même pas faim – et pourquoi ? parce que nous savions que nous avions là une norme internationale complète qui allait nous aider dans nos pays respectifs à protéger les travailleurs et travailleuses. Compte tenu de ce que nous traversons et de ce que vivent d'autres femmes, ce fut un moment de joie, de bonheur, un moment pour danser, un moment à célébrer.

L'adoption de la C190 et de la R206 constitue une victoire pour les syndicats et les travailleuses qui luttent depuis des années dans ce but. La recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement complète la convention, en offrant aux gouvernements une feuille de route pour mettre en œuvre les nouvelles normes internationales du travail.

“ *Nous vivons une journée historique... Nous avons rédigé une norme devant résister à l'épreuve du temps, guider l'OIT au cours de son prochain centenaire et permettre de relever les défis de l'avenir du monde du travail... Ces instruments reconnaissent un certain nombre de choses qu'aucun instrument de l'OIT n'avait encore reconnues – un nouveau droit, le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Le tonnerre d'applaudissements des travailleurs et travailleuses, en particulier informel-le-s, et des gouvernements, qui a retenti dans la salle au moment de l'adoption par la Commission était sans précédent. Des femmes ont commencé à chanter, à danser et à entraîner tout le monde avec elles. Il y a également eu des moments mémorables où les gouvernements ont travaillé ensemble... Je me souviens avoir dit 'nous devons nous mettre à la place des autres'. Nous avons demandé aux États de faire cela, de se parler et de déterminer ce qui fonctionnera, en reconnaissant que tout le monde n'en est pas au même point. Personne ne devrait être laissé pour compte et nous devons tous et toutes coopérer afin de garantir que ces instruments soient réellement efficaces.*

Marie Clarke Walker, secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada (CTC), Canada

1.5

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

Les nouvelles normes internationales du travail sur la violence et le harcèlement se composent d'une **convention** et d'une **recommandation**.

Les **conventions** sont les instruments juridiques les plus importants. Il s'agit de traités internationaux juridiquement contraignants. Au moment de la rédaction du présent document, il en existe 190, la plus récente étant la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Cette convention s'accompagne d'une **recommandation** (n° 206).

Les **recommandations** correspondent à des lignes directrices non contraignantes qui fournissent des orientations essentielles aux gouvernements et constituent de précieux outils pour mener des campagnes et des négociations. En général, elles sont émises lorsque la pratique des États varie fortement, lorsque le sujet est trop technique pour être traité dans une convention, lorsqu'il est nécessaire d'aborder de manière plus approfondie un sujet déjà couvert par une convention, ou encore lorsque les syndicats ne parviennent pas à convaincre les employeurs et les gouvernements qu'une convention est adaptée pour remédier à un problème spécifique ou qu'ils ne réussissent pas à faire intégrer d'importantes propositions dans le texte de la convention. Les États membres sont obligés de porter les recommandations à l'attention de leur gouvernement.

La recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement fournit des directives détaillées sur la manière dont la C190 doit être appliquée. Elle comprend des suggestions de modification de la législation et de la pratique nationales, ainsi que des propositions de programmes gouvernementaux qui pourraient permettre de prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.



Consultez les encadrés oranges tout au long de cette section pour découvrir les autres orientations comprises dans la R206.



Comment une norme internationale du travail est-elle adoptée ?

Les conventions sont le fruit d'une forme de lutte des classes institutionnalisée, dans laquelle, habituellement, nos représentant-e-s syndicaux-ales formulent une proposition, les employeurs s'y opposent ou en discutent le contenu (en général), puis les deux côtés tentent de persuader un nombre suffisant de gouvernements de défendre leur position.

Si les représentant-e-s des travailleurs-euses réussissent à négocier la question par l'intermédiaire du système et à obtenir l'accord du Conseil d'administration, ils-elles peuvent inscrire la proposition de convention à l'ordre du jour de la CIT. S'ensuit alors un long processus de rédaction de rapports et de consultation avec les trois parties intéressées, puis la mise à disposition d'un projet de convention pour recueillir des commentaires. Le projet est ensuite révisé en conséquence. Une seconde discussion a lieu lors de la CIT suivante, après quoi la Convention est amendée et proposée pour adoption. Les conventions doivent être adoptées à la majorité des deux tiers des voix. L'ensemble du processus peut prendre des années.

L'élaboration de normes internationales rigoureuses requiert des efforts de mobilisation considérables de la part du mouvement syndical international et de ses alliés. La plupart des gouvernements ont déjà un avis arrêté sur les conventions proposées avant d'envoyer leur délégation à Genève, c'est pourquoi les syndicats doivent exercer des pressions et faire campagne au niveau national bien avant que les négociations ne débutent à la conférence. Cela peut également nécessiter de solliciter la centrale syndicale nationale appropriée afin de permettre aux représentant-e-s des travailleurs-euses à la CIT d'avoir leur mot à dire sur le texte du projet de convention.

Qu'énoncent la C190 et la R206 ?

Toutes les conventions de l'OIT sont rédigées dans un langage juridique – **le texte intégral de la C190 ainsi que celui de la R206 figurent en annexe.**
Leurs points principaux comprennent :

▼ DÉFINITIONS

- ➔ La C190 définit la violence et le harcèlement comme « un ensemble de **comportements et de pratiques inacceptables**, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière **répétée**, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un **dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique**, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

Il s'agit de la première définition internationalement reconnue de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Celle-ci est vaste et caractérise la violence et le harcèlement comme un « ensemble » plutôt que d'établir une distinction entre les deux. Il s'agit-là d'un point important, la frontière entre ce qui constitue de la violence et ce qui constitue du harcèlement étant souvent floue. Les conséquences recherchées, probables ou réelles des comportements ou des pratiques correspondant à de la violence ou du harcèlement font partie intégrante de la définition.



Dans la législation et les réglementations nationales, les gouvernements peuvent définir la violence et le harcèlement comme un seul concept ou les séparer en deux notions distinctes. Lorsque nous déployons des efforts pour faire adopter cela à nos gouvernements, nous devons négocier pour conserver une unique définition.

- ➔ La convention envisage la violence et le harcèlement dans une perspective de genre et reconnaît que ces phénomènes touchent de manière disproportionnée les femmes dans le monde du travail. Selon la convention, l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend « *de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel* ».

▼ QUELLES PERSONNES SONT PROTÉGÉES ?

La C190 reconnaît que tout le monde a le droit de travailler dans un environnement exempt de violence et de harcèlement et que personne ne devrait être victime de violence ou de harcèlement. Tous les individus dans le monde du travail sont protégés.

- ➔ Cette convention concerne toutes les personnes du monde du travail, y compris :
 - **les employé-e-s**, tel-le-s que défini-e-s dans le droit national ou la pratique
 - **les personnes qui travaillent**, quel que soit leur statut contractuel (ce qui inclut les travailleurs-euses placé-e-s par des agences, les indépendant-e-s, les employé-e-s par le biais d'entreprises de plateforme, les travailleurs-euses en sous-traitance ou externalisé-e-s)
 - les **personnes en formation**, stagiaires et apprenti-e-s compris-e-s
 - les travailleurs-euses ayant été **licencié-e-s**
 - **les bénévoles**
 - **les demandeurs et demandeuses d'emploi** ainsi que **les candidat-e-s à un emploi**
 - les individus qui exercent l'autorité, les fonctions ou assument les responsabilités d'**employeurs**.
- ➔ La C190 s'applique à tous les secteurs – le public et le privé, les zones rurales et urbaines, l'économie formelle et informelle. **Personne n'est laissé pour compte !**



Il s'agit-là de points particulièrement importants pour les personnes de l'économie informelle qui travaillent dans des espaces publics, comme les vendeurs et vendeuses ambulants-e-s ou sur des marchés, les ramasseurs et ramasseuses de déchets, ainsi que dans des espaces privés, comme les travailleurs-euses domestiques, sociaux-ales ou basé-e-s à domicile. Ces travailleurs-euses ne sont souvent pas tout-e-s couvert-e-s par la législation relative au travail.

- ➔ La C190 reconnaît que tout le monde peut être victime de violence et de harcèlement dans le monde du travail, mais que certain-e-s travailleurs-euses peuvent être exposé-e-s à des risques plus élevés et sont touché-e-s de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, notamment les femmes, les groupes vulnérables et les groupes en situation de vulnérabilité, ainsi que les personnes travaillant dans certains secteurs, occupant certaines professions ou ayant certaines modalités de travail.



R206 : La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables. Bien que la recommandation ne le précise pas, elle pourrait inclure les peuples autochtones, les personnes handicapées, les lesbiennes, les gays et les transgenres, les personnes victimes de discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique et le statut de travailleur-euse migrant-e. Les femmes enceintes sont également reconnues comme un « groupe vulnérable » dans plusieurs traités internationaux relatifs aux droits humains. La recommandation renvoie également expressément à la protection des travailleurs-euses migrant-e-s, en particulier les femmes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination. Cela signifie que les personnes souffrant de formes de discrimination intersectionnelles sont protégées. (Para. 13)

La R206 reconnaît également les secteurs, les professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement. (Para. 9)



SUR QUOI LA CONVENTION PORTE-T-ELLE ?

- ➔ La convention reconnaît la nature diverse et changeante du travail. Elle vise le **monde du travail**, un concept plus étendu que le simple lieu de travail. Elle s'applique à la violence et au harcèlement s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail. Le monde du travail englobe :
- **les espaces publics** (un point crucial pour les travailleurs-euses dans l'économie informelle)
 - **les espaces privés** (un point important pour les travailleurs-euses domestiques et basé-e-s à domicile, et celles et ceux dans l'espace numérique)
 - **les événements et activités liés au travail**, y compris les réunions et formations ayant lieu en dehors du site de travail, les déplacements et les voyages liés au travail, et les activités sociales comme les soirées
 - **les trajets entre le domicile et le lieu de travail**
 - les lieux où le travailleur est **payé**, prend ses **pauses** ou ses **repas** ou utilise des **installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires**
 - **le logement fourni par l'employeur**, y compris les dortoirs et les chambres mis à disposition pour les besoins des travailleurs-euses domestiques ou des travailleurs-euses agricoles saisonniers-ères
 - **les communications liées au travail** (y compris par le biais des technologies de l'information et de la communication) : ainsi, la convention recouvre également le cyberharcèlement et la violence en ligne.

- ➔ La convention reconnaît que la violence et le harcèlement peuvent provenir de **tiers** (par exemple de client-e-s, de consommateurs et consommatrices, de prestataires de services, d'usagers et d'usagères, de patient-e-s et de membres du public). Cet aspect revêt une importance particulière pour les travailleurs-euses de secteurs comme la santé, l'hôtellerie et la restauration, le divertissement, le commerce, l'éducation, les transports, et d'autres services au public ou à une clientèle.
- ➔ Dans la convention, il est admis – pour la première fois dans des normes internationales – que **la violence domestique peut avoir des conséquences dans le monde du travail**. La C190 note qu'elle peut se répercuter sur l'emploi, la productivité, ainsi que sur la santé et la sécurité. Il est clair que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs-euses et les institutions du marché du travail peuvent et doivent contribuer à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique dans le monde du travail, à y répondre et à y remédier.



L'introduction des effets de la violence domestique sur le monde du travail dans la nouvelle convention constituait une exigence fondamentale des syndicats et a fait l'objet d'une bataille particulièrement difficile. Les auteur-e-s de violence domestique peuvent être collègues, lorsque les partenaires travaillent pour le même employeur. Les auteur-e-s pourraient également suivre ou traquer leur partenaire sur leur lieu de travail. Les travailleurs-euses victimes de violence domestique peuvent perdre leur emploi à cause de leur absentéisme ou de leur perte de concentration et de motivation. La reconnaissance des répercussions de ces phénomènes sur le monde du travail et la mise en place d'un soutien peuvent garantir aux travailleurs-euses la possibilité de garder leur emploi. La C190 reconnaît que le monde du travail constitue un domaine d'intervention clé pour l'atténuation des effets de la violence domestique. Le paragraphe 18 de la R206 suggère des mesures que peuvent prendre les gouvernements et les employeurs en la matière.



RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La C190 affirme clairement que les **gouvernements** ont la responsabilité de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils doivent y travailler en coopération et en consultation avec les organisations **de travailleurs-euses et d'employeurs**.

- ➔ Les gouvernements doivent respecter, promouvoir et réaliser le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement en adoptant une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre. (Article 4)



« Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre »

Inclusive : les gouvernements doivent prévoir une large protection, au motif que toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de violence et de harcèlement.

Intégrée : ils doivent introduire des mesures dans la législation et la pratique relatives au travail et à l'emploi, à l'égalité et à la non-discrimination, aux migrations, à la sécurité et à la santé au travail et à la délinquance.

Tenant compte des considérations de genre : les mesures doivent tenir compte du fait que la violence et le harcèlement touchent de manière disproportionnée les femmes, et œuvrer pour combattre les causes sous-jacentes du problème, notamment les rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, les stéréotypes de genre, ainsi que les inégalités intersectionnelles.

- ➔ Les gouvernements doivent « respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail », en particulier la liberté d'association et le droit de négociation collective. (Article 5)



R206 : Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. (Para. 3)

- ➔ Les gouvernements devraient « adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession », notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité. (Article 6)



R206 : En tenant compte des instruments de l'OIT relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, les gouvernements devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure certaines personnes, telles que les femmes et les groupes vulnérables, d'emplois, secteurs ou professions déterminés. (Para. 5)

Les États doivent prendre des mesures pour **protéger** de la violence et du harcèlement et **prévenir** ces phénomènes.

- ➔ Les gouvernements doivent adopter une législation interdisant la violence et le harcèlement. (Article 7)
- ➔ Les pouvoirs publics doivent contribuer à empêcher la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs-euses informel-le-s. Ce point est fondamental compte tenu du fait que ces personnes n'ont souvent pas d'employeur avec qui négocier. (Article 8a)



R206 : Les gouvernements devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs-euses et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle. (Para. 11)

- ➔ Parce que la violence frappe plus durement certains groupes dans le monde du travail, les gouvernements doivent identifier les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs-euses à la violence et au harcèlement et prendre des mesures pour protéger ces personnes. (Article 8b & c)



R206 : Les gouvernements devraient adopter des mesures pour protéger ces personnes, en incluant tout particulièrement les travailleurs-euses migrant-e-s. Ces mesures ne devraient pas avoir pour effet de restreindre ou d'exclure l'activité de quelque personne que ce soit, en particulier les femmes et les groupes vulnérables, dans des emplois, des secteurs ou des professions déterminés. (Para. 9, 10, 12)



Le travail précaire accroît le risque de violence et de harcèlement. La C190 impose aux gouvernements des devoirs de garantir la protection des travailleurs-euses précaires contre la violence et le harcèlement. Elle appelle les gouvernements à s'attaquer aux causes profondes de ces phénomènes, y compris aux modalités de travail précaire.

Les gouvernements doivent également établir des **mécanismes de contrôle de l'application** et un accès à des **moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien** afin d'intervenir en cas de violence et de harcèlement et de contribuer à garantir qu'ils ne se reproduisent pas.

- ➔ Les gouvernements doivent instaurer et renforcer des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi afin de répondre aux situations de violence et de harcèlement. Ils doivent aussi garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation et prévoir des sanctions. Par ailleurs, ils doivent veiller à ce que les victimes ou survivant-e-s de violence et de harcèlement fondés sur le genre aient accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces, et que les travailleurs-euses aient le droit de se retirer d'une situation de travail qui présente un danger. (Article 10)




R206 : Les moyens de recours et de réparation pourraient comprendre le droit des victimes ou survivant-e-s de démissionner avec une indemnisation, la réintégration dans l'emploi, ou une indemnisation appropriée du préjudice, des ordonnances des gouvernements exigeant que des mesures soient prises immédiatement pour qu'il soit mis fin à certains comportements, ou que des politiques ou pratiques soient modifiées, et le remboursement des frais de justice et des dépenses aux victimes ou survivant-e-s. (Para. 14)


Les mécanismes de plainte et de règlement des différends pourraient inclure des tribunaux possédant une expertise spécifique, un traitement des cas efficace et en temps voulu, des conseils et une assistance juridiques, des guides accessibles et le déplacement de la charge de la preuve. (Para. 16)

Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pourraient comporter une aide à la réinsertion des travailleurs-euses sur le marché du travail, des services de conseil et d'information, des permanences téléphoniques 24 heures sur 24, des services d'urgence, des soins et traitements médicaux, des centres de crise, y compris des centres d'hébergement, des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés au soutien aux victimes. (Para. 17)


- ➔ Les gouvernements doivent reconnaître les effets de la violence domestique et atténuer son impact dans le monde du travail. (Article 10f)

 **R206** : Les mesures dans ce but pourraient comprendre un congé, des modalités de travail flexibles et une protection, et une protection temporaire contre le licenciement. La violence domestique devrait également être prise en compte dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, il devrait exister un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, et les gouvernements devraient sensibiliser à ses effets sur le monde du travail. (Para. 18)

- ➔ Les gouvernements doivent garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement. (Article 10h)


 **R206** : Les personnes chargées du contrôle de l'application et des moyens de recours et de réparation (par exemple, les inspecteurs et inspectrices du travail, la police et le système judiciaire) devraient recevoir une formation et des lignes directrices intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. (Para. 20 et 23b)

- ➔ Les gouvernements doivent garantir que la question de la violence et du harcèlement est traitée dans les politiques nationales pertinentes et élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser à la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement. (Article 11)


 **R206** : Les gouvernements devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques, des campagnes publiques de sensibilisation qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement et s'attaquent aux comportements discriminatoires et à la stigmatisation, des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre, des outils à l'intention des médias, et des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains et harmonieux. (Para. 23)

Les employeurs – en collaboration avec les **syndicats** – ont également le devoir de contribuer à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. **Rappelons que les gouvernements ont aussi une responsabilité en tant qu'employeurs.**


- ➔ Les gouvernements sont tenus d'adopter une législation et des politiques prescrivant des obligations positives aux employeurs en matière d'élaboration de mesures – conjointement avec les travailleurs et travailleuses et les syndicats – afin de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. (Article 9). Cela comprend :
 - une politique du lieu de travail


 **R206** : Cette politique devrait affirmer une tolérance zéro de la violence et du harcèlement, inclure un programme de prévention, préciser les droits et obligations des travailleurs-euses ainsi que des employeurs, garantir que toutes les communications concernant des cas de violence et de harcèlement soient dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient, comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête, et affirmer le droit à une vie privée et inclure des mesures de protection contre la victimisation et les représailles. (Para. 7)

- des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail pour tenir compte de la violence et du harcèlement et des risques psychosociaux qui y sont associés
- des systèmes d'identification des dangers et d'évaluation des risques de violence et de harcèlement, et l'adoption de mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques

 **R206** : L'évaluation des risques devrait prendre en considération des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux, notamment ceux qui découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, ainsi que les dangers et risques qui impliquent des tiers et ceux qui sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement. (Para. 8)

- des informations et une formation, en particulier sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement ainsi que sur les mesures de prévention et de protection, et les droits et responsabilités des travailleurs-euses et autres personnes concernées

 Les organisations d'employeurs et de travailleurs-euses peuvent contribuer à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à remédier.

 **R206** : Les employeurs et les syndicats peuvent aider les travailleurs-euses victimes de violence domestique en négociant l'introduction dans les conventions collectives de travail et les politiques du lieu de travail d'un congé pour les victimes ou survivant-e-s de violence domestique, de modalités de travail flexibles et d'une protection, ainsi que d'une protection temporaire contre le licenciement pour les personnes victimes de violence domestique. Ces acteurs devraient également garantir la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, l'orientation des travailleurs-euses vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence (lorsqu'ils existent) et la sensibilisation aux effets de la violence domestique. (Para. 18)



Forts de leurs connaissances et expérience, les syndicats jouent un rôle clé pour identifier les travailleurs-euses les plus menacé-e-s par la violence et le harcèlement ainsi que les meilleurs moyens de prévenir et d'éliminer ces phénomènes, mettre en œuvre les mesures et mener des activités de formation et de sensibilisation. Les organisations d'employeurs et de travailleurs-euses devraient également participer à l'élaboration, à l'application et au suivi de la législation et des politiques destinées à empêcher et combattre la violence et le harcèlement.

1.6 Ratification

Maintenant que la C190 a été adoptée, les États membres de l'OIT doivent décider ou non de la « ratifier ». Si un État décide de la ratifier, celle-ci devient contraignante (obligatoire) et le gouvernement doit transposer son contenu dans le droit et la pratique internes de son pays. Les conventions reflètent les différentes situations nationales des pays et sont donc suffisamment flexibles pour permettre cette transposition. Il faut parfois de nombreuses années pour que les gouvernements décident ou non de ratifier une convention. Une convention devient opérationnelle un an après sa ratification par deux États membres.

Les gouvernements doivent tout d'abord soumettre la C190 à leur autorité nationale (un parlement le plus souvent). Ils doivent informer l'OIT des mesures qu'ils ont entreprises dans ce sens. Ils devraient également les préciser aux syndicats et aux employeurs.

En vertu de l'article 19 de sa Constitution, l'OIT peut demander aux gouvernements de lui communiquer des rapports sur les conventions expliquant les progrès réalisés en vue de leur donner effet.

- ➔ Si la législation nationale est déjà au même niveau que la convention, le gouvernement pourrait recommander la ratification de la convention.
- ➔ Si la législation nationale ne rejoint pas la convention, alors les gouvernements pourraient élaborer de nouvelles lois ou modifier les lois existantes. Ils commenceront soit par réformer leurs lois puis ratifier, soit par ratifier puis réformer leurs lois.
- ➔ Certains gouvernements décident de ne pas ratifier la convention.

En général, les syndicats doivent construire une campagne de grande envergure pour encourager leur gouvernement à ratifier les conventions. La ratification signifie également que les gouvernements devront rendre des comptes à l'OIT. Ils doivent alors faire rapport à l'organisation sur l'état de la mise en œuvre de la convention dans leur pays.

Cependant, la ratification n'est que le commencement du combat, puisque ces droits n'existeront qu'en théorie tant qu'ils ne sont pas correctement appliqués.

Une fois la ratification effectuée, les syndicats, en collaboration avec d'autres secteurs, doivent faire pression sur leur gouvernement et engager le dialogue social avec les employeurs afin de veiller à la bonne application des conventions.

Si les syndicats constatent que leur gouvernement n'applique pas convenablement les normes internationales du travail d'une convention que leur pays a ratifiée, ils peuvent soumettre une réclamation à travers les mécanismes de contrôle de l'OIT. C'est ainsi que l'OIT s'assure que les pays mettent en œuvre les conventions. Elle examine régulièrement l'application des normes internationales par les gouvernements et signale les domaines dans lesquels elle pourrait être améliorée.

L'OIT ne dispose pas de mécanismes juridiques qu'elle pourrait utiliser contre les gouvernements qui ne respectent pas les normes en matière de travail ; en lieu et place, elle doit recourir à des sanctions diplomatiques pour exercer des pressions sur eux. Elle représente cependant une organisation importante dans la lutte pour le travail décent et dispose d'une grande autorité pendant les négociations avec les gouvernements.

“ *Au Canada, les enseignant-e-s sont confronté-e-s à la menace de violence émanant d'étudiant-e-s et souvent liée à un manque de ressources essentielles et à l'absence du soutien nécessaire. Les taux de violence dont sont victimes les enseignant-e-s tendent à être plus élevés pour les femmes, qui représentent la majorité des effectifs de la profession.* ”

*Regroupons-nous pour ratifier la C190 et contribuer à faire de nos écoles des sanctuaires de l'enseignement et de l'apprentissage en toute sécurité, et pour créer les environnements de travail équitables que tous les travailleurs et toutes les travailleuses méritent.*⁴⁰

Shelley Morse, Présidente, Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (CTF/FCE), Canada

EN QUOI LA C190 EST-ELLE SI NOVATRICE ?

Jusqu'au 21 juin 2019, il n'existait pas d'instrument juridique international qui avait pour but de lutter contre la violence et le harcèlement au travail, qui définissait la violence et le harcèlement dans le monde du travail ou cherchait à les faire disparaître, ni même qui fournissait aux États membres de l'OIT des orientations sur la manière d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, d'où le tournant décisif réalisé avec cette convention.

Juliet Kutwabana, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (NUCMAW), Ouganda

- ✔ Il s'agit du tout premier traité international à reconnaître le droit de chacun-e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. La convention montre explicitement que la violence et le harcèlement ne font pas partie du travail.
- ✔ Elle fournit la première définition unique et internationalement reconnue de la violence et du harcèlement, qui sert de base aux syndicats pour lutter contre la violence et le harcèlement.
- ✔ Elle offre un cadre clair, inclusif et intégré pour promouvoir des mesures permettant d'amener des changements.
- ✔ Elle s'applique au monde du travail et pas seulement au lieu de travail. Elle reconnaît la nature changeante du monde du travail, et devrait ainsi résister à l'épreuve du temps.

- ✔ Elle reconnaît l'influence néfaste des rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes ainsi que d'autres normes sociales qui favorisent la violence et le harcèlement, et encourage chacun à adopter une approche tenant compte des considérations de genre.
- ✔ Elle reconnaît que la violence domestique constitue un problème dans le monde du travail et que des mesures peuvent être prises pour atténuer ses répercussions.
- ✔ Elle inclut également les travailleurs-euses informel-le-s, ce qui représente un grand pas en avant, étant donné que ces personnes étaient jusqu'à présent exclues ou non couvertes.
- ✔ Les dispositions de la C190 peuvent être intégrées dans les législations nationales, les conventions collectives de travail et les politiques sur le lieu de travail. Il s'agit donc d'un outil clé que les syndicats peuvent utiliser pour apporter des changements sur le terrain.
- ✔ Elle comble les lacunes de la législation existante en permettant une application globale et inclusive des dispositifs de protection.

*Ce qui est vraiment novateur dans la convention n° 190 c'est que, pour la toute première fois, elle reconnaît le droit de toute personne à une vie professionnelle exempte de violence et de harcèlement. Elle vise des travailleurs-euses qui sont souvent exclu-e-s des protections fondamentales, comme celles et ceux de l'économie informelle ou occupant des emplois précaires ou peu sûrs. Les personnes qui se sentent forcé-e-s de garder le silence ou risquent de perdre leur emploi si elles parlent. Et celles qui intègrent le marché du travail : les apprenti-e-s et les stagiaires. Nous savons que ces individus sont particulièrement vulnérables. Il ne s'agit pas uniquement des actes commis sur le lieu de travail à proprement parler, mais aussi de ce qui se produit pendant les trajets liés au travail ou par le biais des moyens électroniques, et parfois en dehors des horaires de travail.*⁴¹

Amanda Brown, National Education Union (NEU), Royaume-Uni

40 Ratifier la Convention n° 190 de l'OIT, IE (2019) https://www.youtube.com/watch?v=9UoA_6qAkWU&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=7&t=0s&app=desktop

41 Ratifier la Convention n° 190 de l'OIT, IE (2019) <https://www.youtube.com/watch?v=OkITPapTpEA>

2

ACTION SYNDICALE

2.1

CÉlaborer des politiques du lieu de travail sur la violence et le harcèlement



Les politiques du lieu de travail décrivent les politiques et procédures internes à une organisation. Elles définissent généralement un plan pour traiter d'une question particulière ainsi que des procédures en vue d'exécuter ce plan. La négociation, avec votre employeur, de solides politiques régissant le lieu de travail est un moyen efficace de garantir un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Selon la C190, les employeurs, en consultation avec les travailleurs-euses et leurs représentant-e-s, sont tenus d'adopter et de mettre en œuvre une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement, incluant la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Politique en milieu de travail – Liste de vérification

Selon la R206, une politique du lieu de travail devrait :

- ✓ Affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés
- ✓ Établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis d'objectifs
- ✓ Préciser les droits et obligations des travailleurs-euses et de l'employeur
- ✓ Prévoir des mesures destinées à éliminer, gérer et prévenir la violence et le harcèlement, notamment :
 - disposer d'informations sur les procédures de plainte et d'enquête
 - prévoir que tous les cas de violence et de harcèlement seront dûment pris en considération et traités
 - protéger la vie privée des personnes concernées et assurer la confidentialité des plaignant-e-s et des témoins
 - Protéger les plaignant-e-s, les victimes et les témoins contre la victimisation et les représailles.

Mais n'oubliez pas qu'il s'agit là du strict minimum que les politiques doivent inclure, et que les syndicats doivent négocier des politiques du lieu de travail qui dépassent ces normes élémentaires. Ces politiques pourraient également :

- ✓ Prévoir une définition exhaustive de la violence et du harcèlement
- ✓ Couvrir l'ensemble des travailleurs-euses, notamment les groupes vulnérables et les travailleurs-euses précaires
- ✓ Couvrir le monde du travail et pas seulement le lieu de travail physique
- ✓ Comprendre des organismes de règlement des litiges et de mise en œuvre
- ✓ Prévoir des sanctions, recours et le soutien aux victimes/survivant-e-s
- ✓ Comprendre des comités mixtes pour le suivi de la mise en œuvre
- ✓ Assurer formation et sensibilisation à la politique à l'intention des travailleurs-euses, des supérieur-e-s hiérarchiques et des cadres
- ✓ Assurer mise en œuvre, suivi et évaluation pour garantir l'efficacité de la politique.

Il est important de mettre à jour les politiques existantes et d'intégrer de nouvelles clauses afin d'assurer qu'elles couvrent l'ensemble des éléments contenus dans cette liste de vérification.

Toutes les politiques du lieu de travail doivent également tenir compte des considérations de genre. Cela signifie que les mesures et les politiques doivent identifier puis traiter les inégalités profondément enracinées qui affectent particulièrement les femmes.

- Les femmes devraient prendre part à la conception de toute politique et mesure.

- Les politiques devraient reconnaître la dimension sexospécifique de la violence et du harcèlement et reconnaître que les femmes – et les personnes en proie à des inégalités intersectionnelles – seront affectées de manière disproportionnée.
- Les mesures de prévention devraient reconnaître les inégalités et répondre aux facteurs qui accentuent le risque de violence et de harcèlement.⁴²
- La politique doit être inclusive – couvrant les différentes formes de violence et de harcèlement.⁴³

42 Sexual harassment and domestic violence policies, ONU Femmes (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 Sexual harassment and domestic violence policies, ONU Femmes (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

N'oubliez pas que les politiques du lieu de travail devraient être négociées entre les syndicats et les employeurs et ne devraient pas être imposées par l'entreprise. Votre entreprise ou votre employeur a peut-être déjà mis en place des politiques, mais celles-ci n'offrent probablement qu'une protection minimale. Les travailleurs-euses ne peuvent compter sur une politique si les syndicats n'ont pas pris part à son élaboration. Toute politique ou tout code de conduite du lieu de travail sur la question de la violence et du harcèlement doit être conçu-e conjointement par les syndicats et l'employeur, dans le cadre d'un engagement commun à l'égard de cet instrument.

- ➔ Les politiques du lieu de travail peuvent aborder la violence et le harcèlement en général ou aborder une forme de violence et de harcèlement en particulier.
- ➔ Les politiques du lieu de travail peuvent aborder la violence et le harcèlement dans le cadre d'une politique générale du lieu de travail sur l'égalité entre hommes et femmes, sur la diversité, la non-discrimination, la lutte contre le harcèlement moral ou le bien-être.
- ➔ Les politiques du lieu de travail peuvent également être négociées dans le cadre d'un plan pour l'égalité ou en tant que condition dans les conventions collectives.

Modèles de clauses types



Au Royaume-Uni, Unite the Union dispose d'un modèle de politique sur le harcèlement, la discrimination et l'intimidation au travail.⁴⁴

L'Employeur et Unite the Union appuient pleinement les droits et les chances de toutes personnes de rechercher, d'obtenir et de conserver un emploi sans harcèlement, discrimination ou intimidation.

La politique de l'Employeur a vocation à offrir un environnement de travail productif, exempt de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de harcèlement moral et de représailles. L'employeur s'engage à veiller à ce que les employé-e-s et les travailleurs-euses soient traité-e-s avec dignité et respect.

Le harcèlement d'une personne, par un-e employé-e ou un-e travailleur-euse, qu'il s'agisse d'un-e collègue ou d'un-e représentant-e de la direction, qu'il-elle soit employé-e directement ou par l'intermédiaire d'une agence ou d'un sous-traitant, peut être considéré comme une discrimination illégale.

L'Employeur reconnaît qu'il a la responsabilité juridique de prévenir le harcèlement lié au sexe, aux responsabilités de soins à autrui, à la grossesse, à la situation matrimoniale, à la race, à la couleur de peau, à l'origine ethnique ou nationale, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'identité de genre, à la religion ou aux convictions et à l'appartenance syndicale sur le lieu de travail, et de traiter efficacement et rapidement les plaintes qui lui parviennent.

En outre, l'Employeur s'engage à prévenir toute forme de harcèlement qui compromet l'égalité au travail, y compris le harcèlement et l'intimidation au motif de la classe, des attributs physiques, de la situation d'emploi, et le harcèlement et l'intimidation des anciens délinquants.⁴⁵

44 Workplace, Harassment, Discrimination and Bullying Policy, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Pour découvrir d'autres exemples pertinents de modèles de politiques et clauses types liés au lieu de travail, voir :

Sample Sexual Harassment Policy, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Sexual harassment is a workplace issue – Guidance and model policy, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Addressing violence and harassment against women in the world of work, ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

Safe at Work, Safe at Home, CES(2017) <https://www.etuc.org/fr/document/safe-home-safe-work-rapport-final>

Preventing and addressing sexual harassment and violence in the workplace – Practical strategies, OIT https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail - Le point de vue et la réponse des Syndicats, OIT (2017) (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf



Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) aborde la question de la violence et du harcèlement à travers une politique de prévention de la violence au travail axée sur la santé et la sécurité.⁴⁶

Chez (nom de l'employeur), nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire tous nos employés. Tous les niveaux de gestion reconnaissent que la violence en milieu de travail constitue un danger pour la santé et la sécurité des travailleurs qui peut entraîner des préjudices physiques et psychologiques. Nous considérons que tout geste ou menace de violence en milieu de travail est inacceptable. Grâce au programme de prévention de la violence, notamment aux évaluations régulières des dangers et au signalement d'accidents et d'incidents sur les lieux de travail, la direction s'efforcera de déceler et d'éliminer tous les dangers prévisibles en ce qui concerne la violence, lesquels pourraient entraîner des préjudices personnels à ses travailleurs. Nous mettrons à votre disposition les ressources et la formation nécessaires pour faire en sorte que les travailleurs sont sensibilisés aux risques de violence auxquels ils pourraient être confrontés et les étapes à suivre afin d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. En tant qu'organisation, (nom de l'employeur) s'engage à prévenir la violence en milieu de travail et est en définitive responsable de tous les aspects de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, y compris la prévention de la violence.



Les syndicats italiens du secteur du travail du bois (Feneal-UIL, Filca-CISL et Fillea-CGIL) ont signé un accord sectoriel avec la fédération patronale FederlegnoArredo pour traiter le harcèlement sexuel et moral au travail. Un code de conduite détaillé sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral est annexé à l'accord. L'accord inclut une déclaration sur la tolérance zéro en matière de harcèlement.⁴⁷

Tout comportement représentant du harcèlement sexuel ou du mobbing ... est inacceptable. Les travailleurs et les travailleuses ont le droit d'être traités avec dignité et dans le respect de leur liberté personnelle.

Les travailleurs et les travailleuses, ainsi que les entreprises, doivent contribuer au maintien d'un environnement de travail où la dignité de toutes et tous est respectée et les relations interpersonnelles sont encouragées, sur la base des principes d'égalité et de respect mutuel.

46 Élaboration d'une politique de prévention de la violence au travail, SCFP <https://scfp.ca/elaboration-dune-politique-de-prevention-de-la-violence-au-travail>

47 Safe at Work, Safe at Home, CES (2017) <https://www.etuc.org/fr/document/safe-home-safe-work-rapport-final>

INFORMATION ET FORMATION

L'information et la formation sont essentielles à toute stratégie visant à réduire la violence et le harcèlement. Une fois les politiques créées, elles doivent être appliquées de manière cohérente et communiquées efficacement à toutes les parties concernées et accompagnées d'initiatives de sensibilisation.

En vertu de l'article 9d de la C190, les employeurs devraient fournir aux travailleurs-euses des informations et une formation accessibles en vue de les sensibiliser aux droits et responsabilités des travailleurs-euses, des supérieur-e-s hiérarchiques et des cadres tels qu'énoncés dans la politique du lieu de travail. Tous les travailleurs-euses, supérieur-e-s hiérarchiques et cadres – y compris les nouveaux employé-e-s – devraient avoir accès de façon périodique ou continue à une formation et des informations relatives à la politique du lieu de travail et à sa mise en œuvre. Une approche tenant compte des considérations de genre devrait être appliquée dans ce contexte, reconnaissant les inégalités auxquelles les femmes sont confrontées au travail et en matière d'accès à la formation et à l'information. Les femmes devraient être associées à l'élaboration de la formation et de l'information.

Une formation et des informations relatives à la politique du lieu de travail devraient être dispensées aux travailleurs-euses, cadres et supérieur-e-s hiérarchiques, notamment :

- Information sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail
- Rôles et responsabilités
- Mesures de prévention de la violence
- Procédures de plainte et d'enquête, y compris le traitement des cas de violence et de harcèlement
- Toute sanction, tout recours et tout soutien aux victimes/survivant-e-s

2.2

Intégrer la violence et le harcèlement dans la sécurité et la santé au travail

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent avoir une incidence négative sur la santé des travailleurs-euses. Les dangers et les risques sur le lieu de travail et les politiques insuffisantes en la matière sont susceptibles d'accroître l'exposition à la violence et au harcèlement.

Pour prévenir et lutter efficacement contre la violence et le harcèlement au travail, il convient de les intégrer dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail (SST), conformément aux directives de la C190 et de la R206.⁴⁸

La SST repose sur trois droits fondamentaux de tous les travailleurs-euses :

- Le droit de prendre part aux décisions qui pourraient affecter la santé et la sécurité
- Le droit d'être informé-e-s des questions de santé et de sécurité
- Le droit de refuser un travail qui pourrait nuire à leur propre santé et sécurité comme à celles d'autrui.

Les instruments nouvellement adoptés (C190 et R206) incluent ces droits.

Le droit de participer

Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs-euses et leurs représentant-e-s participent à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques du lieu de travail (article 9a de la C190). Les employeurs devraient également tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la SST (article 9b de la C190) et s'assurer que les travailleurs-euses participent à l'identification des risques, à l'évaluation des risques de violence et de harcèlement et à la prise de mesures en vue de les prévenir et de les contrôler (article 9c de la C190).

48 Pour des exemples pertinents de pratiques de gestion de la SST, voir :

Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, qui couvre le harcèlement sexuel et inclut un Modèle de politique sur le harcèlement sexuel, OIT (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160707.pdf

Addressing violence and harassment against women and men in the world of work, ONU Femmes & OIT (2019)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ ÉVALUATIONS DES RISQUES

L'évaluation des risques sur le lieu de travail⁴⁹ est un outil essentiel pour l'amélioration des conditions de SST dans le monde du travail. Elle doit identifier les facteurs qui augmenteraient la probabilité de violence et de harcèlement, puis évaluer ces risques, notamment les risques psychosociaux, c'est-à-dire tout ce qui, dans la conception, la gestion ou l'organisation du travail, accroît le risque de stress, de violence et de harcèlement au travail.

Selon le paragraphe 8 de la R206, il est souhaitable que les évaluations des risques accordent une attention particulière à trois domaines qui augmentent la probabilité de violence et de harcèlement :

1. L'organisation, les conditions et les modalités de travail, ou la façon dont les employé-e-s – ou les futur-e-s employé-e-s – sont géré-e-s.

Il peut s'agir, par exemple, d'un contrôle limité du temps de travail et des tâches confiées, du travail isolé, dans un environnement dangereux ou avec un équipement de mauvaise qualité, de politiques ou de procédures du lieu de travail insuffisantes, du manque de sensibilisation ou de formation aux risques auxquels sont particulièrement exposées les travailleuses. [Pour en savoir plus, consulter la section 1.3]

2. Le travail impliquant des tiers.

Par exemple, les emplois en contact direct avec les client-e-s, la manipulation d'objets de valeur, d'argent ou de médicaments, l'absence de mesures de sécurité (par exemple un dispositif d'alerte) et de sûreté (caméras de sécurité, éclairage adéquat), des mécanismes de signalement insuffisants ou une formation déficiente. [Pour en savoir plus, consulter la section 1.3]

3. Qui sont dus à la discrimination, à l'abus de pouvoir et aux normes sociales, culturelles et de genre.

Il peut s'agir par exemple de la ségrégation professionnelle ou de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, de la féminisation des lieux de travail où les travailleurs les moins bien rémunérés sont majoritairement des femmes mais où les supérieurs hiérarchiques/cadres sont des hommes, de lieux de travail à prédominance masculine où règnent une culture machiste, de la discrimination intersectionnelle, des risques pour la santé des femmes dus à des politiques de santé inadéquates. [Pour en savoir plus, consulter la section 1.2]

La violence domestique doit également être prise en compte dans les évaluations des risques (article 18d de la R206).⁵⁰

Le succès d'un programme de SST au travail repose sur la coopération des travailleurs-euses et des employeurs en vue d'identifier les dangers et d'évaluer les risques. Les employeurs sont responsables de la gestion des risques au travail, mais les syndicats ont le droit de participer et disposent de connaissances utiles qui peuvent aider à identifier et à évaluer les risques. Un moyen efficace de garantir la participation du personnel consiste à mettre en place des comités mixtes de SST sur le lieu de travail, imposés par la législation dans de nombreux pays et qui font également partie des conventions de l'OIT sur la SST.⁵¹ Les femmes et les groupes vulnérables doivent être représentés comme il se doit dans ces comités : il peut être utile de réserver des sièges aux femmes. Cette approche peut aider à identifier des risques qui ont été précédemment ignorés/négligés, ainsi qu'à accorder une plus grande priorité aux besoins des femmes en matière de santé et de sécurité.

49 Pour de plus amples informations sur la conduite d'une évaluation des risques, voir :

Guide en 5 étapes à l'intention des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail, OIT (2013)
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_349079/lang--fr/index.htm

50 Pour de plus amples informations sur l'intégration de la C190 dans les évaluations des risques et une analyse des facteurs de risque, voir :

Addressing violence and harassment against women in the world of work, ETF (2020)
<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 Normes internationales du travail traitant de la santé et la sécurité au travail, OIT

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm>

Il existe de nombreuses façons d'identifier les risques :

- ➔ Audit de l'agencement physique et des caractéristiques organisationnelles du lieu de travail
- ➔ Enquêtes auprès des travailleurs-euses, plus particulièrement auprès des femmes et, le cas échéant, de la main-d'œuvre issue de pays tiers
- ➔ Enquêtes sur les expériences de violence domestique et autres expériences de violence subies par les employé-e-s à l'extérieur du lieu de travail, par exemple lors des déplacements entre le domicile et le travail
- ➔ Mesures participatives, impliquant aussi directement les femmes, par exemple des groupes de discussion thématique consacrés aux préoccupations en matière de sécurité, et des visites et audits de sécurité afin de recenser et cartographier les zones où la violence et le harcèlement sont les plus fréquents
- ➔ Évaluation des mesures préventives existantes afin d'identifier les éventuelles lacunes.

Pour rappel : les femmes étant plus exposées au risque de violence et de harcèlement fondés sur le genre, une gestion efficace de la SST requiert une approche tenant compte des considérations de genre. Les femmes devraient être consultées et impliquées à toutes les étapes, les évaluations des risques doivent rendre visibles les différents risques auxquels se heurtent les travailleurs, hommes et femmes, y compris les risques causés par des formes de discrimination intersectionnelles, et les personnes chargées de l'évaluation des risques devraient avoir reçu une formation sensible au genre.⁵²

▼ MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION

Une fois identifiés, les risques encourus par les travailleurs-euses doivent être évalués et faire l'objet de mesures. Les employeurs et le personnel doivent collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection appropriées. Ces mesures doivent intégrer la dimension de genre, protéger tout le monde efficacement, tenir compte des rôles, des comportements et des besoins des hommes et des femmes, et s'efforcer de surmonter les attitudes et les normes sociales inégales ou discriminatoires. Les travailleurs-euses – et les femmes en particulier – devraient participer à l'élaboration de toutes les mesures et être représenté-e-s dans les comités de SST.

Selon l'OIT,⁵³ ces stratégies de prévention efficaces peuvent comprendre :

- La modification des caractéristiques physiques du lieu de travail, par exemple des dispositifs de verrouillage et des alarmes, des caméras de sécurité, des procédures d'enregistrement des visiteurs
- La modification de l'environnement de travail/de l'organisation du travail, par exemple en allégeant la charge de travail, en dispensant des formations
- Une réflexion sur les relations de pouvoir, par exemple la formation, le soutien et le mentorat afin d'inciter les cadres et les supérieur-e-s hiérarchiques à devenir des dirigeant-e-s positifs-ives, ainsi que sur les bonnes pratiques de gestion
- La mise en place de mécanismes efficaces de signalement, de plainte et de règlement des différends
- La protection des plaignant-e-s et des témoins (conformément à l'article 10b de la C190 et au paragraphe 7g de la R206)

52 Pour mieux comprendre comment aborder la gestion de la SST en tenant compte de la dimension de genre, voir :

Rendre les femmes visibles dans la santé et sécurité au travail, UITA (2019) <https://docplayer.fr/200174398-Rendre-les-femmes-visibles-dans-la-sante-et-securite-au.html>

Gender in Occupational Safety, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Women's health, safety and well-being at work - Negotiators guide, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement, OIT (2020)

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_751839/lang--fr/index.htm

Une fois créées, les politiques et mesures de SST doivent être clairement affichées, correctement mises en œuvre et régulièrement évaluées. Les enquêtes et les évaluations permettent d'estimer l'efficacité des mesures et d'identifier de nouveaux facteurs de risque. Il est conseillé d'utiliser des indicateurs sexospécifiques pour mesurer les résultats.

Le droit de savoir : information et formation

Une fois les mesures de prévention adoptées, elles doivent être communiquées à toutes les parties concernées. L'information et la formation sont essentielles à toute stratégie efficace en matière de SST. Selon l'article 9d de la C190, les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs-euses des informations accessibles et de dispenser une formation pour les sensibiliser aux dangers et aux risques identifiés ainsi qu'aux mesures de prévention et de protection. Les travailleurs-euses, les supérieur-e-s hiérarchiques et la direction doivent être formé-e-s comme il convient et bénéficier d'informations pertinentes sur les risques et les mesures de prévention en matière de SST. La formation et l'information doivent tenir compte des considérations de genre, sensibiliser au fait que les femmes ne sont pas exposées de la même manière aux risques et se pencher sur les moyens de faire face à ces risques et dangers. Les femmes doivent être associées à l'élaboration de la formation et de l'information.

Les travailleurs-euses, les cadres et les supérieur-e-s hiérarchiques doivent être formé-e-s :

- Aux risques, aux dangers et à l'incidence de la violence et du harcèlement sur la sécurité et la santé
- À la politique sur la violence et le harcèlement et à sa mise en œuvre, de manière approfondie
- Aux mesures de prévention et de protection
- Aux modalités de signalement des cas de violence et de harcèlement et à leur gestion
- Aux devoirs et responsabilités des travailleurs-euses, des cadres et des employeurs.

Le droit de refuser

Selon l'article 10g de la C190, les travailleurs-euses ont le droit de se retirer d'une situation de travail qui, selon eux-elles, présente un danger imminent et grave pour la vie, la santé ou la sécurité en raison de violence et de harcèlement. Les travailleurs-euses ne doivent pas subir de représailles de ce fait. Ils-elles ont également le devoir d'informer la direction afin qu'elle signale le danger. Des procédures doivent être établies à cet effet. Tou-te-s les travailleurs-euses doivent être informé-e-s de ces procédures qui les aideront à se protéger.

2.3

La violence domestique comme question syndicale

La violence domestique peut se dérouler à porte close et rester dissimulée au monde extérieur, mais elle a des répercussions profondes. Elle affecte la santé, la sécurité et la sûreté des travailleurs-euses, s'étend au grand public, peut entraîner un coût social énorme et a des conséquences négatives pour notre vie professionnelle. Mais le monde du travail peut s'avérer un lieu privilégié pour atténuer les effets de la violence domestique. Les employeurs et les syndicats ont un rôle important à jouer afin d'aider à reconnaître et à combattre les conséquences de cette forme de violence.

En s'appuyant sur la C190, les syndicats doivent négocier des clauses reconnaissant et traitant l'incidence de la violence domestique sur le travail dans le cadre des conventions collectives et/ou dans les politiques du lieu de travail (sur la SST, l'égalité, la santé et le bien-être), ou dans des politiques distinctes sur la violence domestique.⁵⁴

54 D'autres clauses types peuvent être consultées ici :

Domestic violence and abuse : a trade union issue, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation, TUAC Canada
http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-FR_V4.pdf

La violence de genre et le rôle des syndicats affiliés à UNI, UNI Global Union https://en.breakingthecircle.org/descargas/fr/man/violencepolicies_fr.pdf

Family and Domestic Violence Model Clause, Australian Council of Trade Unions, ACTU
<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Domestic Abuse Policy, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Violence domestique – Liste de vérification

Les clauses relatives à la violence domestique devraient inclure :

- ✓ Une définition de la violence domestique
- ✓ La reconnaissance de l'incidence de la violence domestique sur le monde du travail
- ✓ La responsabilité de l'employeur
- ✓ Des dispositions de soutien conformément aux paragraphes 18 a) à e) de la R206, notamment :
 - ✓ Des congés (payés ou non) pour les victimes de violence domestique
 - ✓ Des modalités de travail flexibles
 - ✓ La protection temporaire des victimes contre le licenciement
 - ✓ La prise en compte de la violence domestique dans les évaluations des risques sur le lieu de travail
 - ✓ Un dispositif d'orientation vers les mesures publiques d'atténuation de la violence domestique.

Parmi les mesures et dispositions supplémentaires :

- ✓ La protection de la confidentialité
- ✓ L'élaboration d'un plan de sécurité, de conseils et de mesures de sécurité et de sûreté
- ✓ L'aménagement du lieu de travail (par exemple, mutation/redéploiement du personnel, redéfinition ou changement d'emploi, de fonctions, d'horaire ou de charge de travail, transfert ou changement de téléphone/d'adresse électronique)
- ✓ Des mesures d'aide supplémentaires (par exemple, soutien financier, hébergement, garde d'enfants, logement, ainsi que soutien psychologique, informations sur le soutien spécialisé, accès à des conseils)
- ✓ L'obligation pour les employeurs de rédiger une politique du lieu de travail relative à la violence domestique
- ✓ Formation et sensibilisation
- ✓ Des représentant-e-s du soutien par les pairs formé-e-s.

▼ CONGÉS PAYÉS

Les syndicats peuvent négocier afin que les employeurs accordent un congé payé aux victimes/survivant-e-s de la violence domestique. C'est un moyen efficace d'atténuer l'incidence de la violence domestique dans le monde du travail, en donnant aux victimes/survivant-e-s le temps de régler une situation de violence ou de s'en soustraire. Les syndicats peuvent également négocier avec le gouvernement afin que les congés payés soient inscrits dans la législation et/ou couverts par les régimes de sécurité sociale publics.



- ➔ Aux Philippines, la loi prévoit dix jours de congés payés pour les victimes/survivant-e-s de la violence domestique, renouvelables si besoin. Elle protège également les collègues qui aident les travailleurs-euses.
- ➔ En Australie, la loi accorde à tous les travailleurs-euses victimes de violence familiale et domestique cinq jours de congé sans solde pour faire face aux conséquences de ces violences.
- ➔ Au Canada, toutes les provinces disposent d'une loi qui accorde un congé (payé ou non) pour les cas de violence domestique. Le gouvernement fédéral canadien a modifié le Code canadien du travail afin d'inclure cinq jours de congés payés pour violence domestique au profit du personnel des entreprises sous compétence fédérale.
- ➔ En Nouvelle-Zélande, la loi prévoit dix jours de congés payés. Les victimes/survivant-e-s ne sont pas tenu-e-s de fournir des preuves et peuvent bénéficier de modalités de travail flexibles afin d'assurer leur sécurité.

Lorsque les syndicats négocient les congés, le nombre de jours obtenus varie en fonction de la situation, tout comme la manière dont ils peuvent être pris : plusieurs jours d'affilée, une seule journée ou dans le cadre d'une journée. Les syndicats doivent négocier un minimum de dix jours de congés payés par an en plus des dispositions existantes en la matière, qui peuvent être prolongés dans des circonstances exceptionnelles. Si les employeurs n'acceptent pas d'accorder de congés payés, le congé sans solde est une alternative.

Les clauses relatives à la violence domestique ont vu le jour en Australie. La première clause de ce type a été signée en 2010 – entre les Services Union's Victorian Authorities and Services Branch et le Surf Coast Shire Council. Entre autres mesures, la clause prévoit jusqu'à 20 jours de congés payés.



Les syndicats peuvent s'inspirer des clauses types élaborées par le Congrès du travail du Canada (CTC).⁵⁵

1. *L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.*
2. *Les travailleuses qui subissent de la violence conjugale auront (x) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce sans autorisation préalable.*



ASSOUPLISSEMENT DES MODALITÉS DE TRAVAIL

Les syndicats peuvent négocier afin que les employeurs mettent en place des modalités de travail flexibles pour les victimes de violence domestique. Il peut s'agir, par exemple, d'une avance sur salaire ou d'un retour progressif au travail à temps plein à l'issue d'un congé.

▼ PROTECTION

Les syndicats doivent négocier une protection temporaire contre le licenciement des employé-e-s dont les absences sont liées à la violence domestique et à ses conséquences, ainsi qu'une protection contre toute action préjudiciable, représailles ou discrimination fondées sur leur divulgation, leur expérience ou leur représentation de la violence domestique, et la protection de leur confidentialité.

Protection contre les mesures et sanctions disciplinaires

L'employeur convient qu'une employée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence conjugale.

Confidentialité

Toute information personnelle liée à un cas de violence conjugale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une employée sans son autorisation écrite expresse. (Congrès du travail du Canada)

▼ STRATÉGIES DE SÉCURITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Les syndicats doivent négocier des stratégies de sécurité du lieu de travail. Elles peuvent inclure la violence domestique dans les évaluations des risques sur le lieu de travail et les programmes de prévention. S'il existe un risque immédiat lié à un agresseur sur le lieu de travail, les syndicats doivent négocier pour que les employeurs procèdent à une évaluation immédiate des risques avec la victime, qui donnera lieu à un plan de sécurité, des conseils de sécurité et/ou des mesures de sécurité sur le lieu de travail. Ce plan doit être mis à jour en fonction de l'évolution des circonstances. Ces dispositions peuvent inclure des mesures de sécurité dans les parkings, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, la mise en place de dispositifs d'alerte, l'éclairage extérieur, des caméras extérieures ou de télévision en circuit fermé, et le blocage des entrées, entre autres.

▼ AMÉNAGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

Les syndicats peuvent négocier des mesures supplémentaires, notamment la mutation temporaire ou permanente de personnel dans un autre service ou sur un autre site, la redéfinition de l'emploi, la modification des fonctions, des horaires ou des postes de travail, ou la réduction de la charge de travail.

Soutien individualisé

L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée victime de violence conjugale pour ce qui suit :

- *modifications à son horaire ou cycle de travail ;*
- *restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail ;*
- *transfert de son emploi vers un autre emplacement ou service ;*
- *modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement ; et*
- *toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille. (Congrès du travail du Canada)*

Certains employeurs peuvent exiger des preuves de violence domestique auprès d'organisations de lutte contre la violence domestique, de personnes de soutien, de représentant-e-s syndicaux-ales ou de médecins, pour accéder à ces droits. Si c'est le cas, les syndicats doivent veiller à ce que la formulation soit suffisamment ouverte pour pouvoir y inclure les preuves fournies par différents services.

▼ MESURES DE SOUTIEN

Il peut s'agir de logement, de garde d'enfants, de soutien financier et psychologique, d'informations sur les organisations locales fournissant un soutien spécialisé et d'accès à des conseils financés par l'employeur. Parmi les autres aides financières : les avances sur salaire ou l'aide financière d'urgence.

Les travailleurs-euses doivent également bénéficier d'une aide pour accéder aux mesures publiques d'atténuation de la violence domestique, telles que les services d'assistance juridique, les services spécialisés dans la violence domestique, les rapports de police, les ordonnances de protection ou les injonctions judiciaires, les prestations sociales et l'accès à un logement temporaire, entre autres.

▼ POLITIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les syndicats pourraient également négocier pour amener les employeurs à élaborer une politique en milieu de travail traitant de la violence domestique.

L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence domestique sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence conjugale ou commet de la violence conjugale ; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité ; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. (Congrès du travail du Canada)

▼ FORMATION ET SENSIBILISATION

Il est très important de former et de sensibiliser tous les employé-e-s, y compris les cadres, à la violence domestique, à ses répercussions sur le monde du travail, à la manière de traiter les cas et à la politique négociée en matière de violence domestique.

L'employeur offrira à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence conjugale et ses effets en milieu de travail.

L'employeur déterminera une personne-ressource membre (des ressources humaines/de la direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence conjugale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence conjugale et en gestion des risques. L'employeur annoncera à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence conjugale. (Congrès du travail du Canada)

▼ REPRÉSENTANT-E-S DU SOUTIEN PAR LES PAIRS

Les syndicats peuvent également souhaiter négocier la reconnaissance et l'aide de représentant-e-s syndicaux-ales du soutien par les pairs formé-e-s, tels que les « défenseurs des femmes » ou les « premiers intervenants ». Il s'agit de représentant-e-s du lieu de travail spécialement formé-e-s auquel-le-s les travailleurs-euses ayant des problèmes de violence domestique peuvent s'adresser pour obtenir une aide. Certains syndicats peuvent assurer eux-mêmes la formation, tandis que d'autres travaillent en collaboration avec les employeurs.

➔ Les représentant-e-s syndicaux-ales du Dairy Workers Union (DWU) en Nouvelle-Zélande ont lancé une formation de premiers-ères intervenant-e-s spécialistes de la violence domestique, en coopération avec l'entreprise laitière Fonterra. Cette formation permet aux membres d'apprendre comment soutenir au mieux les travailleurs-euses victimes de violence

domestique, notamment dans le cadre d'un premier entretien, en orientant les victimes/survivant-e-s vers des spécialistes, en les soutenant dans leurs dialogues avec les cadres et en aidant ces derniers à apporter des réponses.

- ➔ Au Canada, Unifor a mis en place un programme de défense des femmes dans le cadre duquel des représentant-e-s du lieu de travail spécialement formé-e-s et reconnu-e-s par les employeurs apportent leur aide aux femmes victimes de violence et de harcèlement. Ces défenseur-e-s des droits des femmes peuvent être contacté-e-s par les travailleurs-euses pour obtenir des informations, un soutien et une orientation sur tous les types de violence fondée sur le genre, notamment la violence domestique. Ces défenseur-e-s reçoivent une formation particulière par le biais du syndicat, aux frais de l'employeur. Le syndicat a réussi à intégrer cette exigence dans les conventions collectives et dispose désormais d'un réseau de plus de 400 défenseur-e-s des droits des femmes dans tout le Canada.⁵⁶



Au Royaume-Uni, UNISON a élaboré un **modèle d'accord d'entreprise**⁵⁷ sur la violence domestique. Il prévoit :

- Une formation pour les cadres et les employé-e-s et pour le personnel des ressources humaines désigné ayant suivi une formation appropriée
- Un congé payé spécial et la possibilité d'une avance sur salaire
- Des modifications temporaires ou permanentes du temps et des modalités de travail, la modification des tâches spécifiques pour éviter tout contact potentiel avec un agresseur et le redéploiement ou la mutation le cas échéant
- Des mesures visant à garantir un environnement de travail sûr, par exemple en changeant de numéro de téléphone ; l'accès à des services de conseil et de soutien pendant le temps de travail rémunéré
- L'accès aux sessions destinées à soutenir les survivant-e-s de la violence domestique.

Arguments à utiliser dans les négociations

- ✔ La violence domestique n'est pas une question privée ou personnelle ; c'est une question liée au lieu de travail et une violation des droits humains. Les effets de la violence domestique se font sentir dans le monde du travail. Les employeurs doivent respecter, protéger et remplir cette obligation.
- ✔ La violence domestique a une incidence négative sur le bien-être des travailleurs-euses, des collègues, des familles, des entreprises et de l'économie.
- ✔ Au travail, les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la violence fondée sur le genre. La croissance et le développement économiques ne sont possibles que si les obstacles à l'emploi productif et de qualité sont supprimés pour les hommes comme pour les femmes.
- ✔ Fuir une relation violente coûte du temps et de l'argent. Les congés payés pour violence domestique peuvent faire la différence entre quitter une relation et en rester prisonnier-ère. Ils peuvent mettre fin au cycle de la maltraitance.
- ✔ Les congés payés pour violence domestique devraient être un droit universel, au même titre que les autres congés payés.
- ✔ Dans la crise pandémique, pour beaucoup, le foyer est devenu le lieu de travail, ce qui s'accompagne d'un risque accru de violence. Aujourd'hui, plus que jamais, la violence domestique est un problème qui touche le monde du travail.

56 Unifor Women's Advocates, DV@WorkNet (2020) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

57 Domestic violence and abuse : a trade union issue, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

2.4

Traitement des plaintes pour violence et harcèlement dans le monde du travail

Bien souvent, les travailleuses comme les travailleurs ne signalent pas les cas de violence et de harcèlement, doutant que leur plainte soit traitée avec sérieux. Ou bien par crainte d'avoir honte, d'être gêné-e-s ou humilié-e-s, voire d'être licencié-e-s. Dans les cas de violence domestique, la question peut être encore plus sensible. Il est important que les syndicats contribuent à définir des directives/procédures efficaces pour les mécanismes de plainte et d'enquête et veillent à ce que les informations relatives à ces procédures figurent dans la politique du lieu de travail. Les syndicats doivent ensuite sensibiliser les travailleurs-euses aux mécanismes de plainte en les formant et en les informant.⁵⁸

Les procédures diffèrent d'un lieu de travail à l'autre, mais il convient de rappeler certains principes généraux :

- ★ **Reconnaître le problème** : prêter attention aux changements de comportement ou d'apparence soudains et/ou inexplicables, aux variations des performances professionnelles d'un-e ou de plusieurs travailleurs-euses. Si vous constatez des actes de violence sur le lieu de travail, parlez-en et signalez-les.
- ★ **Apporter une réponse rapide et sérieuse** : lorsque des actes de violence et de harcèlement sont dénoncés, ils doivent être pris au sérieux et suivis de mesures. Les signalements doivent être traités dans les délais prévus. Il est important de définir des procédures informelles et formelles claires.

➔ *L'employé-e concerné-e peut se sentir plus à l'aise si la plainte est traitée de manière informelle. Il-elle ne doit pas être contraint-e de déposer une plainte formelle.*
- ★ **Rassurer** : assurez-vous que les personnels se sentent soutenus et comprennent l'assistance qui leur est apportée.
- ★ **Transmettre la plainte** : adressez la plainte au point de contact compétent ou à un personnel des ressources humaines, qui informera à son tour l'employeur/le-la responsable. En cas de violence domestique, la personne doit être orientée vers les services d'aide existants. Dans les autres cas, la
- procédure officielle prévue doit être suivie, avec notamment l'ouverture d'une enquête.
- ★ **Tenir compte des considérations de genre** : les enquêtes et les résultats doivent tenir compte de la dimension de genre – sans préjugés et en reconnaissant les relations de pouvoir inégales de genre, les stéréotypes et les inégalités intersectionnelles telles que la race, la classe sociale et l'orientation sexuelle. Les conclusions des enquêtes doivent s'attaquer aux inégalités de pouvoir qui favorisent la violence et le harcèlement.
- ★ **Confidentialité et équité** : veillez à ce que la confidentialité des informations relatives aux personnes concernées soit préservée. Tout le monde doit être traité de manière impartiale tout au long de la procédure afin d'éviter les partis pris.
- ★ **Soutien** : toutes les parties doivent être informées de la procédure, du calendrier, des attentes et des raisons des mesures prises, ainsi que des aides disponibles.
- ★ **Protection** : des dispositions doivent être prévues afin de protéger les plaignant-e-s, les victimes, les témoins et les lanceurs-euses d'alerte de tout risque de victimisation ou de représailles.

⁵⁸ Pour des exemples pertinents de procédures de plaintes et d'enquêtes, voir :

Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Un guide syndical (CSI) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf

Sexual harassment and bullying grievance procedures, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Zero Tolerance – Dignity at Equality at Work <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bullying a reps' guide, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigating and Resolving Workplace Harassment, UNIFOR (2013)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

★ **Instruction des dossiers** : il convient de tenir des dossiers ventilés selon le genre en toute transparence (données collectées séparément pour les hommes et les femmes).

★ **Communiquer** : les procédures et les décisions prises doivent être claires et communiquées à toutes les parties concernées.

2.5

Négociation collective relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Négociation collective aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et national

La C190 n'est pas seulement un moyen pertinent d'engager un dialogue avec le gouvernement au sujet de la ratification, mais aussi un outil efficace dans le cadre de négociations avec les employeurs. Lorsqu'un gouvernement a ratifié la C190, les employeurs doivent mettre leurs politiques en conformité avec la nouvelle législation nationale. Mais qu'elle ait été ratifiée ou non, les dispositions de la C190 peuvent être intégrées dans les conventions collectives afin de définir et d'assurer le suivi des engagements pris pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

★ **Les conventions collectives** sont des accords écrits qui définissent les conditions de travail et d'emploi issues des négociations (négociations collectives) entre les syndicats et les employeurs. La négociation collective est l'outil le plus efficace dont disposent les syndicats pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les négociations peuvent se dérouler au **niveau national** et les syndicats et les entreprises sont alors souvent encouragés ou tenus d'adopter ces conventions ou de négocier des accords similaires au niveau local. Elles peuvent être adoptées au niveau sectoriel entre les syndicats et les organisations d'employeurs. Les accords peuvent aussi être négociés à **l'échelon de l'entreprise/l'usine** entre les syndicats et les entreprises.

La C190 souligne l'importance de la négociation collective dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prône l'application de la convention par le biais de conventions collectives. En s'appuyant sur les dispositions et les termes de la C190, les syndicats peuvent élaborer de nouvelles conventions ou modifier les conventions existantes en y intégrant de nouvelles clauses. Les mesures proposées par la R206 en matière de protection, de mise en œuvre, de recours, de soutien et de sensibilisation peuvent également être utiles.

Vos conventions font peut-être déjà référence à la violence et au harcèlement, mais vous devez maintenant les modifier pour vous assurer qu'elles sont conformes à la C190.

- Cherchez à mesurer l'ampleur du problème en interrogeant les délégués-syndicaux-ales et en enquêtant auprès des membres.
- Faites de la violence et du harcèlement une priorité de votre programme de négociation.

- Rédigez des clauses et des formulations types sur la violence et le harcèlement pouvant être adaptées et prises en compte à différents niveaux de la négociation collective et dans différents secteurs, en consultation avec les membres du syndicat et les délégué-e-s syndicaux-ales.

Votre syndicat peut aussi négocier une nouvelle convention collective ou modifier les accords existants, en incluant des clauses sur la violence et le harcèlement dans le cadre d'autres mesures négociées. Les termes peuvent mettre l'accent sur la violence et le harcèlement en général, ou sur les formes spécifiques de violence et de harcèlement auxquelles les travailleurs-euses sont confronté-e-s dans cette entreprise/ce secteur.

La violence et le harcèlement et la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont des thèmes de négociation relativement nouveau en milieu de travail. Concrètement, il existe peu d'exemples étayés de négociation collective dont la formulation tienne compte du genre. Il est important que les syndicats répondent à ce problème en élaborant des clauses types positives qui peuvent être intégrées dans les conventions collectives.⁵⁹



Pour rappel : toutes les conventions collectives doivent tenir compte des considérations de genre, en identifiant et en traitant les inégalités sous-jacentes. L'évaluation de l'incidence des conventions existantes sur les hommes et les femmes (en étudiant leur impact en termes de réduction, de maintien ou d'augmentation des inégalités de genre) peut permettre de recenser les disparités. La formulation et les termes choisis doivent alors reconnaître l'incidence disproportionnée de la violence et du harcèlement sur les femmes et se traduire par l'adoption de mesures de lutte contre les inégalités.

Négociations collectives – Liste de vérification

Les clauses des conventions collectives qui traitent efficacement de la violence et du harcèlement conformément à la C190 devraient inclure :

- ✓ Une définition de la violence et du harcèlement
- ✓ Une action concrète pour mettre fin à la violence et au harcèlement
- ✓ Des procédures et politiques afin de faire face à la violence et au harcèlement
- ✓ Une formation et une sensibilisation aux dispositions et procédures
- ✓ Un suivi et une évaluation.

Pour rappel : il est crucial d'élaborer une stratégie de négociation efficace pour faire en sorte que la formulation soit prise en compte dans la rédaction des conventions collectives, autant que possible.

59 Pour découvrir d'autres exemples pertinents de modèles de conventions collectives et clauses types, voir :

Safe at Work, Safe at Home, CES(2017) <https://www.etuc.org/fr/document/safe-home-safe-work-rapport-final>

Preventing and addressing sexual harassment and violence in the workplace – Practical strategies, OIT https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail – Le point de vue et la réponse des Syndicats, OIT (2017) (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf

▼ DÉFINITION

Une définition claire et convaincante de la violence et du harcèlement dans le monde du travail devrait comprendre un volet spécifique sur la VHLG. Elle peut également inclure une forme particulière de violence et de harcèlement à laquelle les travailleurs-euses sont confronté-e-s.



Une convention collective signée au sein de l'entreprise Vista Sol Punta Cana (2014-2017) en République dominicaine contient une clause spécifique sur la prévention du harcèlement sexuel et les sanctions qui s'y rapportent et reconnaît l'impact disproportionné du harcèlement sexuel sur les femmes.

*Le harcèlement sexuel est une attaque à la dignité de la personne à laquelle il est infligé, ainsi qu'un obstacle à la productivité des entreprises, qui dégrade les conditions de travail et les perspectives d'emploi et de promotion de la victime ; étant donné qu'il porte atteinte à la sécurité et à la santé au travail, et étant donné que **le harcèlement sexuel représente une forme de violence généralement exercée à l'encontre des travailleuses**. Il convient d'adopter toutes les mesures nécessaires pour créer un environnement propice à la lutte et à la prévention du harcèlement sexuel, notamment en renvoyant immédiatement et en traduisant en justice toute personne à laquelle des faits de harcèlement sexuel sur un employé de l'entreprise auraient été prouvés.⁶⁰*

▼ ACTIONS PRATIQUES/STRATÉGIES DE PRÉVENTION

Les conventions collectives devraient également inclure des stratégies de prévention pour protéger les travailleurs-euses et empêcher la violence et le harcèlement. Elles devraient définir clairement les responsabilités des employeurs et les mesures pratiques à mettre en œuvre.



The New York Hotel and Motel Trades Council a négocié une clause dans une convention collective à l'échelle du secteur qui exige l'installation de dispositifs d'alerte pour tout le personnel hôtelier.

70 (A) Obligation générale de l'EMPLOYEUR de protéger les employé-e-s

L'EMPLOYEUR réaffirme que la sécurité des employé-e-s est une préoccupation première qui implique la protection contre le harcèlement de la part des client-e-s de l'hôtel. L'EMPLOYEUR doit prendre des mesures raisonnables pour mettre fin aux avances inappropriées, au harcèlement et aux menaces des client-e-s et apporter des réponses rapides et adéquates, lorsque de tels incidents se produisent.

(B) Dispositifs

Dans un délai d'un (1) an à compter de la date du présent accord, l'EMPLOYEUR équippa les préposé-e-s aux chambres, à l'entretien ménager, aux minibars, au service de chambre et tout-e autre employé-e devant entrer dans une chambre d'hôtel occupée, de dispositifs portables qui peuvent être déclenchés rapidement et facilement pour demander de l'aide à l'endroit où ils-elles se trouvent. Selon la taille et la configuration de l'hôtel, des dispositifs différents devront être mis en place.

▼ PROCÉDURES ET POLITIQUES

Il y a lieu de prévoir des politiques et des procédures permettant de lutter contre la violence et le harcèlement, de les dénoncer et d'y apporter des réponses, ainsi que des sanctions contre les auteur-e-s. Il peut s'agir de mesures de soutien ou de recours pour les victimes/survivant-e-s. Les droits et responsabilités des travailleurs-euses et des employeurs doivent également être clairement définis. L'ajout de clauses imposant la participation d'un-e représentant-e pour l'égalité constitue un excellent moyen de garantir que les enquêtes tiennent compte du genre.

*L'entreprise et le syndicat conviennent de créer une Commission mixte pour un lieu de travail respectueux dont la fonction sera d'enquêter sur les plaintes et de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail empreint de respect. Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentant-e-s (2) choisi-e-s par l'employeur et par le syndicat. **Un (1) membre au minimum de la commission, tant du côté de l'employeur que du syndicat, doit être une femme.** Les parties conviennent que les représentant-e-s doivent être indépendant-e-s et déchargé-e-s de toute décision en matière disciplinaire.⁶¹*

▼ FORMATION ET SENSIBILISATION

Il convient également de prévoir une clause sur la formation, l'information et la sensibilisation aux dispositions et aux procédures concernées, ainsi que sur les moyens de reconnaître les cas de violence et de harcèlement, d'y apporter des réponses et d'enquêter à leur sujet.



Un accord d'entreprise conclu par la Deutsche Bahn AG en Allemagne en 2019 sur « l'égalité de traitement et la protection contre le harcèlement et la discrimination (sexuels) » comprenait des mesures de formation pour les cadres et les employé-e-s, des lignes d'assistance téléphonique externes pour le personnel, ainsi que des mesures destinées à responsabiliser et à former les employées – notamment des cours d'autodéfense pour apprendre à se protéger contre la violence de tiers.

▼ MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Le succès d'un accord négocié repose sur une mise en œuvre et un suivi efficaces. Les syndicats doivent veiller à ce que tout engagement soit suivi d'effets. Ils devraient négocier la mise en place de procédures et de commissions afin de contrôler la conformité et la mise en œuvre, notamment des commissions mixtes syndicats-employeurs.

✓ Dans le secteur de l'horticulture en Afrique de l'Est, 70 % de la main-d'œuvre est constituée de femmes qui sont régulièrement victimes de harcèlement sexuel. Une convention collective sectorielle signée en 2010 entre le syndicat Horticulture and Allied Workers' Union (UHAWU) et l'Uganda Flower Exporters Association (UFEA) prévoit des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel, très courant dans ce secteur. En vertu de l'accord, les entreprises sont tenues de définir une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et de prendre des mesures destinées à en prévenir et éradiquer la survenance sur le lieu de travail. L'accord comprend une définition des différents types de harcèlement sexuel, une procédure disciplinaire, l'obligation pour les employeurs de plus de 25 salarié-e-s de prendre des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel ainsi qu'une procédure de plainte. Dans le cadre de son approche soucieuse du genre, l'accord prévoit la création d'une sous-commission mixte sur le genre et l'égalité, chargée d'assurer le suivi et de formuler des recommandations.

▼ NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ

Les conventions collectives peuvent également lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité en incluant une clause anti-discrimination ou de non-discrimination.

« L'employeur convient à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition ou harcèlement exercé ou pratiqué envers tout employé ou demandeur d'emploi pour des raisons incluant, mais non limitées à l'âge, la race, les croyances, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'ascendance, les affiliations, convictions ou activités politiques ou religieuses, le sexe, l'expression ou l'identité sexuelle, l'identification transsexuelle ou transgenre, la préférence, l'orientation ou l'identification sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, le statut parental, le nombre de personnes à charge, la classe, le lieu de résidence, l'apparence physique, l'existence d'un casier judiciaire (sauf lorsque l'infraction est un motif raisonnable et de bonne foi de discrimination en raison de la nature de l'emploi), le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA), les maladies liées au sida, le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ou toute autre maladie ou handicap, handicap physique ou mental ou autre, qui n'entrave pas sensiblement l'exercice des fonctions du poste, l'appartenance à un syndicat ou des activités syndicales, ni en raison de l'exercice de l'un des droits quelconques énoncés dans la présente entente. »⁶²

Modèle de clause relative au harcèlement sexuel : CSI⁶³

- (a) **Introduction.** Le syndicat et l'employeur reconnaissent que les actes de harcèlement sexuel peuvent être commis sur le lieu de travail et s'engagent à les éviter et à y mettre fin. Le harcèlement sexuel est également une infraction disciplinaire.
- (b) **Définition.** Par harcèlement sexuel on entend tout comportement non désiré, importun et non demandé à connotation sexuelle. Ce comportement peut être ponctuel ou faire partie d'une série d'incidents, même s'ils s'avèrent mineurs. Le harcèlement sexuel est coercitif et unilatéral et aussi bien les hommes que les femmes peuvent en être victimes.
- (c) **Action.** Une victime du harcèlement peut soumettre une plainte de harcèlement à une personne de confiance, désignée par le syndicat en accord avec l'entreprise. Il incombe au harceleur, et non pas à la victime, de subir les conséquences de ses actions. Les employeurs organiseront, pendant les heures de travail, des formations obligatoires sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre de leur orientation. La/les personne(s) de confiance, formée(s) adéquatement, enquêtera/ont sur toute plainte de harcèlement, en temps opportun et de manière confidentielle. Tout(e) employé(e) alléguant des cas de harcèlement sur le lieu de travail a le droit, après avoir informé la personne de confiance, de quitter le milieu de travail sans perte de rémunération, de droits ou d'avantages, et de refuser de retourner au lieu de travail jusqu'à ce que la plainte ait fait l'objet d'une enquête. La réparation doit refléter la gravité du cas de harcèlement. Il peut s'agir d'excuses, d'un transfert à un autre département ou d'un licenciement. Il incombe au harceleur, et non pas à la victime, de subir les conséquences de ses actions. Les employeurs organiseront, pendant les heures de travail, des formations obligatoires sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre de leur orientation.

Négociations collectives avec les entreprises internationales

Outre le fait de permettre d'améliorer les conventions collectives, la convention et la recommandation constituent de puissants outils dans le cadre des campagnes et des négociations avec les sociétés transnationales. Certains syndicats collaborent déjà par-delà les frontières nationales pour faire campagne contre la violence et le harcèlement dans les sociétés transnationales.

Aux États-Unis et au Canada, par exemple, le Service Employees International Union (SEIU), en collaboration avec l'Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA), la centrale syndicale brésilienne UGT et d'autres syndicats du monde entier, se sont unis pour exiger des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel dans les restaurants McDonald's. Les syndicats ont déposé des recours collectifs et des plaintes conjointes qui mettent en évidence l'incapacité de la direction mondiale de McDonald's à lutter contre le harcèlement sexuel. (Pour de plus amples informations, voir la section 3.2)

“ *Il existe une culture de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié omniprésente dans l'entreprise du plus haut niveau à la base... Les femmes et les travailleurs-euses LGBTQ+ sont particulièrement vulnérables. Rien n'est fait lorsqu'ils-elles se plaignent...*

Avec l'émergence du mouvement MeToo, nous avons considéré que le moment était opportun d'accorder une attention prioritaire à cette question et de mettre en évidence le problème du harcèlement sexuel dans le mouvement ouvrier. L'économie des services à bas salaires est synonyme de harcèlement sexuel généralisé... McDonald's prétend que sa gouvernance est exemplaire, mais nie toute responsabilité, au motif que ses chaînes sont franchisées. Nous avons fait valoir que, de même qu'ils sont responsables des uniformes et des hamburgers, ils sont également responsables du harcèlement sexuel.

Nicholas Allen, Service Employees International Union (SEIU), États-Unis

Les employé-e-s syndiqué-e-s des hôtels Marriott d'Afrique, d'Asie et du Pacifique, d'Europe et des Amériques ont fait front commun pour réclamer une action mondiale visant à protéger les travailleurs-euses du harcèlement sexuel endémique qui sévit dans l'industrie. Des enquêtes ont montré qu'une grande majorité des travailleurs-euses du secteur de l'hôtellerie et de la restauration – jusqu'à 89 % dans certains pays – ont été victimes de harcèlement sexuel au travail à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle. En faisant campagne ensemble, les syndicats ont noué une solidarité à l'échelle mondiale, ont contribué à sensibiliser à la question et ont fait pression sur l'entreprise pour qu'elle négocie.

“ Le principal objectif de la campagne était d'accroître le nombre d'emplacements où des dispositifs d'alerte étaient installés au profit des préposé-e-s au nettoyage des chambres et de se montrer intransigeant avec les entreprises quant à leur installation. Nous avons eu la chance que l'émergence du mouvement #MeToo coïncide avec cette campagne. Cette concomitance a permis de centrer la discussion et de faire évoluer la culture de la direction, des membres et du public... L'accent mis sur la chaîne Marriott nous a permis de faire progresser les conventions collectives avec l'entreprise dans huit villes. Nous avons mis au point un discours qui est ensuite devenu la norme dans d'autres entreprises... En nous associant à d'autres syndicats, nous avons construit un mouvement mondial. En outre, grâce à cette action, nous avons gagné des milliers de nouveaux membres... Plus important encore, nous donnons aux gens les outils pour se défendre et lutter à l'échelle mondiale.

Ian Lewis, UNITE HERE Local 2, États-Unis

ACCORDS-CADRES MONDIAUX (ACM)

Un certain nombre d'entreprises transnationales ont signé des accords ou des déclarations communes avec une ou plusieurs FSI, qui fixent des normes minimales en matière de conditions de travail, d'égalité de genre et de reconnaissance syndicale. Certains de ces accords abordent désormais les questions de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

En 2016, la multinationale **Unilever**⁶⁴, l'UITA et IndustriALL Global Union ont signé un Engagement conjoint qui définit des procédures de collaboration entre la direction et les syndicats aux fins de prévenir et combattre le harcèlement sexuel. L'engagement se fonde sur les principes clés selon lesquels le harcèlement sexuel est une infraction donnant lieu à une sanction disciplinaire ; les cas de harcèlement sexuel feront l'objet d'une enquête confidentielle, dans des délais précis, et seront traités de manière à garantir l'anonymat des personnes impliquées ; et en cas de harcèlement sexuel, ce sera l'auteur et non le-la plaignant-e qui sera, si nécessaire, transféré-e.

Aux termes de l'Accord, Unilever s'engage à :

- assurer une formation de tou-te-s les employé-e-s et cadres relative à cette politique et aux responsabilités qui leur incombent
- suivre les cas de harcèlement sexuel pour définir si des mesures supplémentaires sont nécessaires
- ne pas tolérer de représailles ou de brimades à l'encontre d'un-e employé-e qui constate et rend compte de problèmes liés à une forme ou une autre de harcèlement sexuel, qui porte plainte et/ou qui participe aux procédures concernant un cas présumé de harcèlement sexuel, que ce soit directement avec la direction ou par le biais du processus individuel ou collectif existant de règlement des plaintes.

Au niveau local, dans l'ensemble des opérations d'Unilever, il est convenu que la direction et le syndicat décideront et documenteront localement une ligne politique claire et précise sur le harcèlement sexuel, la procédure de traitement des plaintes et les mécanismes de règlement des litiges et d'examen des plaintes, basée sur les normes internationales et les lois et pratiques nationales régissant le cadre juridique des négociations collectives.

64 Pour de plus amples informations, consulter :

Le harcèlement sexuel n'a pas sa place chez Unilever, UITA <https://www.iuf.org/fr/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

L'accord stipule ce qui suit :

- a) que les cas de harcèlement sexuel soient traités par des personnes de confiance bénéficiant d'une formation spécifique
- b) que toutes les plaintes relatives au harcèlement sexuel fassent l'objet d'une enquête sûre, rapide et confidentielle
- c) que l'examen des plaintes soit effectué par des personnes/structures indépendantes
- d) que les plaignants-es soient dans tous les cas informés-e-s de leurs droits légaux
- e) que le résultat de l'examen d'une plainte soit formellement consigné, et communiqué au-à et vérifié par le-la plaignant-e
- f) que les sanctions à l'encontre d'une personne jugée coupable de harcèlement sexuel soient clairement stipulées
- g) qu'une protection et un soutien plein et entier soient accordés aux victimes de harcèlement sexuel, jusqu'à la conclusion du processus.

L'accord reconnaît qu'il existe des secteurs à risque élevé, par exemple les plantations, qui emploient une proportion importante de main-d'œuvre temporaire et où un nombre élevé de femmes sont généralement supervisées par des hommes. Dans pareils cas, la direction et le syndicat doivent convenir de et mettre en œuvre des mesures spécifiques de sensibilisation et de formation.

L'adoption de la C190 offre de nouvelles possibilités d'ajouter de nouvelles clauses importantes dans les ACM. Certains syndicats mondiaux l'ont déjà fait.

En 2019, UNI Global Union a signé un accord mondial avec la société de télécommunications **Orange**⁶⁵. L'accord renforce l'engagement du géant des télécommunications en faveur de l'égalité de genre, tout en permettant aux travailleurs de faire appliquer les principes de l'accord. Il convient de noter que l'accord s'aligne spécifiquement sur la C190.



« Orange s'inscrit dans le cadre de la convention internationale concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail le 21 juin 2019... »

Les articles 7 et 8 du chapitre 4 de l'accord portent spécifiquement sur « La lutte contre les discriminations et les violences ». L'article 8 précise :



« Le Groupe est engagé contre le sexisme, le harcèlement sous toutes ses formes qu'il soit physique, sexuel et/ou psychologique, la violence au travail ou au quotidien et les incivilités de quelque nature qu'elles soient. Tout comportement affectant la dignité de la femme ou de l'homme au travail ou qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, portant atteinte au respect dû à chacun, est contraire aux valeurs fondamentales d'Orange. »

- L'accord engage l'entreprise dans la prévention, la détection et le traitement de toutes les situations de harcèlement et de violence.
- Dans la droite ligne de la C190, il prévoit un soutien accru aux personnes victimes et survivantes de la violence domestique. L'entreprise et le syndicat proposent ainsi des aménagements d'horaires, un changement du lieu de travail, une aide au relogement d'urgence, une aide économique d'urgence ainsi que des services d'orientation vers des organismes extérieurs tels que des associations partenaires spécialisées. ainsi que de référence à des organismes externes.
- L'accord met l'accent sur le dialogue social et la négociation collective en vue de mettre en œuvre son contenu au niveau local. Il prévoit également la création de comités locaux pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi que d'un réseau d'acteurs en charge de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Campagnes de sensibilisation déployées par les Fédérations syndicales internationales afin de lutter contre la violence et le harcèlement

UNI Global Union → <https://fr.breakingthecircle.org/>

CSI → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

IndustriALL
Global Union → <http://www.industrialall-union.org/fr/violence-a-legard-des-femmes-pas-dans-mon-syndicat-pas-sur-mon-lieu-de-travail>

ISP → <https://publicservices.international/campaigns/pour-un-monde-du-travail-exempt-de-violence-et-de-harclement?id=5676&lang=fr>

FITD → <https://idwfed.org/fr/mises-a-jour/fr/mises-a-jour/la-violence-basee-sur-le-genre>

IBB → https://www.bwint.org/fr_FR/cms/egalite-de-genre-44

UITA → <https://www.iuf.org/fr/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

IE → <https://www.ei-ie.org/fr/detail/16557/ratifierc190-se-mobiliser-pour-un-monde-du-travail-sans-violence-ni-harc%3%A8lement>

ITF → <https://www.itfglobal.org/fr/campaigns/journee-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-violence-legard-des-femmes-et-des>

FIJ → <https://www.ifj.org/fr/activites/campagnes-de-la-fij/harcelement-en-ligne-tu-nes-pas-seule.html>

2.6

Campagne en faveur de la ratification de la C190

Le 17 décembre 2019, l'Uruguay est devenu le premier pays à ratifier la C190.

« Après l'adoption de la C190, le gouvernement précédent a convoqué une réunion tripartite où les déléguées du PIT-CNT ont fait en sorte que ce texte soit rapidement mis en œuvre dans la législation. Le gouvernement Vázquez a voté en sa faveur, de concert avec le mouvement syndical, et les employeurs se sont abstenus. Le PIT-CNT a organisé des ateliers pour expliquer le contenu de la convention et pourquoi il était important que les syndicats s'y réfèrent... »

Marcelo Abdala, Secrétaire général, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguay

« Le lobbying fondé sur des éléments factuels a toujours été la stratégie clé... pour faire pression en faveur de la réforme et de la ratification des traités... La solidarité nationale, régionale et mondiale est indispensable... L'action militante du FWRM, de la base au niveau national, a été essentielle pour s'assurer que les voix des femmes soient prises en compte et entendues comme il se doit... Un front commun fort des mouvements féministes et féminins s'avère indispensable en vue d'exiger voix au chapitre et promouvoir des changements positifs. »

Nalini Singh, Fiji Women's Rights Movement (FWRM), Fidji

Des années de campagne syndicales et de lobbying en faveur de réformes législatives ont permis de jeter les bases de cette ratification. Ce triomphe a été facilité par le fait qu'en Uruguay, les syndicats avaient déjà fait pression avec succès pour l'adoption de lois traitant de certaines des questions couvertes par la C190. Il s'agit notamment de la Loi n° 18561 sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la prévention et les sanctions afférentes et de la Loi n° 19580 sur la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes. La campagne unitaire menée par les syndicats, le ministère du Travail, le gouvernement et les organisations de femmes y a également pris une part active.

Par la suite, Fidji a voté à l'unanimité en faveur de la ratification et la C190 a été officiellement adoptée le 25 juin 2020. Le 9 décembre, la Namibie l'a également ratifiée. Ainsi, avec la ratification d'au moins deux pays, **la Convention entrera officiellement en vigueur (deviendra juridiquement contraignante) le 25 juin 2021.**

À Fidji, la création d'alliances a joué un rôle majeur dans la campagne de ratification. Les syndicats, les mouvements féministes, les organisations de défense des droits des femmes et les organisations de la société civile se sont associés pour renforcer la solidarité. L'instauration de relations avec les principales parties prenantes, le lobbying fondé sur des éléments factuels et les campagnes de sensibilisation se sont avérés efficaces.

Un nombre croissant de gouvernements à travers le monde expriment leur intention de ratifier la C190.

STRATÉGIE SYNDICALE

Pour militer efficacement en faveur de la ratification, une grande campagne syndicale de lobbying et de plaidoyer est nécessaire. La stratégie sera différente pour chaque syndicat, mais il y a lieu de tenir compte de certains éléments importants :

- ➔ **La prise en compte de la C190 dans la formation syndicale** contribue à sensibiliser et à mobiliser les travailleurs-euses.
- ➔ **La mise en place de structures formelles et informelles** peut s'avérer utile dans la campagne de plaidoyer.
- ➔ **La diffusion de l'information** permet de rallier le soutien de l'opinion publique et de faire pression sur les gouvernements afin qu'ils prennent des mesures. Il peut s'agir de campagnes sur les réseaux sociaux, de l'organisation de réunions, d'ateliers, de forums et d'événements pour

mieux faire connaître et expliquer la C190, encourager les dirigeant-e-s syndicaux-ales à insister sur l'importance de la C190, la production et le partage de documents relatifs à la C190.

- ➔ **La collecte et le partage d'expériences vécues** peuvent aider à expliquer pourquoi la ratification s'impose de toute urgence.
- ➔ **Les travaux de recherche** sont utiles pour justifier la lutte, élaborer une stratégie syndicale et faciliter les négociations.



Au Nicaragua, la Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) a diffusé des informations sur les réseaux sociaux, forgé des alliances avec d'autres syndicats et organisé des ateliers éducatifs sur la violence fondée sur le genre. Les membres les plus actifs du syndicat sont issus du Syndicat des travailleuses domestiques transgenres (SITRADOTRANS). Leur rôle dans la campagne a contribué à briser le leadership traditionnel des hommes et a également favorisé une réelle inclusion et une véritable solidarité dans le processus de mobilisation en vue de la ratification.

Les syndicats africains ont organisé des réunions et des formations sur le lieu de travail sous le slogan « *La convention C190. Elle peut changer des vies. Organiser. Éduquer. Mettre en œuvre.* »

Dans la région Asie-Pacifique, les syndicats sont descendus dans la rue – bloquant les routes et se réappropriant les lieux – avec le slogan « *Les femmes, les syndicats et le pouvoir* » pour demander la fin des violences fondées sur le genre.



STRATÉGIE POLITIQUE

Il est important de savoir comment nos gouvernements et nos employeurs ont voté lors de l'adoption de la C190. Ainsi, nous savons qui sont nos alliés, et qui il va nous falloir convaincre.⁶⁶

La stratégie peut être la suivante :

- ➔ Lancer une pétition en faveur de la ratification de la Convention
- ➔ Rédiger un courrier adressé aux gouvernements pour demander leur soutien à la ratification⁶⁷
- ➔ Prendre contact avec le ministère compétent et solliciter une réunion en vue de discuter des raisons pour lesquelles il est important de ratifier la C190
- ➔ Contacter des politiciens sympathisants qui s'intéressent aux questions relatives aux travailleurs-euses et aux femmes et les encourager à militer au sein de leur propre parti politique en faveur de la ratification.

“ *La première mesure que nous avons prise a été de convoquer une réunion tripartite à laquelle étaient conviés le ministre du Travail et la Fédération des employeurs du Kenya et les travailleuses... Nous avons ensuite invité le ministère à expliciter la convention afin que le personnel et les employeurs sur le terrain et le ministère comprennent le sens de chaque article... Nous nous réunissons également avec le commissaire du travail adjoint, qui nous informe des écarts entre notre législation nationale et ce qui est nécessaire en vue de la ratification de cette convention.*

Rose Omamo, Secrétaire générale, Amalgamated Union of Kenyan Metal Workers (AUKMW), Kenya

⁶⁶ Vous pouvez vérifier comment vos gouvernements et organisations patronales ont voté ici : <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--fr/index.htm>

⁶⁷ Voir un exemple de lettre ici : https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_fr.docx

De bonnes raisons de ratifier la C190

- ✓ La violence et le harcèlement au travail sont encore largement tolérés. La C190 offre des possibilités de réel changement.
- ✓ La violence et le harcèlement touchent les femmes de manière disproportionnée. La C190 adopte une approche sensible au genre qui s'attaque aux inégalités sous-jacentes à l'origine de la violence fondée sur le genre.
- ✓ La violence et le harcèlement ont une incidence sur la santé, la dignité et le bien-être des personnes. En outre, ils entraînent des coûts importants pour les employeurs et mettent à rude épreuve les services publics.
- ✓ Dans un monde post-pandémique où l'insécurité est en hausse, la C190 est un outil efficace de protection contre la violence et le harcèlement.
- ✓ La C190 adopte une approche intégrée. Nous devons tous travailler ensemble pour nous attaquer au problème – dans le cadre des lois, des règlements, des politiques nationales et des accords d'entreprise et de travail.

▼ STRATÉGIE JURIDIQUE⁶⁸

Aux fins de ratifier la convention C190, les gouvernements doivent modifier leur législation et leur politique nationales en s'appuyant sur les dispositions de la convention. Les syndicats peuvent faire campagne en vue de la création de commissions afin d'examiner la législation en vigueur et mettre en évidence les lacunes. *Pour rappel : le processus de ratification en Uruguay a été facilité par le fait que le pays disposait déjà de lois favorables.*



Bien entendu, la convention C190 ne couvre pas tous les sujets. Les dispositions de la C190 sont les normes minimales que nous devons viser. Il est important de faire campagne et de négocier de telle sorte que les lois nationales aillent plus loin. Notamment, en s'appuyant sur les dispositions recommandées dans la R206.

▼ CONSTITUTION D'ALLIANCES

Pour que les campagnes de ratification soient couronnées de succès, les syndicats doivent nouer des alliances aux niveaux local, national, régional et mondial. En associant nos forces, nous renforçons nos chances de réussite. La collaboration avec d'autres syndicats, mouvements féministes, organisations LGBTI, organisations de soutien aux travailleurs-euses, associations de migrant-e-s, organisations non gouvernementales et autres alliés de la société civile, ainsi qu'avec des universitaires et des expert-e-s, peut jouer un rôle moteur pour faire progresser la campagne. Invitez des alliés à discuter de la manière dont vous pouvez collaborer, organiser des actions communes et rédiger des messages communs qui toucheront un large public.



Pour rappel : ce ne sont là que quelques suggestions. Il n'y a pas de solution unique pour mener à bien le processus de ratification. Trouver la bonne stratégie qui sera la plus efficace pour chaque syndicat demandera généralement de nombreuses recherches et expérimentations. Il existe de nombreux autres moyens qui pourraient s'avérer plus efficaces dans votre contexte local. Le plus important est que les travailleurs-euses soient au cœur des efforts déployés en vue de la ratification, notamment celles et ceux qui sont les plus exposé-e-s, comme les femmes, les travailleurs-euses informel-le-s et précaires.

68 L'Internationale des services publics (ISP) a publié trois études régionales qui informent sur les législations nationales et les conventions régionales :

Afrique : <https://publicservices.international/campaigns/pour-un-monde-du-travail-exempt-de-violence-et-de-harclement?id=5676&lang=fr>

Inter-Amériques : <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Europe : <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

3

APPLIQUER LA C190 ET LA R206 À NOS PROPRES ORGANISATIONS

Une action efficace pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail exige des syndicats plus forts et plus inclusifs. Pourtant, nombre d'entre nous ont affaire à des cultures et des structures internes qui découragent la participation active des travailleurs-euses les plus exposé-e-s à la violence. Au pire, les travailleurs-euses peuvent être victimes de violence et de harcèlement au sein même du syndicat.

Un syndicat véritablement inclusif et représentatif, capable de s'opposer à la violence et au harcèlement, passe par la mobilisation du monde du travail afin qu'il soit plus conscient de la violence et du harcèlement, par la réforme de nos structures et de notre culture internes et par une plus forte implication des hommes dans cette lutte. Un syndicat plus inclusif et plus représentatif est un syndicat plus fort.

La C190 et la R206 sont des outils de premier ordre pour éduquer, mobiliser et dénoncer les pratiques et la culture discriminatoires au sein de nos syndicats, mais aussi pour définir des politiques et des procédures de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement.

3.1

Réformer nos syndicats

Sans syndicats égalitaires et inclusifs, nous ne pouvons pas lutter efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cependant, l'inégalité que nous constatons dans la société se retrouve malheureusement souvent dans le mouvement syndical. Les syndicats ont toujours été dominés par les ouvriers de l'industrie – généralement des hommes. Aujourd'hui encore, la composition et la direction des syndicats sont souvent le domaine réservé des hommes et l'inégalité est ancrée dans la culture, les croyances et les structures syndicales.

Cette situation a donné lieu à une sous-représentation des femmes, en particulier aux postes de direction. Les femmes doivent encore se battre pour accéder aux postes de direction syndicale et une fois qu'elles sont en charge, elles continuent d'être confrontées à la discrimination et à l'isolement. Cela signifie également que la violence et le harcèlement sont toujours aussi prégnants au sein de nos propres syndicats. Mais la C190 s'applique aussi à nos propres syndicats, en tant qu'employeurs. Nous devons prendre des mesures pour garantir que nos propres organisations et activités soient également exemptes de violence et de harcèlement.

“ **Nous autres les syndicats, devrions être les moteurs de l'égalité de genre, et non seulement dans nos discours, mais aussi dans nos actes. Nous devrions montrer l'exemple pratique. Lorsque nous disons quelque chose, nous le faisons. Nous ne devrions jamais rester silencieux face à la discrimination, où qu'elle se produise.**

Natalya Levytska, Confederation of Free Trade Unions of Ukraine (KVPU),
Ukraine

Mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail exige une « *approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre* » (C190). Cela vaut également pour nos syndicats. Nos syndicats doivent faire leur examen de conscience, adopter des politiques et mener des actions qui s'attaquent aux facteurs de risque de violence et de harcèlement existant au sein de nos propres structures et cultures.

ÉVALUATIONS DES RISQUES

En tout premier lieu, nos syndicats devraient procéder à une évaluation des risques (comme l'exige l'article 9 de la C190) afin d'aider à identifier les facteurs de risque et les dangers au sein de nos propres structures qui augmentent la probabilité de violence et de harcèlement, en particulier ceux qui « *sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou des normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement* » (paragraphe 8c de la R206). En s'attachant à comprendre comment les politiques, pratiques et actions syndicales en vigueur renforcent les inégalités, nous pouvons prendre des mesures afin de les prévenir et de les contrôler et nous assurer que toutes les actions futures s'attaquent aux inégalités. Dans le droit fil de la C190, nos syndicats peuvent prendre un certain nombre de dispositions à cet effet.

▼ POLITIQUES ET PROCÉDURES INTERNES

Nous devrions revoir nos propres politiques et procédures internes et adopter et mettre en œuvre de nouvelles mesures sur la violence et le harcèlement (conformément à l'article 9a de la C190, et au para. 7 de la R206). N'oubliez pas que toutes les politiques doivent adopter une approche sensible à la dimension de genre et prévoir une procédure clairement définie pour l'examen des plaintes. Ces mesures peuvent non seulement servir de modèle aux syndicats en qualité d'employeurs, mais aussi permettre de sensibiliser aux dispositions que doit comprendre une politique efficace de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les syndicats doivent s'assurer que les politiques concernent tout le monde – et pas seulement le personnel syndical – et toutes les activités et événements syndicaux.



Aux États-Unis, l'AFL-CIO a adopté un modèle de politique antidiscriminatoire et anti-harcèlement à l'intention de ses syndicats affiliés. Cette politique protège les responsables et le personnel contre la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles. Elle protège également les responsables et le personnel du harcèlement, notamment du harcèlement sexuel. Elle comprend une déclaration de politique générale, des définitions et des informations détaillées sur les procédures de plainte et d'enquête.



Politique

Le-la [insérer le nom de la fédération d'État/du conseil central du travail] s'engage à assurer à tou-te-s ses employé-e-s un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Le-la [...] ne pratique aucune discrimination ni harcèlement à l'égard d'aucun-e employé-e sur la base de sa race, son origine ethnique, sa religion, sa couleur de peau, son sexe, son âge, son origine nationale, son orientation sexuelle, son handicap, son identité ou son expression de genre, son ascendance, sa grossesse, ou sur toute autre base interdite par la loi, ou sur la base de l'activité protégée de l'employé-e en vertu des lois anti-discrimination (c'est-à-dire l'opposition à la discrimination interdite ou à la participation au processus légal de plainte). Le-la [...] réaffirme qu'aucune forme de discrimination ou de harcèlement ne sera tolérée. Cette interdiction concerne toute discrimination ou tout harcèlement sur le lieu de travail, qu'ils soient commis par un-e supérieur-e hiérarchique, un-e responsable, un-e collègue ou un-e non-salarié-e, notamment un-e vendeur-euse, un-e consultant-e, un-e employé-e ou un-e responsable d'un affilié, ou une personne invitée à une activité, un événement ou une réunion parrainée par [...].⁶⁹

Le syndicat a également adopté un code de conduite type qui s'applique à toutes les personnes, y compris celles qui ne font pas partie du personnel, sur le lieu de travail d'un organe central, ainsi qu'à toute personne qui participe à une activité, un événement ou une réunion d'un organe central. L'AFL-CIO encourage ses affiliés à adopter cette politique et ce code.⁷⁰

Au Royaume-Uni, le TUC a élaboré un modèle de clause d'égalité⁷¹ à l'intention de ses syndicats affiliés afin de s'engager clairement en faveur de l'égalité et d'éliminer le harcèlement et la discrimination au sein du syndicat.

69 Anti-discrimination and anti-harassment policy, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Code of Conduct, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Model Equality Clause, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>

**L'objet social du syndicat devra comprendre :**

- a) La promotion de l'égalité pour toutes et tous, y compris par :
 - (i) la négociation collective, les matériels et campagnes publicitaires, la représentation, l'organisation et les structures syndicales, l'éducation et la formation, l'organisation et le recrutement, la fourniture de tout autre service et prestation et de toute autre activité
 - (ii), les propres pratiques du syndicat en matière d'emploi.
- b) L'opposition active à toute forme de harcèlement, de préjugé et de discrimination injuste fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la couleur, la classe sociale, les responsabilités familiales, la situation de famille, la sexualité, le handicap, l'âge ou toute autre situation ou caractéristique personnelle.

“ Depuis 17 ans, les membres des comités d'équité et des communautés font pression pour être invités à la table des négociations... et si nous n'avons pas encore atteint nos objectifs, nous sommes déterminés à y parvenir lors de notre prochain congrès... 'Rien sur nous, sans nous'... L'un des objectifs que nous nous sommes fixés au SCFP est de nous adresser aux personnes en utilisant un langage inclusif lors de notre congrès. Nous avons adopté les termes 'camarades et ami-e-s'... Un exemple très concret qui témoigne de notre orientation vers des pratiques plus inclusives... Nous avons également conçu des panneaux d'affichage affirmant 'Ici, les personnes transgenres sont les bienvenues.' L'un de ces panneaux a été accroché dans la salle du congrès. Nous en avons aussi installé dans les sanitaires. C'était une manière de dire, vous êtes les bienvenu-e-s ici.

Gina McKay, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Canada

**INFORMATION ET FORMATION**

Tout-e membre du syndicat doit bénéficier d'informations et d'une formation sur les dangers et les risques, sous des formes accessibles, ainsi que sur les politiques internes (conformément à l'article 9d de la C190). Ces mesures comprennent la formation des responsables syndicaux-ales à conseiller les membres, reconnaître et répondre à la violence et au harcèlement, et former des points de contact spécialisés dans le domaine de la violence et du harcèlement. Ces exigences incluent :

- D'intégrer la violence et le harcèlement à la formation à la SST et à l'égalité de genre.
- De s'assurer que les responsables, les délégué-e-s syndicaux-ales et les représentant-e-s sont conscient-e-s de leurs rôles et responsabilités.
- De travailler avec les expert-e-s syndicaux-ales du domaine de l'égalité de genre et avec les spécialistes de la SST pour élaborer des programmes de gestion des risques liés à la sécurité et la santé au travail tenant compte des considérations de genre en matière de violence et de harcèlement.

Pour rappel, la C190 préconise une « *approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre.* » Dans nos syndicats, nous devons également identifier les inégalités sous-jacentes profondément enracinées dans nos structures qui accroissent la probabilité de violence et de harcèlement. Trop souvent, on attend des femmes qu'elles s'adaptent aux structures syndicales qui ont été conçues par les hommes, pour les hommes. Nous devons nous efforcer de transformer nos syndicats pour en faire des structures et des environnements inclusifs, reflétant la diversité de nos membres.

Une évaluation de l'incidence sur les femmes (analyse des structures, des politiques et des actions pour observer si elles diminuent, maintiennent ou augmentent les inégalités de genre) des politiques, des actions, des décisions, des structures syndicales et des conventions collectives peut être efficace à cet égard.

▼ NÉGOCIATION COLLECTIVE

Il y a lieu d'intégrer une perspective de genre et les dispositions de la C190 dans les programmes de négociation des syndicats, et ainsi garantir que les accords s'attaquent aux causes sous-jacentes des inégalités qui conduisent à la violence et au harcèlement. Il ne s'agit pas de « questions féminines », mais de questions syndicales que chacun doit traiter.

▼ COMITÉS ET RÉSEAUX

Nous pouvons également modifier les statuts de notre syndicat et faire en sorte qu'une approche sensible à la dimension de genre soit intégrée dans toutes les structures décisionnelles, les politiques, les procédures et activités du syndicat. Les structures syndicales expressément réservées aux femmes sont nécessaires car elles leur offrent des lieux sûrs où développer leurs idées, raffermir leur confiance et trouver un soutien pour leurs luttes et leurs témoignages de violence et de harcèlement, y compris au sein du syndicat.

Le South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) s'est engagé de longue date à lutter contre la violence fondée sur le genre. Cet engagement fait partie intégrante des programmes de formation et d'éducation du syndicat. Le syndicat a également créé des comités de femmes pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Ces comités organisent des campagnes de sensibilisation, sur la base de documents d'information pour mettre en évidence le problème de la violence fondée sur le genre et conseiller les travailleuses sur les moyens d'obtenir de l'aide.

“ *Le Népal étant un pays à culture patriarcale dominée par les hommes, cette tendance se retrouve aussi parfois dans la structure syndicale. Les femmes font souvent face à des difficultés pour atteindre les plus hautes instances du syndicat... Il nous faut un soutien plus marqué de la part de la direction syndicale sur les questions de violence et de harcèlement contre les femmes... Nos problèmes sont ignorés...*


Nous avons décidé qu'il fallait agir et prendre l'initiative. Nous avons beaucoup milité pour faire évoluer les statuts du syndicat et nous avons pu faire ajouter un amendement. Maintenant, les femmes ont une place assurée au sein du comité central ainsi que dans le processus décisionnel... Nous travaillons également à renforcer la confiance des femmes et nous militons pour accorder la priorité à leurs problèmes, parce que nous pensons que c'est quelque chose de très important pour nous et qui nous aidera à l'avenir à gagner la guerre en cours...


L'image du syndicat s'est nettement améliorée. Désormais, quand j'annonce vouloir lancer un programme sur les questions féminines, les hommes sont d'accord...

En tant que femmes, nous devons leur montrer ce que nous pouvons faire. Nous devons aider d'autres femmes à réaliser leur véritable potentiel, ce qu'elles peuvent faire, comment elles peuvent le faire. Nous voulons que les femmes se sentent plus confiantes, qu'elles puissent dire et faire ce qu'elles veulent.

Saraswati Rijal, membre du Comité central, Independent Transport Workers' Association of Nepal (ITWAN), Népal

Nous pouvons également créer des réseaux de femmes, renforcer leur rôle dans le syndicat et les aider à élaborer une stratégie et un programme communs pour lutter pour leurs droits.

 **Les syndicats du Guatemala et du Costa Rica ont mis en place des réseaux permettant aux femmes de partager leurs expériences, de s'émanciper et d'établir un programme commun de lutte pour l'égalité de genre.**

 *En tant que femmes, nombre d'entre nous manquent d'informations et de confiance. Nous devons donner du pouvoir aux femmes... Il est temps de montrer combien nous sommes précieuses et intelligentes et qu'il n'est pas nécessaire d'être un homme pour aller de l'avant. Nous sommes des femmes, nous sommes fortes, et nous avons beaucoup à apprendre pour faire évoluer ces systèmes qui, pendant des décennies, ont été dirigés par des hommes, nous laissant à nos propres craintes.*

La principale chose que les femmes doivent comprendre est qu'elles ne méritent pas d'être maltraitées et qu'elles sachent que si elles souffrent parce qu'elles ont été frappées, humiliées ou ont subi des violences psychologiques, il existe un réseau de femmes au Costa Rica pour les aider. Il est très important que les femmes se prennent en main...

Dania Obando Castillo, Secrétaire générale du Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA), Costa Rica

.....

▼ PARITÉ, QUOTAS, OBJECTIFS ET SIÈGES

Nous pouvons procéder à des modifications statutaires visant à réserver des sièges ou à fixer des quotas, des objectifs ou des pourcentages minimums et améliorer la représentation des femmes et d'autres groupes vulnérables dans les structures syndicales et les organes décisionnels. Nous devons veiller à ce que les femmes soient correctement représentées dans nos équipes de négociation afin que leurs points de vue, notamment sur la violence fondée sur le genre, y soient exprimés.

Nous pouvons également adopter des mesures pour contrôler l'égalité au sein du syndicat, par exemple des audits internes sur l'égalité. Cette stratégie à court terme peut s'avérer efficace pour imposer le changement dans des structures qui évoluent lentement.

En 2002, le Congrès mondial de l'ISP a approuvé une politique de parité entre les hommes et les femmes dans toutes les instances de direction de l'organisation à l'échelle mondiale. Cela a permis une participation égalitaire ces 19 dernières années.

Depuis 2010, UNI Global Union se bat pour équilibrer la représentation des femmes et des hommes aux postes de responsabilité au sein du syndicat. Le syndicat a lancé une campagne « 40 pour 40 » qui visait à instaurer une meilleure représentation dans ses structures, et plus précisément à augmenter de 40 % la participation des femmes dans l'ensemble des structures et organes décisionnels d'UNI. Grâce à cette campagne, le pourcentage de femmes occupant des postes de responsabilité chez UNI est passé de 17,3 à 43 %.⁷²

Après l'introduction de quotas dans ses structures, le Zambia National Union of Teachers (ZNUT) a connu des changements considérables dans son organisation et sa culture. En 2014, les femmes occupaient 10 % des postes élus au sein du syndicat. Cinq ans plus tard, cette proportion était de 35 %. Aujourd'hui, davantage de femmes se présentent aux élections syndicales et les hommes sont plus nombreux à défendre et soutenir activement les candidates.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES FEMMES

La représentation formelle au sein du syndicat ne garantit pas toujours automatiquement une participation pleine et entière. Une fois que les femmes sont devenues membres, elles doivent avoir confiance en elles et posséder les connaissances nécessaires pour jouer un rôle actif. Le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes dans les syndicats sont essentiels pour mettre en œuvre une approche de la violence et du harcèlement qui tienne compte des considérations de genre. La formation est également fondamentale en vue d'une participation active des femmes dans les syndicats.

Les causes féminines, les programmes de mentorat, la formation au leadership, la formation des négociatrices et les réseaux de femmes peuvent contribuer à renforcer les capacités des femmes, leur permettre de partager leurs expériences et d'élaborer des stratégies ensemble. Cela montre également aux femmes qu'elles ont un rôle actif et important à jouer dans nos syndicats. Ces mesures peuvent leur permettre d'avoir la confiance nécessaire pour assumer, à terme, des rôles de premier plan en tant qu'organisatrices, négociatrices et dirigeantes. Le mentorat assuré par des dirigeantes et syndicalistes plus âgées et plus expérimentées est également un outil efficace. De même, la présence d'un plus grand nombre de femmes aux postes de décision contribuera à créer un environnement exempt de violence et de harcèlement.

« ... J'ai été victime de violence. J'étais séquestrée à mon domicile. Mais depuis sept ans, je joue un rôle actif dans le syndicat. J'ai beaucoup évolué et beaucoup appris également, et aujourd'hui, je suis en mesure de me défendre moi-même et me tenir face à quiconque menacerait mes droits et ceux des camarades féminines. »

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Chili

Pendant des années, les préoccupations et les problèmes des femmes membres du syndicat des transports Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) en Inde – en particulier le harcèlement sexuel – n'ont pas été pris en compte comme il se doit, en raison des inégalités de pouvoir au sein de cette organisation.

En 2016, l'aile féminine du MSTKS a créé un « Comité de défense Nirbhaya (sans peur) ». Ce comité a mené des activités d'autonomisation des femmes, notamment des formations sur la masculinité et le genre, qui ont permis de combler le fossé entre les jeunes travailleuses et travailleurs du syndicat. Ces activités d'autonomisation ont également contribué à créer un espace pour les femmes au sein du syndicat tout en les aidant à accéder à des postes de direction. En conséquence, l'aile jeunesse du syndicat soutient désormais activement les femmes sur des questions prioritaires, notamment les comités de lutte contre le harcèlement sexuel et les lieux de travail sans violence. L'action menée par le MSTKS a également permis d'établir un espace sûr où les femmes peuvent partager leurs expériences de la violence.


Sheela Naikwade est la vice-présidente du syndicat MSTKS en Inde et est à l'avant-garde de la lutte pour le changement par la défense des droits des femmes.


« Le transport est un secteur dominé par les hommes – très peu de femmes y travaillent. Cela signifie que les travailleuses sont rarement considérées comme prioritaires. Les femmes souffrent de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Nous avons créé le Comité Nirbhaya (sans peur) pour lutter pour les droits des travailleuses et renforcer les compétences des femmes en tant que leaders... Nous avons plaidé en faveur de la présence des femmes à tous les niveaux du syndicat, depuis la base. »

Désormais, des dirigeantes sont aux affaires, et nous avons lancé un programme de formation à la défense des droits des femmes pour les travailleuses, afin de favoriser leur participation aux activités du syndicat. Ce programme a permis de former les travailleuses au recensement des problèmes, à la recherche de soutien, à la négociation avec la direction... Nous avons organisé des ateliers et des conférences sur ces questions et nous avons noué des liens avec des ONG afin de développer les compétences des femmes en matière de leadership. Ainsi, peu à peu, ces femmes se sont intéressées aux activités syndicales ; dorénavant, elles font valoir leurs droits et réclament qu'ils soient respectés. Il existe maintenant un comité contre le harcèlement sexuel, qui travaille de manière proactive et pas seulement de manière théorique. Nous exigeons que les femmes soient en sécurité sur leur lieu de travail, que la violence ne devienne pas la norme et ne soit pas acceptée comme inhérente au travail dans des secteurs comme le nôtre où les hommes sont majoritaires.

La plupart des FSI aident également leurs affiliés à réformer et à améliorer l'organisation et la représentation des femmes dans les structures syndicales.


UNI Global Union a mis en place un programme de mentorat qui vise une représentation équilibrée des femmes et des jeunes femmes dans les syndicats et les organes décisionnels en renforçant les compétences de leadership, en partageant des informations et en mettant des conseillers-ères à disposition des membres des syndicats. Depuis ses débuts en 2013, ce programme a permis de former plus de 700 femmes dans 51 pays. Aujourd'hui, plus de 300 tandems travaillent dans plus de 42 pays à travers le monde. Le programme a incité d'autres femmes à rejoindre les syndicats. Il a favorisé un meilleur équilibre entre les genres au sein des syndicats à prédominance masculine. Avec davantage de femmes aux postes de direction, les syndicats ont une meilleure perspective de l'égalité de genre et sont en mesure de répondre correctement aux besoins des travailleurs-euses, y compris dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

 **Leyla Ben Hazem appartient à l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et est la coordinatrice du programme de mentorat d'UNI pour la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.**

 *Les jeunes femmes qui participent au programme de mentorat se sentiront plus proches et mieux représentées par le syndicat, qui améliorera leurs capacités à produire un effet multiplicateur vis-à-vis des jeunes syndicalistes... la présence d'un plus grand nombre de femmes à des postes de responsabilité encouragera davantage de femmes à se syndiquer. Une proportion plus élevée de femmes bien formées dans les syndicats permettra d'atteindre la parité dont ont besoin tant de syndicats où les hommes sont majoritaires... Les changements sont tangibles pour de nombreuses femmes qui, au début du programme, n'osaient même pas prendre la parole en séance plénière. La formation syndicale qu'elles ont reçue au cours des deux premières années a été l'un des principaux atouts pour les encourager à se présenter à des postes à responsabilité à tous les niveaux des syndicats... Un syndicat crédible doit représenter tous les travailleurs-euses sans aucune exclusion fondée sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'orientation politique, la religion... Ensemble, nous sommes plus forts !!*

En 2014, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé la campagne *Comptez avec nous*¹⁷³ qui a fixé l'objectif de 30 % de femmes dans les organes de décision de 80 % des affiliés de la CSI. Les syndicats qui s'engageaient à atteindre cet objectif de 30 % étaient également tenus d'augmenter de 5 % les effectifs féminins. La campagne a contribué à améliorer la représentation des femmes aux postes de décision dans de nombreux syndicats à travers le monde. En 2015, la CUT au Brésil est devenue la première fédération syndicale nationale à introduire la parité dans ses organes de décision.

Au Pérou, l'industrie du textile et de l'habillement opère une division selon le genre (le textile est masculin, l'habillement est féminin). Il y a dix ans, la FNTTP était un syndicat du textile majoritairement masculin, qui ne comptait pratiquement aucun membre dans l'industrie de l'habillement où l'exploitation était généralisée. C'est alors que les dirigeants masculins du syndicat se sont décidés à organiser les femmes. La décision a été prise de leur donner une place dans l'organisation, dans les organes de décision et dans les postes de direction élus. En conséquence, aujourd'hui, au moins 40 % des membres de l'exécutif national sont des femmes et une jeune femme dirigeante a récemment été élue Secrétaire générale.

 *J'ai rejoint le syndicat en 2012... Je ne savais rien de mes droits du travail... ma vie a changé de façon spectaculaire quand j'ai appris que j'avais des droits et qu'il y avait un moyen de les défendre. Quand j'ai rejoint le syndicat, je me suis rendu compte que j'avais un certain pouvoir, et que ce pouvoir était le syndicalisme.*

Lorena Chavera Cáceres, Secrétaire générale, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), Pérou

3.2

Organiser, éduquer et mobiliser

Pour faire campagne en faveur de la ratification et négocier des accords à l'aide de la C190, nos syndicats ont également besoin de se mobiliser. La violence et le harcèlement sont des questions politiques, économiques et sociales. Cela signifie que chacun-e a un rôle à jouer dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement. La C190 et la R206 peuvent s'avérer utiles pour éduquer et mobiliser les travailleurs-euses, les militant-e-s et les membres du syndicat afin de prendre des mesures contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

▼ INTÉGRER LA C190 ET LA R206 DANS LA FORMATION ET L'ÉDUCATION SYNDICALES

Les travailleurs-euses ont davantage tendance à s'engager sur une question une fois qu'ils-elles ont été correctement formé-e-s sur le sujet. L'intégration de la C190 et de la R206 dans la formation et l'éducation et les campagnes d'information à l'échelle des syndicats peuvent sensibiliser et renforcer la capacité à les promouvoir. Il peut s'agir de former et de mieux faire connaître la violence et le harcèlement, leurs causes et leurs effets, les dispositions de la C190 et de la R206 et la manière de faire campagne et d'exploiter ces dispositions.

La violence et le harcèlement sont souvent insidieux au sein de nos syndicats. La discrétion qui entoure ce problème, ainsi que la crainte de répercussions, font que les travailleurs-euses peuvent être réticent-e-s à le signaler, contribuant ainsi au sujet de préoccupation qu'est la sous-déclaration. La formation et la sensibilisation à la C190 et à la R206 peuvent également jouer un rôle majeur dans la lutte contre la stigmatisation, en donnant aux travailleurs-euses la confiance nécessaire au partage de leurs propres expériences et en les encourageant à prendre position, y compris au sein du syndicat lui-même.

Nos syndicats doivent organiser des discussions et des ateliers informels au profit des travailleuses, des groupes vulnérables et des travailleurs masculins afin de briser les mythes et les préjugés autour de la violence, en particulier la violence domestique. Ces mesures peuvent également aider les travailleurs-euses à mieux comprendre les stéréotypes préjudiciables et la discrimination intersectionnelle qui aggravent la violence et le harcèlement, et contribuer à

créer un environnement exempt de tout jugement permettant aux personnes de chercher du soutien. Cela peut inciter davantage de travailleurs-euses à se syndiquer et à se mobiliser pour faire de la C190 une réalité.

De nombreux syndicats mettent déjà en place des formations et encouragent le personnel à s'exprimer. La prise de parole est également un outil puissant pour renforcer la confiance des femmes.

“ Dans notre syndicat, nous avons organisé une marche dans la ville afin d'informer sur la violence. La plupart des femmes ne savent pas que l'on peut se confier à quelqu'un en cas de problème. Concrètement, nous faisons le tour de la ville et informons les femmes qui en ont besoin qu'elles peuvent bénéficier d'une protection... Beaucoup nous ont alors approchées pour nous demander quelles étaient les mesures à prendre pour mettre fin à la violence.

Nous devons montrer que le syndicat est là pour nous aider à résoudre les problèmes que nous rencontrons... L'organisation d'ateliers et de séminaires peut s'avérer utile... Nous devons également encourager les femmes à sortir du silence en matière de harcèlement sexuel. Si je me tais, mon patron continuera de m'agresser ou d'agresser d'autres personnes et de recourir au harcèlement pour garder le pouvoir. Mais si je décide d'en parler, le problème pourra être réglé, peut-être même définitivement...

Agnes Mwangera, Transport Workers' Union of Kenya (TAWU), Kenya

Un syndicat de camionneurs en Argentine (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) a mis au point un programme de formation pour sensibiliser à la violence et au harcèlement et encourager les travailleurs-euses qui sont victimes de violence et de harcèlement au travail à prendre la parole. Les délégué-e-s syndicaux-ales sont formé-e-s à reconnaître la violence et à apporter un soutien aux travailleurs-euses lorsqu'ils-elles sont victimes de violence et de harcèlement – qu'ils-elles soient syndiqué-e-s ou non. Grâce à ces formations, les salarié-e-s demandent désormais de l'aide lorsqu'ils-elles sont confronté-e-s à la violence et au harcèlement au travail. Ces formations leur ont également permis de prendre conscience des avantages de l'appartenance syndicale et les ont encouragé-e-s à se syndiquer.

“ En général, le problème est que les femmes viennent nous voir pour raconter ce qu'elles vivent, mais nous avons parfois du mal à les faire parler lorsque nous devons signaler ces cas, parce qu'elles ont honte. Grâce à toutes les réunions que nous avons eues, ces travailleuses prennent maintenant la parole et se sentent soutenues, elles n'hésitent plus à dénoncer les abus.

Marcos Vidal, délégué syndical, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Argentine

“ Lors des sessions de formation, nous leur expliquons qu'elles ne doivent pas avoir honte, et que nous pouvons les aider à résoudre le problème en question. Nous pouvons leur proposer un cadre de confiance où elles obtiendront de l'aide. Il n'est pas si facile de changer les choses du jour au lendemain. Lorsque les délégué-e-s syndicaux-ales ont repéré un cas potentiel de violence, nous intervenons...

Laura Cordoba, Secrétariat des femmes, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros), Argentine

Les syndicats se sont également appuyés sur la mobilisation de leurs membres pour s'exprimer dans le cadre de campagnes publiques de lutte contre la violence et le harcèlement. La création d'alliances et la sensibilisation des mouvements sociaux, des groupes de femmes et de la communauté locale se sont avérés essentiels pour relancer le débat sur la question. Cela a permis aux syndicats de se rapprocher des expériences des travailleurs-euses, tout en leur montrant que le syndicat est à leur écoute.

Aux États-Unis, les organisateurs-trices syndicaux-ales du SEIU ont conclu des alliances avec des ONG afin d'encourager les survivant-e-s à parler de leur expérience du harcèlement sexuel. Le fait que des survivantes soient au premier plan de la lutte a grandement aidé à sensibiliser à l'ampleur du problème et à encourager d'autres personnes à se manifester et à témoigner de leurs expériences, notamment dans le cadre de la campagne de lutte contre la violence et le harcèlement chez McDonalds (pour plus d'informations, voir la section 2.5).

“ Carrie Budahn est membre du SEIU et a participé à une action avec les survivantes afin de renforcer leur confiance et les inciter à se lever et à s'exprimer.

“ Nous avons mis en place des comités de femmes dans différentes villes afin de renforcer leur confiance et leurs compétences en matière de leadership. Les travailleuses se réunissent pour se soutenir mutuellement et faire grandir le mouvement. Nous avons également un groupe de survivantes qui s'entraident pendant toute la durée des procédures. Elles organisent aussi des formations sur le harcèlement sexuel – pas seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes. Après la formation, elles séparent les groupes, les hommes d'un côté, les femmes de l'autre, et discutent de ce qui se passe sur le lieu de travail et de la manière d'identifier et de traiter la violence... Nous cherchons également à savoir où McDonalds organise des réunions afin que les femmes s'y manifestent et les interrompent en rendant publiques leurs expériences.

Au Lesotho, l'Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL) lutte depuis de nombreuses années contre la violence à l'égard des femmes dans les usines appartenant à Nien Hsing Textile. Une étude récente a révélé de terribles violations, par exemple des cadres et des supérieurs hiérarchiques forçant des travailleuses à avoir des relations sexuelles en échange de meilleures conditions de travail. La direction n'a pris aucune mesure disciplinaire à l'encontre des auteurs, instaurant ainsi une tolérance vis-à-vis des abus et suscitant la crainte de dénoncer les violations pour de nombreuses femmes.

L'IDUL a mené une campagne couronnée de succès qui s'est soldée par la conclusion d'un accord contraignant avec l'entreprise, fixant un programme pour mettre fin au harcèlement. Ce programme s'appuie sur les dispositions de la C190. Dans le cadre de cet accord, un organisme indépendant a été créé pour enquêter sur les cas de violence et de harcèlement. Une ligne d'information gratuite permet au personnel de signaler les cas de violation qui sont ensuite transmis pour enquête et jugement. Un accord engage les marques qui achètent à l'usine à annuler les commandes si celle-ci ne remplit pas ses obligations. Une éducation et une formation sur le harcèlement sexuel sont également organisées au profit du personnel, des supérieur-e-s hiérarchiques et des cadres de l'usine.

“ Jusqu'à présent, nous avons organisé des ateliers, formé des délégué-e-s syndicaux-ales et le syndicat assure actuellement la formation des 11 700 salarié-e-s employé-e-s par les entreprises. Bien que le programme n'en soit qu'à ses débuts, 276 cas ont déjà été signalés. Ce qui prouve l'efficacité du programme... Nous visons les femmes et les hommes, et nous impliquons également les familles. Nous nous assurons que tout le monde est conscient du problème et réfléchissons aux actions possibles pour y remédier... Nous nous engageons à protéger les droits et le bien-être des travailleuses dans les usines, et à faire en sorte que les travailleuses se sentent en sécurité, valorisées et responsabilisées... Cela constitue une avancée vers de meilleures conditions de travail et contribuera à protéger les travailleuses des représailles des employeurs.

May Rathakane, Secrétaire générale adjointe, Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL), Lesotho

Aux Philippines, l'Alliance of Filipino Workers (AFW) a mis sur pied des campagnes de sensibilisation pour lutter contre la violence et le harcèlement dont sont victimes les infirmières. Les infirmières représentent plus de la moitié des membres de l'AFW. En 2017, le syndicat a créé le Groupe de travail des infirmières diplômées. En collaboration avec l'ISP et le SEIU, ce groupe de travail a élaboré une stratégie d'organisation – avec pour objectif principal de mettre fin à la violence sur le lieu de travail – afin de renforcer la capacité de mobilisation des infirmières et de recruter du personnel. Les dirigeant-e-s de l'AFW ont été formé-e-s pour mener des programmes de sensibilisation à la violence au travail, et le syndicat a négocié plusieurs conventions collectives qui comprennent des dispositions visant à lutter contre les inégalités, la discrimination et la violence au travail -- en particulier le harcèlement sexuel.

Dans le cadre de cette stratégie, le groupe de travail a parcouru le pays et a effectué des « tournées d'écoute ». Cela a permis aux infirmières – syndiquées ou non – de partager leurs expériences de la violence au travail. Non seulement cette initiative a sensibilisé les travailleurs-euses au problème et les a encouragé-e-s à s'exprimer, mais elle a également incité davantage d'employé-e-s à rejoindre le syndicat.

IndustriALL Global Union appelle ses affiliés à prendre l'engagement de combattre la violence à l'égard des femmes et de prendre des mesures proactives pour le mettre en œuvre. Les affiliés sont encouragés à imprimer l'engagement et à l'afficher sur leur lieu de travail ou dans leur bureau syndical. La campagne est un vecteur efficace pour permettre aux affiliés de lancer des campagnes locales sur la violence et le harcèlement et pour les amener à ériger la violence et le harcèlement au rang de leurs priorités.⁷⁴

74 Pour de plus amples informations sur cette campagne, voir : <http://www.industrialunion.org/fr/violence-a-legard-des-femmes-pas-dans-mon-syndicat-pas-sur-mon-lieu-de-travail> ; http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/industrial_pledge_violence_against_women.pdf

LE SOUTIEN DES HOMMES

Toutes ces actions contre la violence et le harcèlement nécessitent le soutien des dirigeants, des négociateurs et des hommes des syndicats. Bien que le problème soit souvent qualifié de « question féminine », la plupart des auteur-e-s de violence et de harcèlement sont des hommes, et la violence fondée sur le genre est due à l'inégalité entre les hommes et les femmes. Cela signifie qu'il s'agit également d'un problème qui s'adresse aux hommes et qu'il leur revient de le régler. Dans le même temps, les hommes peuvent également être victimes de violence et de harcèlement. La plupart des membres et des dirigeants de nos syndicats étant des hommes, leur implication et leur compréhension sont essentielles pour éliminer concrètement la violence et le harcèlement dans nos syndicats. Le fait que les syndicalistes et les militants masculins s'expriment au sujet de la violence et du harcèlement au lieu de rester passifs peut s'avérer très utile pour lutter contre ces deux fléaux. Le changement passera aussi par les hommes et il est de leur responsabilité d'évoluer et d'aider les autres à évoluer.

En adoptant une approche tenant compte des considérations de genre, nos syndicats doivent s'efforcer de déconstruire les normes préjudiciables, les attitudes sexistes et les relations de pouvoir négatives entre hommes et femmes, qui perpétuent la violence et le harcèlement.

En formant les hommes à promouvoir et à utiliser la C190, nous les encouragerons à se muer en défenseurs et en alliés dans la lutte contre la violence et le harcèlement. Les campagnes de sensibilisation qui ciblent les hommes peuvent leur permettre de mieux comprendre la nature sexospécifique de la violence et l'importance de la C190.

“ *Les syndicats doivent reconnaître les différences structurelles auxquelles se heurtent les hommes et les femmes dans la vie, au travail, en matière de rémunération et de chances offertes. Nous devons éduquer l'ensemble de nos collègues, et surtout les hommes. Les femmes ont déjà conscience de ces différences. Nous vivons avec au quotidien, tous les jours de notre vie, et les femmes ne doivent pas résoudre ce problème seules.*

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Suède

La création d'espaces facilitant la compréhension, par la sensibilisation à l'égalité de genre, l'égalité et la formation à la violence et au harcèlement, peut aider les hommes à reconnaître et à changer les attitudes et les comportements préjudiciables qui sont à l'origine de la violence et du harcèlement. Ces initiatives les aideront à comprendre pourquoi la violence et le harcèlement sont également de la responsabilité des hommes. Les groupes de travail réservés aux hommes sont aussi un outil utile pour les encourager à explorer leur propre compréhension de la masculinité, des intersections de l'inégalité, de la violence et du harcèlement. Et ainsi encourager les membres masculins à promouvoir la tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le genre.

“ *Nous devons veiller à renforcer nos capacités afin de mobiliser des hommes pour soutenir la cause féminine. Nous n'avons d'autre choix que de conscientiser les hommes, de développer le féminisme masculin afin de garantir leur présence à nos côtés à chaque étape de ce voyage, et de veiller à occuper ces différents espaces de façon égale, quelles que soient les plateformes, au sein des syndicats et des confédérations.*

Bonita Loubser, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Afrique du Sud

Le syndicat des camionneurs en Argentine (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) a réalisé des courts métrages – avec les travailleurs-euses eux/elles-mêmes – comme outil de formation s’intéressant aux attitudes et aux comportements problématiques qui conduisent à la violence sur le lieu de travail. Ces films ont joué un rôle important en aidant les hommes à mieux comprendre les expériences des femmes, et les ont également conduits à admettre qu’eux-mêmes avaient pu être les auteurs de violence. Le syndicat a déjà constaté des changements dans les attitudes des travailleurs masculins à la suite de cette initiative.

“ *La réaction des travailleurs masculins a été vraiment formidable. Beaucoup d’entre eux ne se rendaient pas compte qu’ils se livraient à des comportements inappropriés. Cette attitude machiste était due à leurs habitudes familiales et à la façon dont ils avaient été éduqués. Grâce à ces formations... les hommes ont admis qu’ils étaient violents, qu’ils devaient changer d’attitude ou qu’il leur arrivait de se livrer à ces comportements inappropriés. Il est très difficile de désapprendre un comportement acquis.*

Lorena Bayarres, déléguée syndicale, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, Argentine

Les mesures visant à promouvoir la solidarité entre les hommes et les femmes dans le syndicat sont un autre moyen d’aider les hommes à mieux comprendre les problèmes auxquels les femmes sont confrontées et la façon dont ils peuvent soutenir activement la lutte. Cela peut passer par l’implication des hommes dans les groupes de travail ou les comités de femmes.

“ *Nous avons intégré des hommes dans les comités de femmes de sorte que lorsque nous abordons certaines questions, les hommes peuvent également participer... Quand on parle de questions telles que le harcèlement sexuel, on constate dans la plupart des cas que les hommes disent ‘c’est la manière dont les femmes se comportent’ ou ‘la façon dont elles s’habillent’ qui provoque les hommes. Mais votre rôle est de les aider à comprendre qu’un homme doit contrôler son corps et ses émotions. Ainsi, en voyant une femme habillée d’une manière provocante ou qui lui déplaît, c’est à lui de se contrôler... Au début, il est difficile de les convaincre, mais à l’issue des formations, ils finissent par vous comprendre et même par faire passer le message à d’autres hommes. Ils finissent par comprendre que le problème est dans leur cerveau et qu’il leur appartient de le résoudre.*

Caroline Busaka, Kenya Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenya

La campagne « Break the Circle » d’UNI Global Union vise à sensibiliser aux attitudes et aux actions violentes et à trouver des moyens de les combattre au niveau individuel et sociétal. La campagne « I am a man enough » a remis en question la notion de violence comme problème spécifique aux femmes et vise à faire prendre conscience que la violence fondée sur le genre concerne à la fois les hommes et les femmes, et que les hommes peuvent également être des agents du changement.⁷⁵

Au Canada, le United Steelworkers (USW) a participé à un programme intitulé « Be More Than a Bystander » qui vise à inciter les dirigeants masculins à parler de la violence fondée sur le genre et à agir, plutôt que de rester les bras croisés et de laisser faire. Le programme a vu le jour sous la forme d'un partenariat entre l'association Ending Violence Association de Colombie-Britannique (BC) et l'équipe de football BC Lions, où des joueurs de football ont suivi une formation pour parler aux étudiants de la violence fondée sur le genre et du consentement. Après le succès de ce programme, le syndicat a coopéré avec l'association à la mise en place d'une formation permettant aux hommes du syndicat local de s'entretenir avec les membres sur les différents lieux de travail sur les thèmes suivants :

- La violence à l'égard des femmes, les causes, la prévalence et les types de violence auxquels les femmes sont confrontées
- Comment répondre à la violence, notamment au sexisme et à la misogynie
- Intervention des témoins, comment intervenir et prendre la parole

Les hommes syndicalistes forment ensuite d'autres membres à la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ce programme a eu un impact énorme en remettant en question les points de vue et les attitudes des hommes dans le syndicat.

“ Le programme leur a ouvert l'esprit. Plusieurs conversations importantes ont eu lieu après les sessions, en particulier lorsque l'assemblée était plutôt diversifiée et que des femmes étaient présentes. Suite à cela, les hommes ont exprimé leur souhait de faire davantage, de favoriser une meilleure représentation et nous travaillons à la constitution de partenariats avec les employeurs... Nous formons nos hommes et au lieu de nous asseoir, regarder et écouter, et attendre de les voir agir, nous leur donnons les compétences pour se lever ...et dire qu'ils ne sont pas d'accord, et intervenir en cas de besoin... Les hommes forment d'autres hommes afin qu'ils puissent dire 'OK, nous nous engageons, mais nous devons faire plus et prendre nos responsabilités'. Ce combat n'est pas seulement celui des femmes.

Dayna Sykes, coordonnatrice Éducation, United Steelworkers (USW),
Amérique du Nord

Les campagnes conjointes autour de la C190 et de la violence et du harcèlement, et des modalités d'application qui impliquent à la fois les hommes et les femmes, peuvent également être un outil de premier ordre pour favoriser une solidarité partagée et renforcer la lutte contre la violence et le harcèlement.

À Chicago, aux États-Unis, la section locale 1 de UNITE HERE lutte contre le harcèlement des travailleurs-euses dans les hôtels et les casinos de la ville. En 2016, le syndicat a mené une enquête auprès de 487 employé-e-s des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Elle a révélé que 49 % du personnel d'étage avaient vu des client-e-s se livrer à de l'exhibitionnisme, dévoiler leurs organes génitaux ou ouvrir la porte de leur chambre dénudé-e-s, et que 58 % des employé-e-s d'hôtel avaient été victimes de harcèlement de la part des client-e-s. S'avisant que ce problème devait être traité, le syndicat a lancé une campagne en 2016.⁷⁶

Il a organisé des réunions publiques, a fait pression sur les membres du conseil municipal et rédigé des supports de campagne, présentant le harcèlement sexuel non seulement comme une question qui concerne les femmes, mais aussi comme un problème de travail, de santé et sécurité. Les hommes du syndicat ont été incités à s'opposer fermement au harcèlement sexuel et à la violence faite aux femmes. Lorsqu'on leur a demandé de lire des témoignages sur la violence et le harcèlement subis par les travailleuses de l'hôtellerie, ils en ont été véritablement choqués et se sont engagés publiquement à mettre fin à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes. Grâce aux efforts de la section locale 1 de UNITE HERE et de la Chicago Federation of Labor, le conseil municipal de Chicago a adopté en 2017 l'arrêté municipal « Hands Off Pants On » pour protéger les employé-e-s des hôtels de Chicago contre le harcèlement sexuel. Il a été décidé ce qui suit :

1. Tous les employeurs du secteur hôtelier doivent fournir un dispositif d'alerte au personnel de nettoyage qui intervient seul dans les chambres et les salles de repos ;
2. Tous les employeurs du secteur hôtelier doivent rédiger et mettre à jour une politique écrite de lutte contre le harcèlement sexuel à laquelle ils se conformeront ;
3. Les travailleurs-euses de l'hôtellerie sont protégé-e-s contre les représailles lorsqu'ils-elles signalent des violences sexuelles commises par des client-e-s.

RESSOURCES INTERNET

Pour en savoir plus sur l'OIT :

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

Le texte de toutes les conventions et recommandations, ainsi que des informations sur les pays qui les ont ratifiées, sont disponibles dans la base de données ILOLEX à l'adresse suivante :

[www.ilo.org/dyn/normlex/
fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO)

▼ C190 ET R206 DE L'OIT

C190 – Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190)

Il s'agit du texte intégral de la version originale de la convention.

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

R206 – Recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 206)

Il s'agit du texte intégral de la version originale de la recommandation.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Vidéo : What is C190 ?, Campagne conjointe des FSI Vidéo explicative de certains aspects essentiels de la convention. (FR):

[Faisons campagne en faveur de la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT! - YouTube](#)

Mini-guide sur la C190 et la R206, Confédération syndicale internationale (CSI)

Ce mini-guide revient sur certaines des sections les plus importantes de la C190 et de la R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_fr.pdf

Foire aux questions sur la C190 et la R206, Confédération syndicale internationale (CSI)

Ce document répond à certaines des questions les plus fréquemment posées au sujet de la C190 et de la R206

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Mini-cartes explicatives produites par la Confédération syndicale internationale (CSI)

À utiliser sur support numérique ou sur support papier à présenter lors des activités d'éducation en face-à-face

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

Note de synthèse de l'OIT. Convention n° 190 et recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, Organisation internationale du Travail (OIT), 2020

Cette note de synthèse donne un aperçu du contenu de la convention et de la recommandation.

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

Rapport final : Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Organisation internationale du Travail (OIT), 2016

Le rapport revient sur la première Réunion d'expert-e-s sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/
wcms_546304.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546304.pdf)

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Rapport V(1), Organisation internationale du Travail (OIT), 2018
Il s'agit du rapport blanc qui a fait partie du processus d'élaboration de la C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail –Rapport V(2), Organisation internationale du Travail (OIT), 2018
Il s'agit du rapport jaune qui a fait partie du processus d'élaboration de la C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619731.pdf

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Rapport V(1), Organisation internationale du Travail (OIT), 2019
Il s'agit du rapport brun qui a fait partie du processus d'élaboration de la C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637139.pdf

Convention n° 190 and Recommendation n° 206 at a glance, Organisation internationale du Travail (OIT), 2020

Ce document propose un aperçu des éléments clés de la C190 et de la R206.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

En quoi la convention de l'OIT exercera-t-elle une incidence positive sur les journalistes ? Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Cette infographie évoque les répercussions positives de la C190 sur les femmes journalistes.

<https://www.ifj.org/fr/activites/campagnes-de-la-fij/la-convention-de-loit-c190-peut-changer-des-vies.html>

Tackling violence in the health sector, Internationale des services publics (ISP), 2018

Le rapport (en anglais) revient sur les actions syndicales de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

Étude régionale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, Internationale des services publics (ISP), 2020

Le rapport (en anglais) mentionne des exemples de lois et de pratiques sur la violence et le harcèlement en Amérique latine.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Protecting Workers from GBVH in Europe, Internationale des services publics (ISP), 2020

Analyse comparative des instruments européens traitant de la violence et du harcèlement au travail.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

Pour un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, Internationale des services publics (ISP), 2020

Cette page web souligne l'importance de la C190 pour les travailleuses et travailleurs du secteur public.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=fr>

Supports de campagne communs des FSI

IndustriALL Global Union, UNI Global Union, la Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (FITD), l'Internationale des services publics (ISP) et la Fédération internationale des journalistes (FIJ) ont créé des supports communs de campagne sur la C190 et la R206 à l'intention des affiliés, notamment un logo, une affiche et un tract.

Tract : <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ilo190flyer-f.pdf>

Affiche : https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_fr.pdf

Logo C190 : <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190FR-scaled.jpg>

▼ VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Podcast sur la ségrégation professionnelle hommes-femmes, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2020

Ce podcast évoque le problème de la ségrégation chronique entre hommes et femmes dans le secteur des transports.

<https://www.itfglobal.org/fr/news/podcast-des-metiers-de-fille-et-des-metiers-de-garcon>

Vidéo : La violence envers les femmes dans les médias, Uni Global Union, 2015

Cette vidéo met en lumière l'inégale représentation des femmes dans les médias et en quoi elle contribue à la VHLG.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Guide relatif aux images de violence dirigées contre les femmes dans les médias, UNI Global Union

Ce guide soulève un certain nombre de questions en vue d'encourager les syndicalistes hommes et femmes à réfléchir à la façon dont les deux genres sont représentés dans les médias.

https://en.breakingthecircle.org/descargas/fr/man/PROGRAMA_UNI_violencia_fr.pdf

L'argument économique en faveur de la prévention de la violence à l'égard des femmes, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Ce rapport propose une estimation des coûts et des bénéfices de la prévention de la violence à l'égard des femmes.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Violence against women transport workers : Summary report, Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), 2017

Le rapport (en anglais) synthétise les principales conclusions d'une enquête de l'ETF sur la violence à l'égard des travailleuses dans les transports en Europe.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Violence against women transport workers : Supplementary report, Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), 2017

Ce rapport complémentaire réunit les commentaires écrits des travailleuses des transports qui ont répondu à l'enquête de l'ETF.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Vidéo : Stories from women working in Nairobi public transport, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2018

Dans cette vidéo, les femmes évoquent leur situation d'exploitation dans le secteur des minibus matatus à Nairobi.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Vidéo : Violence at Work, UNI Global Union, 2010

Cette vidéo explique les causes et les types de violence et de harcèlement auxquels travailleuses et travailleurs sont confrontés.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Guide pour la discussion : La violence est au travail – nous pouvons l'arrêter (en anglais), UNI Global Union

Il s'agit d'un guide de discussion visant à encourager la réflexion autour de la vidéo précédente, « Violence at Work ».

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Vidéo : What is violence ?, UNI Global Union, 2013

Cette vidéo explore les causes de la violence fondée sur le genre et son incidence sur la vie des travailleuses et travailleurs.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Guide pour la discussion et l'action : Brisez le cercle vicieux ! UNI Global Union

Ce guide propose un certain nombre d'activités visant à encourager la discussion autour de la vidéo précédente, « What is violence ? ».

https://fr.breakingthecircle.org/descargas/fr/video1/Guia_discu_FR.pdf

Violences contre les femmes journalistes, Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Les résultats de cette enquête de la FIJ montrent qu'une femme journaliste sur deux a été victime de violence fondée sur le genre au travail.

<https://www.ifj.org/fr/salle-de-presse/nouvelles/detail/category/press-releases/article/enquete-de-la-fij-une-femme-journaliste-sur-deux-est-victime-de-violence-sexiste-au-travail.html>

Témoignages de travailleuses, Fédération internationale des journalistes (FIJ), 2017

Dans le cadre de sa campagne #Don'tTroll, la FIJ a recueilli les témoignages de femmes ayant souffert de violence en ligne.

<https://www.ifj.org/fr/activites/campagnes-de-la-fij/journee-mondiale-pour-lelimination-de-la-violence-envers-les-femmes-et-les-filles.html>

Vidéo : Violence et harcèlement : des travailleuses et travailleurs témoignent (en anglais), IndustriALL Global Union, 2017

Cette vidéo donne la parole à des femmes ayant été victimes de violence fondée sur le genre.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Women health workers and the challenges they face, Internationale des services publics (ISP), 2020

Les membres du Comité international des femmes de l'ISP témoignent des difficultés rencontrées dans leur pays, à domicile et sur le lieu de travail, non seulement pour les travailleuses de la santé mais pour toutes les femmes en général.

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=fr>

La violence à l'encontre des femmes – Principaux faits, Organisation mondiale de la Santé (OMS), 2017

Cette page présente quelques statistiques sur la violence faite aux femmes.

<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Quelques faits et chiffres : la violence à l'égard des femmes et des filles, ONU Femmes

Cette page présente quelques statistiques sur la violence faite aux femmes.

<https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Workplace violence in the health services – fact sheet, Organisation internationale du Travail (OIT), 2003

Le rapport donne un aperçu de la violence à laquelle se heurte la main-d'œuvre dans le secteur de la santé.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 and ending violence against women and girls, ONU femmes, 2020

Ce document met en lumière l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Policy brief : Sexual harassment in the entertainment industry, Organisation internationale du Travail (OIT), 2020

Ce document donne un aperçu des tendances et évolutions en matière de harcèlement sexuel dans l'industrie du spectacle.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

▼ HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail, Organisation internationale du Travail (OIT)

Ce document définit le harcèlement sexuel dans le monde du travail, ses causes, ses répercussions et suggère aux syndicats des pistes de travail afin de prévenir cette pratique.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740222.pdf

Vidéo : Sexual Harassment, UNI Global Union, 2018

Dans cette vidéo, des travailleurs, hommes et femmes, évoquent leur expérience en matière de harcèlement sexuel. <https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

Quiz : HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : ÊTES-VOUS AU COURANT ? UNI Global Union

Ce questionnaire propose aux travailleuses et travailleurs de tester leurs connaissances au sujet du harcèlement sexuel au travail.

<https://fr.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Hands off pants on – Sexual harassment in Chicago's hospitality industry, UNITE HERE Local 1, 2016

Ce rapport synthétise les données d'un sondage sur le harcèlement sexuel dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

▼ VIOLENCE DOMESTIQUE

Campaign Toolkit : Paid Domestic Leave, Internationale des services publics (ISP)

Ce guide fournit des informations sur le congé payé pour violence domestique, en tenant compte du paysage politique actuel, et quelques bons arguments à utiliser dans le cadre des campagnes et de la négociation ainsi que des modèles de clauses.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

If your colleague is abused at home, 3F, 2010

Ce manuel porte sur la violence domestique, pourquoi et comment elle affecte le milieu professionnel, et propose certaines idées en vue d'élaborer des stratégies de lutte contre la violence domestique ainsi que des exemples de pratiques exemplaires sur la façon d'aborder la violence domestique en milieu professionnel.

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

Informations pour les travailleuses et travailleurs victimes de violence domestique, UNI Global Union

Ce guide porte sur la violence domestique et fournit certains conseils à l'endroit des travailleuses et travailleurs victimes de violence domestique.

https://fr.breakingthecircle.org/descargas/fr/man/guidemembers_fr.pdf

Vidéo : Domestic violence and the workplace, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Vidéo présentant le témoignage d'une victime de violence domestique.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Vidéo : When Domestic Violence comes to work, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Vidéo explorant l'impact de la violence domestique sur le monde du travail.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

Domestic Violence Risk Factors, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Document d'information sur les facteurs de risque de violence domestique.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Domestic Violence Safety Planning Tips, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Conseils pour la planification de la sécurité des survivant-e-s de violence domestique.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Domestic Violence Safety Planning Template, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Ces documents suggèrent des plans pour assurer la sécurité en milieu de travail et protéger contre la violence domestique.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fca58c03a866d9b1b5>

Domestic violence and the workplace : A Quantitative Study with Men, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Cette page web détaille les résultats d'une enquête menée par l'ITF auprès des hommes auteurs de violences domestiques.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Domestic Violence Warning Signs, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Le document revient sur des signes d'alerte auxquels prêter attention pour détecter les victimes de violence domestique.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dadb5f0392a676b93c7>

Domestic violence : a workplace and union issue, Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), 2020

Explique pourquoi la violence domestique concerne les syndicats et le lieu de travail et suggère aux syndicats diverses mesures à prendre.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV@Work COVID-19 Briefings, dv@worknet, 2020

Suggestion d'interventions politiques et professionnelles face à l'augmentation de la violence domestique durant la crise du COVID-19.

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

Vidéo : Domestic violence is a trade union issue, IndustriALL Global Union, 2020

Vidéo expliquant pourquoi la violence domestique est une question syndicale.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Domestic violence and abuse : a trade union issue, UNISON, 2017

Ce guide fournit de l'information sur la violence domestique en milieu de travail ainsi qu'un modèle d'accord en milieu de travail sur la violence domestique et les abus.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? – Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, Congrès du travail du Canada (CTC), 2014

Ce rapport fournit des informations et des statistiques au sujet de l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

<http://www.makeitourbusiness.ca/resources-links/dvwork-survey-report2014-fr.pdf>

Impact of domestic violence in workplaces in India, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2020

Ce rapport fournit des informations et des statistiques au sujet de l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

« La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation », Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) Canada

Ce guide comporte des modèles de clauses dans le cadre de conventions collectives conclues à la grandeur du Canada.

http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-FR_V4.pdf

La violence de genre et le rôle des syndicats affiliés, UNI Global Union

Ce guide propose de bons exemples de politiques en matière de violence domestique à l'endroit des syndicats affiliés à Uni.

https://en.breakingthecircle.org/descargas/fr/man/violencepolicies_fr.pdf

Domestic Abuse and Coronavirus, Trades Union Congress (TUC), 2020

Ce guide aide les militant-e-s à développer la sensibilisation et les compétences nécessaires pour apporter un soutien et des conseils à celles et ceux qui pourraient être exposés au risque de violence domestique.

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

Clauses types sur la violence conjugale, Congrès du travail du Canada (CTC)

Ces clauses types sont des suggestions que les syndicats peuvent utiliser lors de la rédaction de propositions sur la violence conjugale en vue de la négociation collective.

<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/>

Family and Domestic Violence Model Clause, Australian Council of Trade Unions (ACTU)

Il s'agit d'une clause type de l'ACTU sur la violence familiale et domestique.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Domestic Abuse Policy, University and College Union (UCU), 2016

Il s'agit d'une clause type sur la violence domestique.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

▼ DISCRIMINATION LGBTI+

Non-discrimination – Guide d'UNI pour les LGBTI+, UNI Global Union

Ce guide vise à fournir des informations de base sur les difficultés rencontrées par les travailleurs-euses LGBTI+ et fournit des conseils sur les mesures que les syndicats peuvent prendre pour faire face à cette situation.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/fr/discriminacion/uniguideo%20lgbti_fr.pdf

Les principes de Yogyakarta

Ensemble de principes sur les droits de l'homme dans les domaines de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre publiés dans le sillage d'une réunion internationale des groupes de défense des droits de l'homme.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

▼ ACTION SYNDICALE, POLITIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail – Le point de vue et la réponse des Syndicats, Organisation internationale du Travail (OIT), 2017.

Ce rapport illustre la contribution des syndicats en matière de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf

Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work, ONU Femmes et Organisation internationale du Travail (OIT), 2019

Ce manuel réunit les politiques et pratiques exemplaires ainsi que les bons exemples en matière de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Safe at Home, Safe at Work : Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes, Confédération européenne des syndicats (CES), 2017

Le rapport rassemble des preuves collectées sur les développements au niveau européen au sujet de la violence et du harcèlement fondés sur le genre au travail.

<https://www.etuc.org/fr/document/safe-home-safe-work-rapport-final>

Gender-based violence in Global Supply Chains. CIF-OIT – Kit de ressources, Jane Pillinger et Jo Morris, 2016

Présentation de stratégies pratiques pour lutter contre la violence fondée sur le genre au travail.

<https://gbv.itcilo.org>

Que faire contre le harcèlement en ligne des femmes journalistes – Guide à l'intention des médias et des syndicats, Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Le document présente un certain nombre de revendications syndicales qui pourraient être formulées dans le secteur des médias en vue de garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_FR.final_2.pdf

Boîte à outils – Passez à l'action, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2017

Compilation de ressources et de matériel utiles à l'attention des syndicats représentant les travailleuses et travailleurs des transports dans le contexte de la lutte contre la violence et le harcèlement.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_fr_takeactiontoolkit_v2.pdf

Prévention de la violence et du harcèlement au travail, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 2018

Suggestion de pistes à l'endroit des syndicats, afin de prévenir la violence et le harcèlement à travers les conventions collectives.

<https://scfp.ca/prevention-de-la-violence-et-du-harcelement-au-travail-0>

Sample Sexual Harassment Policy, Organisation internationale du Travail (OIT)

Modèle de politique concernant le lieu de travail sur la question du harcèlement sexuel.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Sexual harassment is a workplace issue – Guidance and model policy, UNISON, 2020

Lignes directrices sur la question du harcèlement sexuel dans le monde du travail et modèle de politique incluant des clauses types.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Addressing violence and harassment against women in the world of work, Fédération européenne des travailleurs-euses des transports (ETF), Jane Pillinger, 2020

Ce document suggère les libellés à inclure dans une politique sur la violence et le harcèlement concernant le lieu de travail.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



PROCÉDURES DE PLAINTES

Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Un guide syndical, Confédération syndicale internationale (CSI)

Le guide compile un certain nombre de mesures à appliquer afin de gérer efficacement les plaintes pour violence et harcèlement au travail.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf

Sexual harassment and bullying grievance procedures, Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA), 2016

Lignes directrices pour la résolution des problèmes de violence et de harcèlement au travail.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Zero Tolerance – Dignity at Equality at Work, Unite the Union

Ce guide explique comment gérer le harcèlement, la discrimination et l'intimidation au travail.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bullying a reps' guide, Public and Commercial Services Union, PCS

Ce guide suggère comment traiter les cas d'intimidation et de harcèlement au travail.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigating and Resolving Workplace Harassment, UNIFOR, 2013

Ce guide fournit des instructions pas à pas sur le traitement des cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement, Organisation internationale du Travail (OIT), 2020

Le rapport met l'accent sur la gestion de la violence et du harcèlement grâce aux mesures de SST.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751834.pdf

Rendre les femmes visibles dans la santé et sécurité au travail, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), 2019

Ce guide propose des suggestions en vue d'intégrer la dimension de genre dans les questions de sécurité et de santé au travail.

<https://docplayer.fr/200174398-Rendre-les-femmes-visibles-dans-la-sante-et-securite-au.html>

Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, Organisation internationale du Travail (OIT), 2010

Ce recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture couvre le harcèlement sexuel et propose un modèle de politique sur le harcèlement sexuel.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160707.pdf

Guide sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail, Organisation internationale du Travail (OIT), 2013

Ce guide en 5 étapes fournit des renseignements à l'intention des employeurs, des travailleurs-euses et de leurs représentant-e-s sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_349079/lang--fr/index.htm

Gender in Occupational Safety, Trades Union Congress (TUC), 2017

Ce guide apporte une orientation afin d'inclure la dimension de genre dans les politiques et les actions de SST.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Women's health, safety and well-being at work – Negotiators guide, Unite the Union, 2012

Ce guide à l'attention des négociateurs-trices suggère des pistes d'amélioration de la santé et de la sécurité des femmes au travail.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ RENFORCER LES SYNDICATS

Outils pour l'équité, UNI Global Union

Ce guide indique aux syndicats comment promouvoir l'égalité des chances au sein de leur structure.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-outils_pour_l_equite_fr.pdf

L'égalité dans la culture syndicale – Guide pratique pour établir des politiques d'égalité dans les organisations syndicales, UNI Global Union

Ce guide propose des outils et des instruments spécifiques pour parvenir à une structure organisationnelle fondée sur l'égalité de genre.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-legalite_dans_la_culture_syndicale_fr.pdf

L'égalité dans la culture syndicale – Recueil de bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les organisations syndicales, UNI Global Union

Cette brochure présente de bonnes pratiques en matière d'intégration de l'égalité de genre dans les organisations syndicales.

<https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/GoodPracticesFR.pdf>

Équité de genre, Guide pratique pour délégués et déléguées, UNI Global Union

Ce guide comprend l'information et les activités destinées à servir de matériel pour les cours de formation, les réunions ou les débats en faveur de la promotion de l'équité au sein des organisations syndicales.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_pour_delegues_fr.pdf

Programme mondial de l'ITF d'intervenantes auprès des femmes, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2019

Cette vidéo évoque la lutte pour l'égalité des femmes du syndicat des transports indien Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Vidéo : « Patriarchy affects men too », Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2019

Dans cette vidéo, les dirigeants masculins du MSTKS évoquent le patriarcat et l'importance de l'égalité hommes-femmes dans le syndicat.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Questionnaire : Recenser l'égalité dans les syndicats, UNI Global Union

Ce questionnaire suggère un certain nombre de questions à examiner dans le cadre d'une démarche visant à rendre les syndicats plus égalitaires.

<https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-fr.pdf>

Vidéo : Are you man enough, UNI Global Union, 2013

Vidéo visant à sensibiliser à la violence de genre en tant que problème touchant à la fois les femmes et les hommes et à encourager les hommes à être acteurs du changement.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

CONTACTS

Organisation internationale du Travail (OIT) :
www.ilo.org

▼ FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES

Fédération internationale des travailleurs-euses domestiques
<https://idwfed.org/fr>

Internationale des travailleurs-euses du bâtiment et du bois
<https://www.bwint.org/>

Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
<https://www.iuf.org>

Internationale de l'Éducation
<https://www.ei-ie.org/fr>

Confédération syndicale internationale
<https://www.ituc-csi.org/>

UNI Global Union
<https://www.uniglobalunion.org/>

Fédération internationale des ouvriers du transport
<https://www.itfglobal.org/fr>

Fédération internationale des journalistes
<https://www.ifj.org/fr>

Internationale des Services Publics
<https://publicservices.international/?lang=fr>

IndustriALL Global Union
<http://www.industrialall-union.org/fr>

ANNEXES

ANNEXE A :
Texte intégral de la C190

ANNEXE B :
Texte intégral de la R206

▼ ANNEXE A : TEXTE INTÉGRAL DE LA C190

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail ;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées ;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement ;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail ;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;

Notant 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 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 :

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention :
 - a) l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;
 - b) l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.
2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.
2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- e) dans le logement fourni par l'employeur ;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX**Article 4**

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :
 - a) interdire en droit la violence et le harcèlement ;
 - b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;

- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en oeuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;
- f) prévoir des sanctions ;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en oeuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable :

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;

- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que :
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions ;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;

- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail ;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ;
- f) 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 ;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que :

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations ;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas ;
- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Analyse sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :
 - a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANNEXE B : TEXTE INTÉGRAL DE LA R206

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019,

adopte, ving et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 :

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée « la convention »), et devraient être considérées en relation avec elles.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.
3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:
 - a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail ;
 - b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.
5. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

II. PROTECTION ET PRÉVENTION

6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.
7. Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait :
 - a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés ;
 - b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables ;
 - c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur ;
 - d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête ;
 - e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient ;
 - f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger ;
 - g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.
8. L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui :
 - a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas ;
 - b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public ;
 - c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.
9. Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.
10. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.
11. Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle.
12. Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.
13. La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre :
- le droit de démissionner avec une indemnisation ;
 - la réintégration dans l'emploi ;
 - une indemnisation appropriée du préjudice ;
 - des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées ;
 - les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.
15. Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.
16. Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :
- des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;
 - un traitement des cas efficace et en temps voulu ;
 - des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes ;
 - des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays ;
 - le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.
17. Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :
- une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail ;
 - des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible ;
 - des permanences téléphoniques 24 heures sur 24 ;
 - des services d'urgence ;
 - des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique ;
 - des centres de crise, y compris des centres d'hébergement ;
 - des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.
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 :
- un congé pour les victimes de violence domestique ;
 - des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;
 - 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 ;
 - la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;
 - un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;
 - la sensibilisation aux effets de la violence domestique.
19. Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

20. Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.
21. Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.

IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient :
 - a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement ;
 - b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;

- c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention ;
- d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte ;
- e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales ;
- f) des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression ;
- g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.



Global Labour Institute

Le Global Labour Institute de Manchester (GLI Network Ltd) est un organisme de service à but non lucratif du mouvement syndical, spécialisé dans la recherche et l'éducation. Le GLI est membre du GLI Network, une alliance d'organisations favorisant la solidarité internationale entre les organisations syndicales et d'autres organisations et mouvements de la société civile. Outre le GLI Manchester, le réseau international GLI est également composé du GLI Genève, de React (GLI Paris), du Praxis Centre (GLI Moscou) et de la City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester : <http://gli-manchester.net/>

Réseau GLI : <http://gli-network.net/>