



Organisation  
internationale  
du Travail

# 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



WORKQUALITY  
ACTRAV



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

Dr. Jane Pillinger

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Données de catalogage du BIT*

Violence et harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: perspectives et action syndicales / Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). - Genève: BIT, 2017.

ISBN: 978-92-2-231285-6 (print)

Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs.

violence / harcèlement au travail / travailleuses / travailleurs / rôle des syndicats / aspects juridiques / négociation collective / études de cas

Egalement disponible en anglais: *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action* (ISBN 978-92-2-130778-5 (print)), Genève, 2017; et en espagnol: *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical* (ISBN 978-92-2-330819-3 (print)), Genève, 2017

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'information, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou écrivez à l'adresse [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Photo de couverture: ©OIT/ T.Falise, M. Crozet, B. Marquet, Pool ILC

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

# Table des matières

Remerciements.....	v
Liste des acronymes .....	vi
Résumé.....	vii

<b>Chapitre 1</b> Introduction.....	1
<b>1.1</b> Vue d'ensemble.....	1
<b>1.2</b> Normes internationales du travail et violence et harcèlement au travail.....	3
<b>1.3</b> Définition de la violence et du harcèlement au travail.....	5
<b>1.4</b> Présentation des études de cas.....	6
<b>1.5</b> Secteurs couverts dans les exemples et études de cas .....	9
<b>1.6</b> Approche de la violence sexiste et de la discrimination multiple dans le monde du travail.....	13

<b>Chapitre 2</b> Liberté syndicale et négociation collective.....	21
<b>2.1</b> Liberté syndicale et droit de négociation collective .....	21
<b>2.2</b> Conventions collectives .....	25

<b>Chapitre 3</b> La violence et le harcèlement en tant qu'enjeux de sécurité et santé au travail.....	33
--	----

<b>Chapitre 4</b> Le rôle de la législation sur la violence dans le monde du travail .....	37
--	----

<b>Chapitre 5</b> Thèmes et questions spécifiques abordés dans les études de cas.....	41
<b>5.1</b> La traite et le trafic d'êtres humains à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle.....	41
<b>5.2</b> Travailleurs migrants.....	42
<b>5.3</b> Vulnérabilité économique, pauvreté et bas salaires.....	44

<b>5.4</b>	Travailleurs informels, formes de travail atypiques et conditions de travail précaires.....	46
<b>5.5</b>	Nouvelles formes d'organisation du travail et pression professionnelle.....	48
<b>5.6</b>	La violence causée par des tiers dans les services publics de première ligne .....	50
<b>5.7</b>	La violence sur le chemin du travail et la violence contre les travailleurs des transports.....	52
<b>5.8</b>	Politiques publiques, mise en œuvre et suivi .....	55
<b>5.9</b>	Les violences domestiques et leur impact sur le monde du travail .....	56
<b>Chapitre 6</b>	<b>Campagnes syndicales nationales et mondiales et sensibilisation à la violence et au harcèlement.....</b>	<b>65</b>
<b>6.1</b>	Campagnes et sensibilisation à l'échelon national.....	65
<b>6.2</b>	Campagnes et sensibilisation à l'échelon mondial .....	68
<b>Chapitre 7</b>	<b>Accords-cadres mondiaux .....</b>	<b>83</b>
<b>Chapitre 8</b>	<b>Résumé des principaux problèmes abordés dans les études de cas et recommandations.....</b>	<b>91</b>
<b>8.1</b>	Résumé des principaux problèmes abordés dans les études de cas .....	91
<b>8.2</b>	Recommandations et priorités pour l'avenir.....	93
<b>Annexe 1</b>	<b>Conventions collectives concernant la violence et le harcèlement au travail .....</b>	<b>99</b>

# Remerciements

Je tiens à remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à ce rapport par leurs études de cas, exemples, informations, idées et points de vue. Je pense en particulier à Anna Biondi et Vera Guseva du Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACTRAV), qui m'ont aidée à coordonner le travail et à rassembler les études de cas, ainsi qu'aux différents spécialistes de la CSI et des FSI qui sont entrés en liaison avec leurs affiliés et rédigé les études de cas nationales contenues dans le présent rapport. Ce sont Barbro Budin (UITA), Jodi Evans (ITF), Veronica Montufar et Sandra Messiah (ISP), Veronica Fernandez Mendez et Marta Ochoa (UNI), Lorna Ferrer (IndustriALL), Chidi King et Marieke Koning (CSI) et Jin Sook Lee (IBB).

Des experts du groupe tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail m'ont envoyé des commentaires et suggestions précieux. Que Catelene Passchier (FNV), Vicky Smallman (Congrès canadien du travail), Denise McGuire (Prospect UK et Présidente de l'UNI), Sheela Naikwade (MSTKS, Inde), Siham Said Ahmed

(Congrès des syndicats de Tanzanie), Patricia Olonso (UITA, Argentine), Viviana Garcia (CICOP, Argentine) et Ged Kearney (Conseil australien des syndicats) soient ici remerciés.

Des commentaires et suggestions utiles ont également été reçus de Chidi King (CSI), Raquel Gonzalez (CSI), Cathy Feingold (AFL-CIO), Diana Holland (Unite, Royaume-Uni), Pav Akhtar (UNI), Barb MacQuarrie (University of Western Ontario), Ludo McFerran (University of Sydney), Phoebe Moore (University of Middlesex), Lisa McGowan (Solidary Centre), Rachel Moussie et Sonia Maria Dias (WIEGO).

Enfin et surtout, je voudrais remercier Manuela Tomei, Shauna Olney et leurs équipes respectives du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) et du Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) du BIT pour leurs apports et contributions.

**Dr. Jane Pillinger**

# Liste des acronymes

<b>ACM</b>	Accord-cadre mondial
<b>BIT</b>	Bureau international du Travail
<b>CC</b>	Convention collective
<b>CII</b>	Conseil international des infirmières
<b>CIT</b>	Conférence internationale du Travail
<b>CSI</b>	Confédération syndicale internationale
<b>FSI</b>	Fédération syndicale internationale
<b>IBB</b>	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
<b>IndustriALL</b>	Fédération syndicale internationale des secteurs des mines, de l'énergie et de la manufacture
<b>ISP</b>	Internationale des services publics
<b>ITF</b>	Fédération internationale des ouvriers du transport
<b>LGBTI</b>	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la Santé
<b>SST</b>	Sécurité et santé au travail
<b>UITA</b>	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
<b>UNI</b>	Syndicat mondial du commerce, des services et des secteurs connexes



# Résumé

## 1. Vue d'ensemble

La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail sont une forme d'abus de pouvoir. Ils touchent particulièrement les travailleurs occupant les situations de travail les plus vulnérables et dont la jouissance des droits au travail tels que la liberté syndicale, la négociation collective, le travail décent, la non-discrimination et l'accès à la justice, est limitée. Certains groupes de travailleurs, et en particulier les femmes, sont touchés de manière disproportionnée par la violence au travail, où les relations de pouvoir inégales, les bas salaires, les conditions de travail précaires et les autres abus les exposent particulièrement.

Le présent rapport propose aux syndicats un large éventail de manières d'induire des changements réels et positifs dans le milieu de travail afin de protéger les travailleurs, et en particulier les travailleuses, contre la violence et le harcèlement. À travers les conventions collectives, les politiques en milieu de travail, la négociation, les campagnes et la sensibilisation, les syndicats ont adopté des mesures constructives de prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, souvent en luttant contre des formes institutionnelles et structurelles de discrimination contre les travailleurs. Les études de cas montrent que la négociation peut être considérablement renforcée quand la législation établit un cadre pour les négociations collectives contre la violence et le harcèlement au travail.

Le rapport poursuit trois objectifs interreliés: illustrer le rôle que les syndicats jouent dans la prévention et la lutte contre la violence au travail; partager les connaissances, promouvoir la discussion et renforcer le rôle des syndicats en adoptant une approche systématique de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement au travail; et informer les syndicats dans l'optique de la Conférence internationale du Travail de 2018 et de l'élaboration d'un instrument normatif sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Il se fonde sur des informations, y compris des exemples et des études de cas recueillis par six

fédérations syndicales internationales (FSI) et la Confédération syndicale internationale (CSI), sur les actions de sensibilisation, les campagnes et les priorités nationales et mondiales relatives à la lutte contre la violence dans le monde du travail. Il présente 35 études de cas nationales, venant de 25 pays, soigneusement sélectionnées afin de couvrir une large gamme de secteurs, pays et régions. Quatorze d'entre elles concernent des stratégies et actions syndicales visant à organiser et défendre les travailleurs de divers secteurs en Asie; cinq proviennent d'Afrique; huit des Amériques; et quatre d'Europe. Les études de cas se concentrent également sur les secteurs où les travailleurs sont exposés aux plus grands risques de violence: l'agriculture; l'industrie manufacturière à haute intensité de main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation; l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail; le bâtiment, le bois, la pêche et la navigation; et les services publics tels que les transports et la santé. En outre, le rapport se base sur la mobilisation mondiale, les campagnes et les positions formulées par les FSI et la CSI pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, y compris les discussions tenues avec le Groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT avant et pendant la réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016<sup>1</sup>.

Les problèmes/thèmes couverts dans les études de cas sont les suivants:

- 12 études de cas portent sur la violence contre tous les travailleurs;
- 34 études de cas concernent spécifiquement la violence sexiste (à lire de manière autonome ou dans le cadre d'initiatives élargies sur la violence contre tous les travailleurs);

---

<sup>1</sup> Une version provisoire de ce rapport a été présentée lors de la réunion préparatoire du Groupe des travailleurs le 2 octobre 2016, juste avant la réunion tripartite. Les experts et observateurs du Groupe des travailleurs ont transmis des commentaires très utiles lors de cette réunion préparatoire, ainsi que pendant et après la réunion tripartite. Ces commentaires ont été intégrés dans la version finale du rapport.

- ❑ 8 études de cas mettent en exergue des mesures permettant d'affronter les effets de la violence domestique sur le lieu de travail;
- ❑ 16 études de cas se réfèrent à des cas de violence causée par des tiers dans les soins de santé, les transports, le commerce de détail, la restauration, l'hôtellerie, etc.;
- ❑ 6 études de cas illustrent les risques courus par les travailleurs sur le chemin du travail, un problème qui touche les travailleurs les plus vulnérables;
- ❑ enfin, 5 études de cas traitent de la violence et du harcèlement à l'encontre des activistes et dirigeants syndicaux dans l'espoir de museler les syndicats.

De nombreuses études de cas portent sur la vulnérabilité des travailleurs isolés et les moins protégés, et en particulier les travailleurs occupés dans des formes atypiques d'emploi, les travailleurs informels et occasionnels et les travailleurs touchés par la discrimination, l'absence de travail décent, la servitude pour dettes, les risques d'exploitation et de traite, etc. Un grand nombre d'études de cas font ressortir le problème des niveaux croissants de violence et de harcèlement au travail, ainsi que la considération de la violence et du harcèlement au travail comme un problème que les syndicats doivent affronter. Parallèlement à cette prise de conscience et à l'action syndicale, on enregistre une hausse des cas dénoncés de violence et de harcèlement au travail. L'action syndicale révèle également une plus grande prise de conscience de la corrélation entre violence et le harcèlement, des spécificités des risques psychosociaux entraînés par la violence au travail, ainsi que des liens entre la violence et le VIH/sida.

La majorité des études de cas abordent la violence sexuelle. Cela reflète les priorités et l'action des syndicats en matière d'égalité des sexes, et la reconnaissance du fait que les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la violence à cause des rôles inégaux et des relations inégalitaires entre les genres, des stéréotypes et des modèles patriarcaux. Certaines études de cas font référence à la violence subie par les travailleurs migrants, les minorités noires et ethniques et les peuples autochtones ou d'autres groupes victimes de discrimination sur le marché du travail, comme les travailleurs LGBTI. Elles soulignent la nécessité de mesures en milieu de travail pour tenir compte des cas de harcèlement liés à la discrimination et à la violence, y compris les formes

de discrimination multiple et croisée, mettant l'accent sur la discrimination fondée sur le genre, la maternité, la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge. Les besoins des travailleurs migrants et des populations indigènes, et en particulier des travailleurs exposés à la traite et au trafic à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle, doivent également être pris en compte.

Les études de cas illustrent également différentes approches de la lutte contre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. D'une part, la sensibilisation à la violence fondée sur le genre au travail et à ses causes a débouché sur des initiatives syndicales spécifiques et des programmes destinés à combattre les relations de pouvoir inégalitaires entre les sexes, les autres inégalités entre les sexes et la discrimination envers les femmes qui travaillent. De l'autre, la violence et le harcèlement au travail sont de plus considérés comme un enjeu fondamental de la sécurité et de la santé au travail, en raison des risques psychosociaux courus par tous les travailleurs, et pas seulement les femmes (voir, par exemple, l'accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence au travail).

En résumé, les grands thèmes suivants émergent des études de cas:

- ❑ On observe une prise de conscience croissante du problème de la violence en tant que risque pour la sécurité et la santé au travail affectant le bien-être physique et psychologique des travailleurs.
- ❑ Il existe un lien étroit entre l'accès au travail décent, la non-discrimination et la protection syndicale dans la prévention de la violence contre les femmes et les hommes au travail. Il est de plus en plus reconnu qu'il faut affronter la dynamique genrée de la violence parce que la violence fondée sur le genre est étroitement liée aux inégalités entre les sexes, à la discrimination et aux relations de pouvoir inégalitaires.
- ❑ Les modèles de travail changeants, et en particulier la participation accrue des femmes au marché du travail, sont très souvent caractérisés, dans les formes de travail atypiques et précaires, par le travail informel, peu rémunéré et mal protégé. Cela rend les femmes particulièrement vulnérables au harcèlement physique, verbal et sexuel et à la violence.

- ❑ Dans le pire des cas, la vulnérabilité économique et la pauvreté emprisonnent les travailleurs dans la dépendance vis-à-vis des employeurs, des agences de recrutement peu scrupuleuses et des trafiquants, et ont un impact sur la violence contre les femmes dans la sphère personnelle.
- ❑ Les négociations, les campagnes syndicales et le plaidoyer ont un effet positif sur la réduction de la violence et du harcèlement au travail. Les études de cas soulignent le rôle crucial du dialogue social bipartite et tripartite et de relations professionnelles qui fonctionnent bien.
- ❑ Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans l'organisation et la défense des travailleurs occupés dans des formes atypiques d'emploi, comme les travailleurs informels et les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un emploi et d'une rémunération décentes.
- ❑ La négociation est considérablement renforcée quand la législation prévoit non seulement une obligation de négociation collective et d'initiative conjointe entre les travailleurs et les employeurs, mais dresse également la toile de fond et le cadre des droits et des obligations supplémentaires qui peuvent être consolidés et étendus par la négociation collective.

## 2. Liberté syndicale et négociation collective

Les études de cas soulignent l'importance fondamentale d'un dialogue social efficace et de systèmes de relations professionnelles pleinement fonctionnels (droit de former et d'adhérer à un syndicat et de négocier des conventions collectives, tel que consacré par les conventions fondamentales de l'OIT).

Cinq études de cas transmises par des syndicats de divers secteurs d'Inde, d'Indonésie, de Zambie, d'Afrique du Sud et de République démocratique du Congo montrent le rôle joué par les syndicats, et les défis liés à l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les efforts de lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

La négociation collective est l'outil le plus important pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Le rapport relaie des éléments provenant d'études existantes sur la négociation collective et présente quatorze études de cas d'efforts syndicaux (Bulgarie, Italie, Argentine, Papouasie-

Nouvelle-Guinée, Afrique du Sud, Colombie, Corée, Brésil, Espagne, Ghana, Suède, Philippines et Canada) de négociation de conventions collectives sur la violence et le harcèlement au travail. La plupart de ces accords mettent un accent particulier sur le harcèlement sexuel.

L'annexe 1 énumère tous ces accords.

## 3. La violence et le harcèlement au travail en tant qu'enjeux de sécurité et de santé

Quatre études de cas, basées sur des programmes syndicaux spécifiques menés en Argentine, en Afrique du Sud, aux Philippines et en Suède, abordent la violence et le harcèlement au travail du point de vue de la sécurité et de la santé.

Elles montrent comment la violence et le harcèlement au travail ont été affrontés par des actions telles que la formation des responsables de la sécurité et de la santé, la création de comités de sécurité et de santé et l'adoption de programmes pour lutter contre la violence en milieu de travail en tant qu'enjeu de sécurité et de santé. Les syndicats y soulèvent les questions centrales de la compréhension, par les responsables de la sécurité et de la santé, des causes, des conséquences et des moyens de prévenir la violence liée à la discrimination et le harcèlement au travail, y compris l'intersectionnalité.

## 4. Le rôle de la législation sur la violence dans le monde du travail

La législation est importante parce qu'elle établit le cadre réglementaire, ainsi que les obligations des employeurs et des gouvernements, pour la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les études de cas montrent que peu de pays ont adopté une législation portant spécifiquement sur la violence et le harcèlement au travail. Certaines études de cas font référence à l'importance d'un cadre juridique sur le harcèlement sexuel (tel qu'introduit, par exemple, récemment en Inde, au Bangladesh, au Pakistan et au Népal) pour ouvrir la porte à une participation des syndicats à la recherche de solutions en milieu de travail et aux comités de traitement des plaintes, et donc organiser les travailleurs. Les syndicats remarquent toutefois que de nombreux travailleurs ne sont pas couverts par la législation, soit parce que les obligations légales ne couvrent pas les petites entreprises ou parce que leur travail est atypique.

Cinq études de cas venant du Népal, d'Inde, des Philippines, du Honduras et du Canada soulignent l'importance d'un système efficace de relations professionnelles et d'une législation imposant des obligations au gouvernement (inspection du travail) et aux employeurs (politiques et procédures en milieu de travail) pour arriver à des solutions efficaces par l'intermédiaire du dialogue social et de la négociation collective.

## 5. Thèmes et questions spécifiques abordés dans les études de cas

**La traite et le trafic d'êtres humains à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle** constituent des formes extrêmes d'exploitation impliquant un risque élevé de violence. Trois études de cas venant du Myanmar, des Philippines et d'Inde portent sur ces sujets.

**Les travailleurs migrants**, en particulier les vulnérabilités auxquels sont exposées les travailleuses migrantes dans l'agriculture et le travail domestique, sont couverts par quatre études de cas venant d'Inde, d'Indonésie et du Pakistan et soulignant l'importance que les syndicats s'organisent pour protéger les travailleurs migrants.

**La vulnérabilité économique, la pauvreté et les bas salaires**, qui touchent particulièrement les femmes, sont mis en évidence dans la plupart des études de cas. Les risques de violence augmentent lorsque les travailleurs sont économiquement vulnérables. Cette question est étroitement liée à l'accès au travail décent.

**Le travail atypique et les conditions de travail précaires** sont abordés dans de nombreuses études de cas et par le FSI et la CSI. Six études de cas transmises par des syndicats de Suède, du Canada, d'Ouganda, de Zambie et d'Indonésie illustrent les risques de violence associés aux formes de travail atypiques et précaires, y compris de travail informel et occasionnel.

**Les nouvelles formes d'organisation du travail et la pression professionnelle** sont considérées par les syndicats comme des sources de risques psychosociaux de plus en plus importantes, conduisant à des niveaux plus élevés de stress et de harcèlement au travail. Ces causes englobent les nouvelles formes d'organisation du travail, les pressions en milieu de travail, les objectifs irréalistes, la pénurie de personnel et le stress au travail, et sont couplées à des niveaux croissants de surveillance

basée sur la technologie et le suivi des performances.

**La violence causée par des tiers** est vue comme un problème de plus en plus présent dans les services impliquant un contact avec le client ou le consommateur, tels que la santé, les transports, le commerce de détail, l'hôtellerie, la restauration, etc. Trois études de cas montrent comment les syndicats se sont attaqués à cette forme de violence dans le secteur de la santé (en République démocratique du Congo, aux Philippines et en Argentine), et comment la négociation collective a contribué avec succès à réduire la violence causée par des tiers et le harcèlement au travail.

Dans le **secteur des transports**, la violence causée par des tiers, qui touche en particulier les femmes et les travailleurs sur le chemin du travail, est un grave problème quand des travailleurs vulnérables doivent faire de l'autostop ou prendre un autobus tard le soir. Quatre études de cas, en Afrique du Sud, en Inde, aux Philippines et en Ouganda, illustrent l'action menée par les syndicats pour lutter contre la violence à l'encontre des travailleurs des transports, y compris les femmes, et les risques associés aux déplacements domicile-travail.

**La violence domestique et son impact au travail** sont évoqués dans six études de cas montrant comment les syndicats ont abordé ce nouveau sujet de négociation. Les études de cas sur l'action syndicale et les négociations menées en Australie, au Canada, en Espagne, en Afrique du Sud et au Pakistan racontent comment les syndicats y ont abordé la violence domestique d'un point de vue professionnel, par exemple par le biais de conventions collectives prévoyant un congé pour actes de violence domestique ou de solutions négociées individuellement en vue d'apporter conseil et soutien.

## 6. Campagnes syndicales nationales et mondiales et sensibilisation à la violence et au harcèlement

Des exemples de campagnes syndicales nationales et de sensibilisation, dont certains sont liés aux campagnes mondiales organisées par UNI, l'ISP et l'ITF, ont été fournis par les syndicats de onze pays (Argentine, Canada, Chili, Inde, Bulgarie, Brésil, Afrique du Sud, Népal, Suède, Myanmar et Philippines).

Les campagnes de plaidoyer et de sensibilisation menées par la CSI et les FSI mettent souvent l'accent sur des groupes spécifiques de travailleurs,

principalement les femmes. Dans leurs campagnes, l'ITF, l'UITA, UNI et l'IBB insistent sur la violence sexiste au travail. L'ISP a également hiérarchisé ses campagnes afin de lutter contre la violence causée par les tiers et contre la violence et le harcèlement au travail dans le cadre d'un effort visant à améliorer l'accès aux services de santé. Parmi les autres exemples figurent une action spécifique de l'ITF sur l'intimidation et le harcèlement des travailleurs des transports routiers et des gens de mer, ainsi que les actes de violence et les abus à l'encontre des syndicats.

Les FSI et certains syndicats nationaux participent également à campagne mondiale de la CSI intitulée «Stop à la violence sexiste au travail!».

## 7. Accords-cadres mondiaux

Un passage en revue des accords-cadres mondiaux (ACM) réalisé dans le cadre de la présente étude a révélé que près d'un quart des ACM font référence, souvent en des termes généraux, au harcèlement, au harcèlement sexuel et/ou à la dignité au travail. Cependant, peu contiennent des dispositions spécifiques aux procédures mises en place en milieu de travail pour prévenir ou lutter contre la violence et le harcèlement. Dix ACM mettent un accent particulier sur la violence, principalement en relation avec le harcèlement sexuel au travail. Le nouveau défi que doivent relever les FSI consiste à veiller à ce qu'à l'avenir les ACM mentionnent également des solutions pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, en introduisant par exemple des mesures de sensibilisation impliquant les entreprises multinationales et les syndicats, et une norme spécifique de l'OIT.

## 8. Principaux problèmes abordés dans les études de cas

Les études de cas fournissent des preuves détaillées que la violence et le harcèlement au travail constituent un problème de plus en plus présent, que les syndicats abordent de différentes façons. Un élément qui revient dans la plupart des études de cas est que les nouvelles formes d'organisation du travail et la croissance des formes atypiques d'emploi rendent les travailleurs particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement. La vulnérabilité économique et la pauvreté ont des effets durables, notamment parce qu'elles exposent les travailleurs à la violence répétée. La pauvreté empêche les travailleurs, et les femmes en particulier, de gagner leur indépendance

économique. Sans indépendance économique, il est très difficile pour les femmes de quitter un partenaire violent ou de trouver une solution alternative aux employeurs, agents de recrutement sans scrupules et autres trafiquants.

Le texte qui suit résume les principaux problèmes rencontrés par les syndicats nationaux et internationaux.

- Le cadre général de la négociation collective est affaibli dans de nombreux pays, et les syndicats pensent que cela réduira leur capacité à négocier aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise.
- La crise économique a lancé une tendance générale à la réduction du nombre, de la couverture et de l'influence des conventions collectives. Dans certains pays, cela se reflète dans la décentralisation de la négociation et dans une plus grande difficulté à persuader les employeurs de négocier sur les questions clés liées au travail décent. Dans certains secteurs, les syndicats sont même dans l'incapacité de conclure des conventions collectives.
- Quand la législation aborde la violence et le harcèlement, elle le fait souvent fait de manière non sexospécifique. Il est fait peu de cas des approches sensibles au genre, et la violence et le harcèlement ne sont pas analysés d'un point de vue de genre. Un problème majeur est que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention d'Istanbul et la Convention de Belém, sans oublier les nombreux plans d'action des gouvernements nationaux pour lutter contre la violence contre les femmes, parlent très peu du lieu de travail et du monde du travail en général.
- Les nouvelles formes d'organisation du travail, les lieux de travail isolés et l'expansion du travail atypique sont des défis majeurs pour l'organisation et la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement. Les formes de travail atypiques, y compris le travail informel, les contrats «zéro heure», le travail intérimaire et l'utilisation de la main-d'œuvre occasionnelle dans des secteurs tels que la technologie, la restauration, le commerce, la vente au détail et les services, touchent particulièrement les femmes et les jeunes travailleurs. Les syndicats soutiennent qu'il existe un lien étroit entre les

conditions de travail de bonne qualité et la dignité des travailleurs.

- Les syndicats font état d'une augmentation des actes de violence causés par des tiers et de harcèlement dans les services de première ligne tels que la santé, les transports, l'éducation, la restauration, l'hôtellerie, le commerce de détail, etc., un problème rarement abordé dans la législation. Le financement insuffisant pour la prestation de services publics de qualité a entraîné une augmentation des niveaux de violence et de harcèlement au travail.
- De nombreux travailleurs craignent d'être victimes de représailles, comme la perte de leur emploi, et de harcèlement renouvelé et aggravé s'ils dénoncent les cas de violence et de harcèlement au travail; en particulier, beaucoup doutent que leurs accusations seront prises au sérieux.
- Un autre problème est que de nombreuses femmes ne savent pas que ce qu'elles endurent constitue en réalité du harcèlement sexuel, ni que des recours sont possibles, au niveau du lieu de travail ou auprès des tribunaux.
- Plusieurs syndicats ont rapporté des niveaux très bas de compréhension de la gravité du problème de la violence et du harcèlement contre les travailleurs, en particulier contre les femmes.

## 9. Recommandations et priorités pour l'avenir

Ces recommandations, soumises à l'examen des syndicats nationaux, des FSI, de la CSI et du Groupe des travailleurs, sont basées sur les questions soulevées par les syndicats mondiaux et nationaux dans le contexte de la préparation d'une norme de l'OIT sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

### a) Nécessité d'une norme de l'OIT sur la violence dans le monde du travail

Les études de cas sont la première partie des contributions basées sur des faits qui seront présentées aux mandants travailleurs. La norme proposée sur la violence dans le monde du travail constitue une excellente occasion pour formuler une définition internationalement acceptée de la violence, y compris du harcèlement sexuel, et établir un cadre de référence dans lequel les gouvernements, les

employeurs, les entreprises et les syndicats peuvent agir afin de résoudre le problème.

### b) La liberté syndicale et la négociation collective doivent faire partie intégrante des futures normes nationales et internationales sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail

Les études de cas montrent bien que le dialogue social efficace, la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation aux niveaux sectoriel et de l'entreprise constituent des éléments fondamentaux d'un système de relations professionnelles opérationnel et susceptible d'affronter le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

### c) Un environnement juridique favorable sur la violence et le harcèlement au travail est indispensable pour la mise en place de systèmes de relations professionnelles efficaces

Outre un système de relations professionnelles, il est recommandé que les gouvernements soient obligés d'introduire un environnement juridique propice à la prévention et la lutte contre la violence dans le monde du travail. Cela inclut l'introduction de prescriptions légales incombant aux employeurs et de partenariats entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats pour la sensibilisation à la question de la violence et du harcèlement au travail.

Pour promouvoir l'adoption d'une norme mondiale, les syndicats déclarent qu'ils utiliseront les éléments de preuve rassemblés dans le cadre de cette étude et d'autres pour faire pression sur les organisations d'employeurs nationales et les gouvernements, et qu'ils mèneront des campagnes nationales et régionales.

### d) Considérer la violence au travail d'une perspective de genre

Une recommandation constante de la part des syndicats nationaux et internationaux est que la violence fondée sur le genre doit se voir accorder une attention particulière dans les normes de l'OIT proposées, les femmes étant touchées de manière disproportionnée par la violence dans le monde du travail. Tous les syndicats mondiaux mettent en évidence l'importance de traiter les causes profondes

de la violence, ce qui exige d'adopter une approche sexospécifique des initiatives sur le bien-être au travail, sur la sécurité et la santé, sur les relations de travail et sur l'environnement de travail. De nombreuses études de cas demandent que les mesures prises en milieu de travail tiennent compte en priorité des multiples formes de discrimination.

**e) Contre la multiplication des formes de travail atypiques et précaires et leurs conséquences**

Bon nombre des recommandations formulées par les syndicats nationaux et internationaux établissent un lien entre la multiplication des formes de travail atypiques et précaires et les niveaux croissants de violence et de harcèlement au travail. Elles mettent en évidence la nécessité de lutter contre les pratiques de recrutement contraires à l'éthique de la part des agences de placement et contre la servitude pour dettes, qui doivent être abordées parallèlement à des initiatives concernant la violence et le harcèlement au travail. En outre, les syndicats suggèrent que l'attention soit accordée aux risques nouveaux et émergents en milieu de travail, comme les pressions professionnelles, les changements dans l'organisation du travail, la surveillance et le harcèlement par les employeurs dans les secteurs de la technologie et du numérique, les horaires de travail longs et imprévisibles dans les secteurs tertiaire, manufacturier et agricole, et l'obligation pour les travailleurs d'être disponibles pour répondre aux courriels en dehors des heures de travail. Les syndicats soulignent également la nécessité d'étendre leurs propres efforts à travers l'organisation, la défense et la représentation des travailleurs, en particulier ceux qui se trouvent dans les situations de travail les plus isolées, précaires et vulnérables.

**f) Sensibiliser et mettre en place des mesures visant à donner la priorité à la question de la violence et du harcèlement au travail dans les politiques et stratégies syndicales**

Les recommandations invitent les syndicats, les employeurs et les gouvernements à être proactifs dans l'élimination de la violence et du harcèlement au travail. Ils doivent en faire une priorité dans leurs politiques, stratégies, pourparlers et sujets de négociation collective,

et assurer le suivi et l'évaluation des résultats des mesures prises pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

**g) Affronter les causes de la violence et du harcèlement au travail, y compris de la violence causée par des tiers dans les services de première ligne**

Les syndicats représentant les travailleurs des services de première ligne, comme les soins de santé, les transports ou autres, recommandent que le projet de norme de l'OIT parle également de la violence causée par des tiers et propose des solutions pour affronter le problème à sa base.

**h) Affronter l'impact de la violence domestique sur le travail**

Plusieurs études de cas voient en la violence domestique un problème concernant le lieu de travail également, et suggèrent de l'aborder par le biais de la négociation au niveau de l'entreprise. Il est évident que la violence domestique déborde du domicile et a un impact sur le travail, et les syndicats estiment que la norme de l'OIT devrait prendre en considération certaines questions spécifiques liées au lieu de travail.

**i) Rendre la violence et le harcèlement au travail visibles (par la publication de données et l'organisation de campagnes de sensibilisation et d'information)**

Plusieurs syndicats mondiaux et nationaux font référence à l'importance d'introduire l'obligation pour les gouvernements de collecter des données systématiques et comparables sur les différents types de violence et de harcèlement au travail, et de suivre les tendances au fil du temps. Outre les bonnes pratiques identifiées dans le présent rapport, plusieurs syndicats mettent en évidence l'importance de recueillir le témoignage et l'expérience des travailleurs qui ont été victimes de violence et de harcèlement au travail, en particulier ceux qui se trouvent dans les situations d'emploi les plus vulnérables et isolées ou atypiques.

**j) Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail**

De nombreuses études de cas mettent en

évidence l'importance de la sensibilisation, de l'éducation et de la formation des employeurs, des cadres et des travailleurs et leurs représentants pour faire en sorte qu'ils comprennent les causes et les conséquences de la violence au travail, et les moyens de trouver des solutions. Les syndicats estiment que c'est important pour la promotion d'une culture de la démocratie en milieu de travail, indispensable pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, et que cette question devrait être abordée en partenariat avec les médias et à travers des campagnes conjointes réunissant le gouvernement, les employeurs et les syndicats.

**k) Faire de la question de la violence et du harcèlement au travail un élément central des initiatives sur la sécurité et la santé**

Les syndicats mondiaux et nationaux jugent que la question de la violence et du harcèlement au travail, y compris la violence sexiste, doit faire partie intégrante des initiatives de sécurité et santé, des programmes de prévention et des évaluations des risques. Dans leurs négociations, les employeurs et les syndicats doivent intégrer la violence au travail dans les programmes de prévention du VIH et du sida et promouvoir la sécurité et la santé au travail.

**l) Assurer la disponibilité d'un soutien professionnel et psychologique aux victimes de violence de harcèlement au travail**

Les employeurs et les syndicats ont un rôle clé à jouer dans l'institution de services professionnels et qualifiés de soutien et d'assistance psychologique aux victimes de violence et de harcèlement au travail.

**m) Lutter contre la violence le harcèlement au travail, obligation fondamentale des systèmes d'inspection du travail**

L'inspection du travail a un rôle central à jouer dans le suivi, la lutte et la sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail. Les inspecteurs ont besoin de soutien, de conseils et d'orientations de la part des syndicats et des employeurs dans ce domaine, ainsi que d'une formation sur la manière d'identifier les risques psychosociaux, y compris la prévalence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

**n) Affiner les bonnes pratiques grâce au partage d'expériences, le développement de clauses types et la diffusion de solutions efficaces dans les matériels de guidance**

Les syndicats mondiaux et nationaux sont conscients du rôle clé qu'ils peuvent jouer dans la formulation de clauses et d'accords types qui prennent en considération la violence et le harcèlement au travail. Les études de cas montrent que l'échange de bonnes pratiques (à l'échelon mondial, national et transnational) est crucial pour en savoir plus sur les manières de lutter efficacement contre la violence et sur les mesures que les syndicats ont prises pour conclure des accords avec les employeurs.





# Chapitre 1

## Introduction

### 1.1 Vue d'ensemble

La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes sont une forme d'abus de pouvoir. La violence touche particulièrement les travailleurs occupant les situations de travail les plus vulnérables et dont la jouissance de droits au travail tels que la liberté syndicale, la négociation collective, le travail décent, la non-discrimination et l'accès à la justice est limitée. Certains groupes de travailleurs, et en particulier les femmes, sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement au travail, auxquels les exposent les relations de pouvoir inégales, les bas salaires, les conditions de travail précaires et les autres abus.

Le présent rapport propose aux syndicats un large éventail de manières d'induire des changements réels et positifs dans le milieu de travail afin de protéger les travailleurs, et en particulier les travailleuses, contre la violence et le harcèlement. À travers les conventions collectives, les politiques en milieu de travail, la négociation, les campagnes et la sensibilisation, les syndicats ont adopté des mesures constructives de prévention de

la violence et du harcèlement dans le monde du travail, souvent en luttant contre des formes institutionnelles et structurelles de discrimination contre les travailleurs. Les exemples et les études de cas présentés dans ce rapport montrent que la négociation peut être considérablement renforcée quand la législation établit un cadre pour les négociations collectives, et les syndicats soulignent l'importance des normes de l'OIT à cet égard. Le rapport poursuit trois objectifs connexes:

- ❑ illustrer le rôle que peuvent et doivent jouer les syndicats dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail, en documentant le traitement réservé à ce problème dans les politiques syndicales, les agendas de négociation, les accords collectifs et les campagnes au niveau national, ainsi que dans les accords-cadres mondiaux (ACM);
- ❑ partager les connaissances, promouvoir la discussion et renforcer le rôle des syndicats en adoptant une approche systématique de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement au travail;
- ❑ informer les syndicats pour l'établissement d'une position solide lors de la Conférence internationale du Travail de 2018 et l'élaboration d'un instrument normatif sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

À partir d'exemples et d'études de cas nationaux et mondiaux, ce rapport fournit une abondance de données qui montrent comment les syndicats peuvent contribuer à susciter des changements réels et positifs afin de protéger les travailleurs, et notamment les travailleuses, contre la violence et le harcèlement au travail. Ces exemples et ces études de cas d'interventions syndicales aux niveaux mondial, régional, national et sectoriel et à celui du lieu de travail indiquent comment les syndicats ont cherché à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement par la négociation collective, les actions de promotion et de sensibilisation et les campagnes d'information, et en mettant en évidence la relation entre le déficit de travail et la précarité des conditions de travail, d'une part, et l'augmentation du niveau de violence dans le monde du travail, d'autre part. Ils illustrent la contribution complémentaire que peuvent apporter le dialogue social effectif et les relations industrielles efficaces, combinés avec un cadre législatif favorable, pour prévenir et combattre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Le rapport se fonde sur des informations, des exemples et des études de cas recueillis par six fédérations syndi-

cales internationales (FSI) et par la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les actions de sensibilisation, les campagnes et les priorités nationales et mondiales relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il présente 35 études de cas nationales, provenant de 25 pays, qui ont été soigneusement sélectionnées pour refléter les bonnes pratiques mises en œuvre dans un large éventail de secteurs, de pays et de régions. En outre, il se base sur la mobilisation mondiale, les campagnes et les positions formulées par les FSI et la CSI pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, y compris les discussions menées avec le Groupe des travailleurs de l'OIT avant et pendant la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016.

Toutes les données présentées dans ce rapport dénotent une prise de conscience croissante de l'incidence et de la gravité de la violence dans le monde du travail et mettent en lumière le fait que la violence et le harcèlement au travail constituent une violation des droits de l'homme et de la dignité humaine, et qu'ils posent un problème étroitement associé à l'inégalité dans les relations de pouvoir. Comme il le démontrera, les femmes sont davantage exposées aux risques de violence, et certains groupes de femmes doivent faire face à des risques considérables, en particulier chez les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs familiaux salariés et les travailleurs informels, qui ont moins de chances d'être couverts par des accords collectifs et/ou par la législation<sup>2</sup>.

Si le problème de la violence et du harcèlement au travail n'est pas nouveau, les études de cas montrent que les syndicats prennent de plus en plus conscience du fait que la violence est à la fois un problème essentiel de sécurité et de santé, et un problème de discrimination sexuelle. Au cours des dernières années, une réorientation notable a eu lieu, qui a amené à reconnaître la violence comme un risque psychosocial pour les politiques de santé et de sécurité comme de bien-être au travail. Ainsi, les données des Enquêtes européennes sur les conditions de travail 2005-2010 montrent que si la violence physique a diminué, d'autres formes de violence, comme les menaces, l'intimidation, les brimades, le harcèlement et les attentions sexuelles non sollicitées demeurent des formes fréquentes de violence au travail<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Cruz, A. et Klinger, S. (2011): *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Genève: Bureau international du Travail).

<sup>3</sup> Eurofound (2015): *Violence and harassment in European workplaces: causes, impacts and policies* (Dublin).

Les syndicats internationaux et nationaux citent une série de données indiquant que la violence peut avoir des incidences négatives sur la rentabilité, la productivité et la réputation d'une entreprise. La violence affecte le rendement, la motivation, la loyauté et la qualité de l'activité des travailleurs, ainsi que la qualité des services qu'ils assurent. Elle peut conduire à des conflits en milieu de travail, à l'incapacité de retenir les travailleurs et à un roulement important de la main-d'œuvre. Comme l'affirme la CSI, la discrimination et la violence au travail « ferment les perspectives, gaspillent le talent humain nécessaire au progrès économique et accentuent les tensions sociales et les inégalités ». De plus, la discrimination rend les travailleurs plus vulnérables à l'exploitation, à l'instabilité et au travail forcé. Dans un tel contexte, le harcèlement, la violence et la discrimination impliquent fréquemment un abus de pouvoir qui met en péril la sécurité et la santé des travailleurs des deux sexes.

## 1.2 Normes internationales du travail et violence et harcèlement au travail

En l'absence de normes internationales relatives à la violence et au harcèlement au travail, les syndicats ont utilisé les normes internationales du travail de l'OIT existantes afin d'informer l'action visant à éliminer la violence, en particulier lorsque celle-ci affecte les groupes vulnérables, les travailleurs domestiques, les populations autochtones, les travailleurs enfants, les travailleurs ruraux et les travailleurs migrants. Une importance majeure est attachée à la convention n° 98 sur la négociation collective, laquelle constitue pour de nombreux syndicats le cadre et le fondement de la négociation collective visant à faire face à la violence dans le monde du travail. Bien qu'il n'existe actuellement pas de définition unique de la violence et du harcèlement au travail, les normes de l'OIT existantes ont abordé le problème sous plusieurs angles:

- La convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011) fait obligation aux États qui l'ont ratifiée, ainsi qu'aux syndicats et aux organisations d'employeurs, de prendre des mesures contre toute forme de violence, d'abus ou de harcèlement au travail.
  - Le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé spécifie que les États doivent apporter un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs
- tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé et pour protéger les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, des pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement.
  - La recommandation n° 200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail (2010) incite à prendre des mesures pour « garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ».
  - La recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 104<sup>e</sup> session du 12 juin 2015) demande aux États Membres d'assurer l'inclusion d'un cadre de politiques intégrées dans les stratégies ou plans nationaux de développement. « Ce cadre devrait porter sur [...] la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail. »

Outre les projets visant à sensibiliser à la violence et à la prévenir, et la production de guides sur le harcèlement sexuel au travail, le mandat de l'OIT pour la promotion du travail décent lui fait obligation d'agir pour combattre et prévenir la violence et le harcèlement au travail et favoriser les environnements de travail basés sur le travail décent, l'égalité des genres et le respect.

La convention n° 111 de l'OIT a également joué un rôle particulièrement important en permettant à l'OIT de promouvoir l'intégration systématique d'une dimension de genre<sup>4</sup>, en incluant dans la négociation collective des mesures visant à combattre le harcèlement sexuel et la violence. La résolution de 2009 concernant « l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent » affirme: « La négociation collective est un moyen essentiel de définir les conditions d'emploi. Elle peut garantir l'intégration systématique de la problématique femmes-hommes dans les politiques du marché du travail et les politiques macroéconomiques en général, et peut porter sur des aspects particuliers tels que l'écart

<sup>4</sup> Les rapports de 2003 et 2009 de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations ont noté l'un et l'autre qu'en l'absence de normes internationales spécifiques visant le harcèlement sexuel, la convention n° 111 devrait inclure des mesures destinées à traiter ce problème sur la base du fait que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Reconnaisant cette réalité, la commission de l'égalité de la Conférence de l'OIT (2009) a déclaré que le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes « devraient être abordés dans le cadre du dialogue social, y compris, le cas échéant, de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays ».

salarial entre femmes et hommes, l'amélioration de la protection contre la discrimination, les mesures permettant de concilier responsabilités professionnelles et familiales et la mise en place de structures d'accueil pour les enfants, la violence et le harcèlement sexuels ainsi que la promotion de l'emploi des femmes » (par. 37).

Le problème de la violence et du harcèlement au travail a également été évoqué par la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT lors de l'examen des rapports des États Membres sur la convention n° 111. La Commission a estimé que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle et doit être traité selon les exigences de la convention. Elle a noté que le harcèlement sexuel porte atteinte à l'égalité au travail en remettant en question l'intégrité, la dignité et le bien-être des travailleurs. Il porte également préjudice à l'entreprise en affaiblissant les bases sur lesquelles sont établies les relations professionnelles et en diminuant la productivité. Dans son étude d'ensemble de 2003 sur la convention n° 111, la Commission a « prié instamment

les gouvernements de prendre les mesures appropriées pour interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession »<sup>5</sup>. Elle a également mis l'accent sur la définition la plus communément utilisée par l'OIT:

- 1) **(quid pro quo):** tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail;
- 2) **(environnement de travail hostile):** une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Le Rapport 2009 de la Commission d'experts pour



© OIT/M. Crozet

5 BIT (2003): *Égalité dans l'emploi et la profession*, Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 91<sup>e</sup> session, Genève, p. 497.

l'application des conventions et des recommandations a relevé la persistance d'un retard de mise en œuvre dans le domaine du harcèlement au travail<sup>6</sup>.

En outre, le BIT a établi deux codes de pratiques spécifiques qui exposent des mesures explicites visant à combattre la violence et le harcèlement au travail:

- Le Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et de mesures visant à combattre ce phénomène (adopté par le Conseil d'administration en 2003). Il s'agit d'un instrument non contraignant qui donne des orientations pour combattre la violence sur les lieux de travail dans ces secteurs.
- Le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, qui évoque le harcèlement sexuel et inclut un modèle de politique de lutte contre ces pratiques. Son but est de sensibiliser, de prévenir le harcèlement sexuel et de promouvoir les comportements positifs sur les lieux de travail.

## 1.3 Définitions de la violence et du harcèlement au travail

Les définitions de la violence dans le monde du travail font référence à un vaste ensemble d'actes violents<sup>7</sup>: la violence physique ayant entraîné la mort, des blessures ou des voies de fait; la violence psychosociale/psychologique résultant de l'intimidation, du harcèlement et de la persécution; et le harcèlement sexuel, la violence et les sévices sexuels. Cet ensemble peut aussi inclure les incidences de la violence domestique sur le lieu de travail.

Dans ce rapport, l'expression « violence et harcèlement » est utilisée pour évoquer des types de violence d'une grande diversité. Ce choix est conforme aux conclusions de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016,

conclusions qui ont été adoptées par le Conseil d'administration du BIT (27 octobre-10 novembre 2016)<sup>8</sup>. Dans ce contexte, il a été convenu d'utiliser l'expression « violence et harcèlement » comme concept global, au lieu de « violence », pour définir toute une série de comportements inacceptables, y compris la violence sexiste:

Les experts ont reconnu que la terminologie pouvait varier d'un pays à l'autre, mais que la notion de « violence et harcèlement » était utile pour décrire un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle. La violence à caractère sexiste a suscité une attention particulière. Les experts ont estimé qu'il importait d'établir une distinction entre les diverses formes de violence et de harcèlement et de tenir compte du contexte dans lequel elles se produisent, puisque les réponses à apporter varient en conséquence (par. 7).

Tout au long de ce rapport, des définitions différentes de la violence et du harcèlement ont été exposées afin de refléter les méthodes différentes et/ou spécifiques selon lesquelles les syndicats de pays différents ont défini la violence et le harcèlement au travail. Bien que ces définitions diffèrent d'une région ou d'un pays à un autre, les FSI et la CSI ont adopté une approche intégrée et globale de la violence dans le monde du travail qui prend en compte la diversité de ces dynamiques. Cette approche est enracinée dans la compréhension partagée du fait que la violence et le harcèlement constituent un abus de pouvoir et trouvent leur origine dans l'inégalité des relations de pouvoir au travail, dans la famille et dans la société. Il est admis que la violence et le harcèlement au travail englobent:

- Les agressions et la violence physique, ainsi qu'une série de risques psychosociaux tels que les menaces verbales ou non verbales et les comportements abusifs, qui sont souvent sexualisés et enracinés dans des relations de pouvoir inégales. Dans des contextes nationaux différents, ils sont qualifiés de harcèlement psychologique ou moral non souhaité, d'intimidation ou de persécution visant à avilir, à embarrasser, à humilier ou à maltraiter une personne.

6 BIT (2009): Rapport général de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 98<sup>e</sup> session, Genève.

7 Pour poursuivre la discussion sur les définitions de la violence au travail, voir: BIT (2016a): Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016). Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_525011.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_525011.pdf)

8 BIT (2016b): Rapport du Directeur général, Cinquième rapport supplémentaire: Résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Conseil d'administration du BIT, 328<sup>e</sup> session, Genève, 27 octobre-10 novembre 2016. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---reconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---reconf/documents/meetingdocument/wcms_533578.pdf)



© OIT/M. Crozet

- ❑ La violence liée à la discrimination, qui affecte les travailleurs vivant dans les situations les plus vulnérables, parmi lesquels les femmes, les travailleurs LGBT et les travailleurs racialisés. Les femmes qui subissent des discriminations multiples sont affectées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement au travail. Parmi celles-ci figurent le personnel hôtelier, les barmans, les serveuses, les infirmières, les assistantes sociales, les enseignantes et les auxiliaires pédagogiques, ainsi que les vendeuses.
- ❑ La violence dans le monde du travail inclut la violence qui se produit hors du lieu de travail traditionnel, par exemple à l'occasion d'événements sociaux, de conférences, de cours de formation ou de réunions en rapport avec le travail, chez des clients ou lors d'une activité menée en dehors du lieu de travail et impliquant des contacts avec le public. Elle inclut également les déplacements pendant les heures de travail et les allers-retours liés à l'activité.
- ❑ Le travail avec des clients ou avec le public expose certains travailleurs à un risque de violence plus important: c'est le cas du travail dans des établissements de nuit tels que les bars ou les cafés où l'on consomme de l'alcool, dans des opérations de police ou de justice pénale, dans des services d'intervention d'urgence en première ligne, dans des situations où circulent de l'argent ou des médicaments sur ordonnance, où sont dispensés des services de soins et d'éducation, et

où le travail est effectué en des lieux isolés, selon des horaires hors normes ou de manière mobile.

## 1.4 Présentation des études de cas

Il a été demandé aux fédérations syndicales internationales (FSI), à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à leurs affiliés nationaux de collationner des informations, des bonnes pratiques et des études de cas sur les actions syndicales visant à éliminer la violence et le harcèlement au travail dans une perspective sectorielle et confédérale, et de formuler des recommandations sur la proposition de normes de l'OIT relatives à la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Chacune des FSI ainsi que la CSI ont reçu un modèle et des instructions concernant les éléments à inclure dans les études de cas, et une attention particulière a été portée au choix de ces études selon une section transversale des régions, des pays et des secteurs.

Les pays, les secteurs et les thèmes principaux abordés dans les études de cas sont présentés sommairement dans le **Tableau 1**.

**Tableau 1: Résumé des études de cas par pays, par secteur et par type de violence abordé**

PAYS	SECTEUR	VIOLENCE CONTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	VIOLENCE CONTRE LES FEMMES/ HARCÈLEMENT SEXUEL	VIOLENCE DOMESTIQUE EN TANT QUE PROBLÈME DU MONDE DU TRAVAIL	VIOLENCE ÉMANANT DE TIERS
<b>Europe</b>					
Bulgarie	IFT (transports)	x	x	x	x
Italie	IBB (industrie du bois)		x		
Espagne	UNI (divers)		x	x	
Suède	UITA (hôtellerie)	x	x	x	x
<b>Amériques</b>					
Canada	ITF (transports)		x	x	
Canada	IBB (acier)		x	x	
Argentine	IBB (construction)		x		x
Argentine	PSI (santé)	x	x		x
Brésil	UNI (banques)	x	x		x
Colombie	UITA (agriculture)	x	x		x
Chili	CSI (transversale)		x		x
Honduras	CSI (divers)		x		
<b>Afrique</b>					
Ouganda	ITF (transport)		x		x
Ghana	UNI (commerce)		x		
Afrique du Sud	UNI (commerce/alimentation)	x	x	x	x
Afrique du Sud	UITA (agriculture)		x	x	x
Zambie	UITA (agriculture)		x		
RDC	PSI (santé)	x	x		x
<b>Asie</b>					
Inde	ITF (transports)		x		x
Inde	UITA (agriculture)		x		x
Inde	IBB (construction)		x		x
Inde	UNI (banques)		x		
Népal	UNI (divers secteurs)	x	x		x
Malaisie	IndustriALL (électricité)		x		
Myanmar	UITA (agriculture)		x		
Myanmar	IndustriALL (mines)		x		
Pakistan	UITA (agriculture)		x		
Philippines	UITA (alimentation & boissons)	x	x		x
Philippines	IBB (divers)		x		
Philippines	PSI (santé)	x	x		
Philippines	IndustriALL (divers)		x		
Corée	UITA (divers)		x		
Papouasie-Nouvelle-Guinée	UITA (agriculture et pêche)	x	x		
Indonésie	CSI (alimentation, travailleurs domestiques)	x	x		
Australie	CSI (transversale)			x	

Sur les 35 études de cas émanant de 25 pays, 17 concernent l'action syndicale dans des pays d'Asie, alors que six proviennent d'Afrique, huit des Amériques et quatre d'Europe. Les études de cas se concentrent sur les secteurs où les travailleurs sont le plus exposés aux risques de violence: l'agriculture; l'industrie manufacturière à haute intensité de main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation; l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail; le bâtiment, le bois, la pêche et la navigation; et les services publics tels que les transports et la santé.

Douze études de cas portent sur la violence et le harcèlement affectant à la fois les femmes et les hommes, alors que 34 concernent la violence à l'égard des femmes/le harcèlement sexuel, soit en tant qu'initiatives spécifiques, soit dans le cadre d'études plus vastes sur la violence et le harcèlement au travail. Huit études de cas illustrent l'action syndicale pour prévenir et traiter les incidences de la violence familiale sur le lieu de travail. Seize études de cas se réfèrent à des cas de violence et de harcèlement causés par des tiers, par exemple en relation avec les risques encourus par les travailleurs dans les transports, les soins de santé, le commerce de détail, la restauration et l'hôtellerie, ou par les travailleurs sur le chemin du travail. De nombreuses études de cas portent sur la vulnérabilité des travailleurs isolés et les moins protégés, tels que les travailleurs migrants, les travailleurs affectés par la servitude pour dettes et les travailleurs occupés dans des formes atypiques d'emploi. Six autres études de cas illustrent les risques encourus par les travailleurs sur le chemin du travail, un problème qui touche les travailleurs les plus vulnérables, alors que cinq études de cas traitent de la violence ou du harcèlement à l'encontre des militants et dirigeants syndicaux dans les tentatives de répression de l'organisation et des activités syndicales.

Les études de cas sont complétées par des exemples additionnels plus brefs fournis par les syndicats nationaux, les FSI et la CSI, ainsi que par des membres du Groupe des travailleurs de l'OIT représenté à la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016. Ces exemples reflètent une plus large diversité de pratiques prometteuses et des méthodes différentes pour faire face à la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Les études de cas, les exemples et les discussions avec les FSI et la CSI mettent en évidence une élévation no-

table du niveau de la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Ils indiquent aussi qu'à travers le monde, les syndicats sont impliqués dans des campagnes, des actions de promotion et des négociations collectives aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise pour combattre la violence sur le lieu de travail. Les grands thèmes suivants s'en dégagent:

- ❑ On observe une prise de conscience croissante du problème de la violence en tant que risque majeur pour la sécurité et la santé au travail affectant le bien-être physique et psychologique des travailleurs.
- ❑ Les études de cas reflètent la diversité des problèmes du monde du travail qui établissent un lien entre la violence ou le harcèlement sur le lieu de travail et les déplacements sur le chemin du travail, des espaces publics et de la famille/communauté.
- ❑ Il existe un lien étroit entre l'accès au travail décent, la non-discrimination et la protection syndicale, et la prévention de la violence contre les femmes et les hommes au travail.
- ❑ Il est reconnu qu'il faut affronter la dynamique genrée de la violence, selon laquelle la violence fondée sur le genre est étroitement liée aux inégalités entre les sexes, à la discrimination et aux relations de pouvoir inégalitaires.
- ❑ Le changement des modèles de travail, et en particulier la participation accrue des femmes au marché du travail, a très souvent conduit à des formes de travail atypiques et précaires, caractérisées par le travail informel, peu rémunéré et mal protégé. Cette évolution rend les femmes particulièrement vulnérables au harcèlement physique, verbal et sexuel et à la violence. Au pire, la vulnérabilité économique et la pauvreté enferment les femmes dans la dépendance d'employeurs exploités, de recruteurs dépourvus d'éthique et de trafiquants, et ces facteurs ont une incidence sur la violence exercée contre les femmes dans la sphère personnelle.
- ❑ Les négociations, les campagnes syndicales et le plaidoyer ont un effet positif sur la réduction de la violence et du harcèlement au travail. Les études de cas soulignent le rôle crucial du dialogue social bipartite et tripartite et des relations professionnelles de qualité.
- ❑ Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans la représentation et l'organisation des travailleurs



occupés dans des formes atypiques d'emploi, comme les travailleurs informels et les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un emploi et d'une rémunération décentes.

- La négociation se trouve considérablement renforcée quand la législation ne prévoit pas seulement une obligation de négociation collective et d'initiatives conjointes entre les travailleurs et les employeurs, mais qu'elle dresse également la toile de fond et le cadre des droits et obligations qui peuvent être consolidés et étendus par la négociation collective.

« Des millions de femmes à travers le monde font aujourd'hui face aux agressions et à la brutalité physiques et mentales – violence familiale et mauvais traitements, agressions et harcèlement sexuels, violence au travail, violence économique et traite d'êtres humains. C'est là un déni de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales. Elles doivent savoir que les syndicats considèrent les droits des femmes comme des droits humains et que les syndicalistes font front commun contre la violence à l'égard des femmes. » (Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de l'ITF.)

Les études de cas reflètent la réaction des syndicats aux conséquences d'une mondialisation rapide et inégale, et aux changements intervenus dans l'organisation et la localisation du travail et de la production. Elles montrent un accroissement de la violence et du harcèlement au travail qui résulte de l'apparition de nouvelles formes d'emploi, d'organisation et de pratiques du travail sur le marché mondial du travail. En particulier, l'accroissement du niveau du harcèlement psychosocial<sup>9</sup> est étroitement lié à des facteurs tels que la précarité professionnelle, les pressions subies au travail, le stress et la surveillance sur le lieu de travail. L'évolution des modèles de l'emploi et de l'organisation du travail, qui suscite des localisations isolées ou mobiles, ou le transfert de la production de biens et de services vers des pays à faible revenu (par exemple grâce aux chaînes d'approvisionnement mondiales et aux zones de traitement des exportations), ont également des incidences sur

l'augmentation du niveau de la violence.

Les données indiquent que la violence et le harcèlement au travail posent un problème majeur qui va en s'aggravant<sup>10</sup>. Ainsi, les données émanant du Bureau de consultation sur la violence au travail (OAVL) en Argentine montrent que depuis 2007, les plaintes motivées par la violence sur les lieux de travail ont connu une augmentation annuelle comprise entre 15 et 30 pour cent. En 2015, l'OAVL a reçu plus de 9 000 rapports de persécution (parmi lesquels 86 pour cent concernaient la violence physique), dont près de 70 pour cent des victimes étaient des femmes<sup>11</sup>. Au Royaume-Uni, une enquête du TUC a permis de constater que 12 pour cent des travailleurs avaient subi des formes de violence liée au travail, telles que le fait d'être bousculé ou de se faire cracher dessus, voire d'être frappé ou poignardé<sup>12</sup>. Les données relatives à la violence sexiste sont présentées dans la section 1.6 ci-dessous.

## 1.5 Secteurs couverts dans les exemples et les études de cas

Les études de cas illustrent la manière dont les syndicats ont abordé la violence et le harcèlement dans l'agriculture, la production manufacturière, la construction et l'industrie du bois, le commerce de détail et d'autres services, dont les transports et la santé.

L'UITA a recueilli de nombreux éléments probants concernant la violence exercée dans les **secteurs agricole et alimentaire**. Elle note que dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et des boissons, l'absence d'un minimum vital accroît la vulnérabilité et le risque de violence. Les études de cas de l'UITA, par exemple celles qui portent sur des syndicats agissant pour mettre fin à la violence et au harcèlement en Inde, au Pakistan, aux Philippines et au Myanmar, soulignent la vulnérabilité accrue dont souffrent les femmes, qu'elles travaillent dans l'isolement sur des lieux de travail dominés par les hommes et souvent gérés par des superviseurs masculins, seules dans des champs ou sur des plantations, ou en tant que personnel commercial

<sup>9</sup> EU-OSHA (2011): *Workplace violence and harassment: A European Picture*. Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

<sup>10</sup> Voir par exemple: EU-OSHA (2011), *op. cit.*; BIT (2016a), *op. cit.*; BIT (2016b), *op. cit.*

<sup>11</sup> Cité dans l'étude de cas 4 de l'IBB: Unión Obrera de la Construcción Argentina (UOCRA) (Argentine).

<sup>12</sup> <https://www.tuc.org.uk/industrial-issues/workplace-issues/healthand-safety/violence/one-eight-people-experience-violence>



© OIT/M. Crozet

itinérant visitant des foyers ou des bureaux. Un autre problème évoqué par l'UITA est que les déplacements sur le chemin du travail exposent les travailleuses à la violence; un manque de transports contraint souvent les femmes à faire de l'autostop ou à marcher sur de longues distances pour aller aux champs. Pour ne citer qu'un exemple, les travailleuses contractuelles qui font de l'autostop en Inde sur le chemin de plantations éloignées sont exposées à des risques de viol et d'autres formes de violence.

La violence et le harcèlement dans les **industries manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre** (ex. : fabrication de vêtements, textiles, électronique) résultent de la présence d'un nombre important de femmes migrantes jeunes et inexpérimentées issues de milieux ruraux qui travaillent sous la supervision de quelques hommes, des exigences imposées en matière de rendement et de pratiques disciplinaires abusives. La violence et les abus à l'égard d'une main-d'œuvre à prédominance féminine sont encore alimentés par une culture d'entreprise qui tolère le harcèlement, par la faiblesse du taux de syndicalisation et par le manque d'emplois décents<sup>13</sup>. Selon ONU Femmes, «...l'industrie a créé des lieux de travail tragiquement propices à l'insécurité, à l'exploitation

et au danger où les travailleuses doivent affronter les bas salaires, l'inégalité, le harcèlement et la violence»<sup>14</sup>. En particulier, l'emploi des femmes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pour des secteurs comme l'électronique, l'agriculture, le tourisme et l'habillement, assure sans doute un accès à un travail formel, mais il n'en est pas moins caractérisé par des formes d'emploi atypiques, par la longueur et l'imprévisibilité des horaires de travail et par les pressions subies pour satisfaire aux objectifs de production. Renforcées par les difficultés à adhérer aux syndicats et par le manque de protection dans le cadre de conventions collectives<sup>15</sup>, ces pratiques perpétuent un climat de harcèlement et de violence sur le lieu de travail<sup>16</sup>. Le problème a fait l'objet de débats lors de la CIT 2016

<sup>14</sup> ONU Femmes (2015): *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016. Transformer les économies, réaliser les droits*, p. 59. Disponible à l'adresse: [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport\\_fre\\_06\\_05.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf)

<sup>15</sup> BIT (2016): *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conférence internationale du Travail, 105<sup>e</sup> session, Genève; p. 2. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf)

<sup>16</sup> Staritz, C. et Guilherme Reis, J. (dir.) (2013): *Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries* (Washington, D. C., Banque mondiale); Christian, M.; Evers, B. et Barrientos, S. (2013): *Women in value chains: making the difference*; Capturing the Gains Summit, Le Cap, Revised Summit Briefing, n° 6.3; Morris et Pillinger, *op. cit.*

<sup>13</sup> Voir: Morris, J. et Pillinger J. (2016): *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit* (Turin, CIF-OIT)..

dans le contexte du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Comme l'indique la résolution adoptée à cette occasion :

Dans de nombreux secteurs, les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaires aux niveaux inférieurs de la chaîne et font trop souvent l'objet de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sur le lieu de travail.<sup>17</sup>

Dans le **secteur des services**, et notamment dans le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, les travailleurs qui assurent des services de première ligne sont fréquemment exposés à des risques de violence et de harcèlement, en particulier si ce sont des femmes. De plus, la longueur des horaires de travail, qui s'étendent souvent jusque dans la nuit, rend dangereux les déplacements sur le chemin du travail. Dans ce secteur, les formes d'emploi atypiques signifient souvent que les travailleurs subissent la violence en silence, car beaucoup d'entre eux ne peuvent se plaindre, ou craignent de le faire, de peur de perdre leur emploi. Les recherches menées par des syndicats nordiques sur le harcèlement sexuel (harcèlement verbal et non verbal, menaces et violence physique) dans l'industrie de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme<sup>18</sup> indiquent que le harcèlement sexuel est généralisé et qu'il a des conséquences graves et préjudiciables pour les travailleurs et leurs familles, ainsi que pour les employeurs. Un problème majeur est posé par le niveau élevé de harcèlement sexuel infligé par des tiers, en particulier à des femmes et à des jeunes filles en situation d'emploi précaire. Dans le tourisme, la consommation d'alcool, la culture du pourboire, les horaires de travail irréguliers, la conviction que le client a toujours raison et que le harcèlement fait partie de l'emploi sont autant de facteurs qui concourent à une culture du harcèlement par des tiers. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle essentiel dans la contestation et le traitement du harcèlement sexuel qui est endémique dans ce secteur.

<sup>17</sup> Résolution de l'OIT concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Conférence internationale du Travail, 105<sup>e</sup> session, 2016. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_489120.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489120.pdf)

<sup>18</sup> HRCIT (2015): *Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry*. Disponible à l'adresse: [http://nordichrcit.org/~media/Files/temaer\\_3f\\_dk/www\\_nu\\_hrct\\_dk/Report\\_on\\_Sexual\\_Harassment\\_Eng.pdf](http://nordichrcit.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_Eng.pdf)

Dans le **secteur de la construction et de l'industrie du bois**, l'IBB note que la violence et le harcèlement au travail affectent particulièrement les travailleurs informels et migrants. Bien qu'il s'agisse d'un secteur à domination masculine, la participation des femmes s'est accrue, mais il leur reste encore à obtenir l'égalité des chances dans le travail, et elles sont affectées par des stéréotypes de genre profondément enracinés et par l'inégalité des relations de genre<sup>19</sup>. Sur les lieux de travail, la principale forme de discrimination signalée par l'IBB<sup>20</sup> consiste en plaisanteries et pratiques sexistes, qui peuvent dans certains cas compromettre le sérieux avec lequel le mouvement syndical a abordé les questions de harcèlement sexuel.

Dans le **secteur de la santé**, on a relevé une augmentation de l'incidence et de la gravité de la violence sur le lieu de travail, et cela pour deux raisons essentielles. D'une part, les mesures d'austérité ont eu pour conséquences des insuffisances en personnel et une médiocre qualité des services, ce qui a occasionné des violences exercées par des tiers de la part des patients et de leurs familles, lesquels ont souvent eu à subir de longues heures d'attente et de mauvaises conditions d'accès aux traitements. Ce contexte inflige un stress considérable aux travailleurs, contribue à une culture de violence et de harcèlement entre collègues et conduit à une dégradation du moral du personnel et, en définitive, à des pertes volontaires d'emploi. D'autre part, les soins de santé sont un secteur largement féminisé, et les syndicats ont mis en évidence la violence sexiste exercée contre les infirmières en particulier. Les recherches et les directives de l'ISP, la fédération syndicale mondiale des services publics, en collaboration avec le BIT, le CII et l'OMS<sup>21</sup>, indiquent que les travailleurs du secteur de la santé sont exposés à des

<sup>19</sup> La proportion de femmes travaillant dans la construction va de 2 pour cent en Amérique du Nord à 23,5 pour cent au Kazakhstan et 22,9 sur certains sites. La plupart de ces travailleuses sont employées à porter des charges et autres formes de travail semi-qualifié, comme le plâtrage ou le malaxage du béton. En Inde, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) signale que 93,6 pour cent des travailleuses sont des travailleuses occasionnelles. Les tendances récentes de la participation des femmes dans le secteur industriel sont mitigées. Source: BIT (2015): *Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure*, Département des politiques sectorielles (Genève).

<sup>20</sup> IBB (2014): *Building Women Power through Trade Unions, Research Study on Women in the BVI Sectors* (Genève).

<sup>21</sup> Internationale des services publics (ISP), Bureau international du Travail (BIT), Conseil international des infirmières (CII), Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2002): *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*. Disponible à l'adresse: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42617/1/9221134466.pdf>

risques accrus de violence et de harcèlement du fait des caractéristiques des services dispensés et de l'état de l'environnement de travail actuel. L'ISP constate que l'austérité, avec l'inégalité sociale qui en résulte, a conduit à une extension rapide de la violence dans le secteur. Une augmentation de l'incidence de la violence domestique, une culture de la violence, ainsi que la violence sociale et politique existant dans certains pays, ont également un impact sur le lieu de travail. La violence affecte la prestation des services et la qualité des soins dispensés, car de nombreux travailleurs n'acceptent pas de travailler dans des conditions où la violence est monnaie courante. Cet état de fait, associé à la réduction des financements, menace plus sérieusement encore l'accès à des soins de santé de qualité.

Dans tous les pays, nous avons besoin que les gouvernements s'engagent résolument à traiter les causes profondes de la violence à l'égard des femmes: l'inégalité et la discrimination. Les États doivent introduire des mesures adéquates pour prévenir la violence et protéger les femmes menacées, ainsi que pour tenter des poursuites, conseiller et éduquer afin de changer les mentalités. Des abris devraient être offerts aux femmes victimes d'abus, et il est inacceptable que, dans le cadre des politiques d'austérité, ces services soient supprimés dans un grand nombre de pays. Les gouvernements doivent également assurer des asiles sûrs aux réfugiés et veiller à ce que les besoins des femmes et des jeunes filles soient pris en compte. (Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'ISP)

Dans le **secteur des transports**, les travailleurs et les passagers rencontrent régulièrement la violence. L'ITF indique que les travailleurs des transports, hommes et femmes, travaillent dans une branche d'activité à haut risque s'agissant de la violence et de la menace de violence. Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par la violence sur la base de leur genre. L'ITF considère que les femmes travaillant dans les transports doivent être reconnues comme un groupe à haut risque dans l'instrument de l'OIT prévu contre la violence exercée à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. Les femmes constituent un pourcentage faible mais croissant de la main-d'œuvre des transports et doivent affronter des stéréotypes, une discrimination et une stigmatisation sexistes considérables. L'ITF estime que la violence à l'égard des femmes sur les lieux de travail des activités de transport n'est pas une part inévitable de

l'emploi et que les syndicats ont une occasion exceptionnelle, et une obligation par rapport aux droits de l'homme, d'aider les femmes employées dans les transports à briser le silence qui entoure leurs expériences de la violence et du harcèlement au travail. Outre les risques considérables de violence encourus par les travailleurs des transports qui ont des contacts directs avec le public, les utilisatrices des transports de certains pays sont également exposées à des risques importants.

L'ITF a souligné les formes extrêmes de violence que rencontrent les **gens de mer**. Un des problèmes est que les travailleurs employés à bord des navires sont souvent privés de protection nationale et internationale parce que les navires sont enregistrés dans un pays, l'équipage dans un autre et qu'ils se trouvent dans les eaux d'un troisième pays. L'ITF cite le cas très médiatisé d'une femme qui a été violée et jetée par-dessus bord sans qu'aucun pays n'accepte de s'impliquer dans ce qui « n'était pas de sa responsabilité ». En juin 2016, les délégués de la Conférence internationale du Travail ont voté pour approuver un amendement à la convention du travail maritime (2006) visant à mieux protéger les gens de mer contre l'intimidation et le harcèlement à bord. L'amendement fait référence au document « Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying » (*Orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires*) élaboré par l'ITF et par la Chambre internationale de la marine marchande<sup>22</sup>, qui reconnaît que « le harcèlement et l'intimidation à bord des navires peuvent avoir de graves conséquences pour la santé physique et affective des gens de mer, conduire à un déclin de la motivation et à une morbidité accrue et compromettre la cohésion et l'efficacité du travail d'équipe. Ils peuvent aussi avoir des effets négatifs pour les entreprises, qui auront pour résultats une dégradation des conditions de travail et des conséquences organisationnelles, économiques and juridiques potentielles ». L'amendement renvoie à des orientations concernant l'identification et le signalement des plaintes, des audiences et de la résolution des conflits, ainsi qu'à des mesures de sensibilisation visant à éliminer l'intimidation et le harcèlement.

L'UNI signale une augmentation du niveau du chômage dans les **secteurs technologique et numérique**<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Le projet impliquait des jeunes travailleuses du Zimbabwe, d'Afrique du Sud, de l'Angola, du Mozambique, de la Zambie, du Brésil, d'Indonésie, de l'Inde, du Belarus, du Kazakhstan, de l'Azerbaïdjan et de l'Ukraine: <http://www.itfglobal.org/media/1279810/harassment-guide.pdf>

<sup>23</sup> Voir le Rapport de l'OIT sur le travail dans le monde (2014).

associée à l'apparition de nouveaux modèles de travail qui ont des incidences sur le bien-être et la dignité au travail. Ainsi, le recours croissant à la technologie de surveillance a conduit à une augmentation du niveau du contrôle et du harcèlement génératrice de stress chez les travailleurs, qui se sentent constamment surveillés. De plus, la longueur des horaires, l'intensification du travail, les pressions accrues exercées en vue d'atteindre les objectifs, le travail en nuage et les attentes selon lesquelles les travailleurs doivent être « de garde » pour répondre aux e-mails « 24 h/24, 7 j/7 » présentent des risques psychosociaux supplémentaires pour les travailleurs. Dans un tel contexte, les frontières entre le temps de travail et le temps personnel deviennent indistinctes. L'UNI signale que certains gouvernements et certains employeurs ont pris des mesures pour faire face à ce problème. En France, la législation adoptée en 2016 autorise les travailleurs à se déconnecter des services de courrier électronique, et certains employeurs ferment désormais les serveurs à la fin de la journée de travail. Les données recueillies par l'UNI sur les nouveaux systèmes de communication et les technologies du Web indiquent que les employeurs renforcent la surveillance exercée sur le rendement au travail, phénomène qui s'est récemment étendu à l'emploi professionnel, aux fonctions d'encadrement et au secteur tertiaire.

## 1.6 Approche de la violence sexiste et de la discrimination multiple dans le monde du travail

La violence peut affecter n'importe quel travailleur, même si elle touche certains groupes de manière disproportionnée à cause de l'inégalité des relations de pouvoir. Elle peut souvent survenir du fait de l'inégalité et de la discrimination motivées par le genre, la race, l'ethnicité, le statut socio-économique, le statut sérologique, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le statut de migrant ou l'âge, et ainsi de suite. Ainsi, au Canada, les femmes inuites effectuant des travaux miniers dans des lieux éloignés et isolés connaissent des niveaux élevés de violence sexiste et raciste sur leur lieu de travail, des taux élevés de violence familiale et des

difficultés d'accès aux services de soutien<sup>24</sup>. Les lieux de travail où la main-d'œuvre prédominante appartient à un seul genre ou possède une seule ethnicité peuvent être plus hostiles aux travailleurs qui ne se conforment pas aux normes de genre établies ou aux individus provenant de groupes sous-représentés.

De plus, le risque de violence se trouve exacerbé là où existent des formes de discrimination multiples et croisées. Cela peut être lié, par exemple, au genre, à la race, au handicap, à l'âge ou au statut d'immigrant d'un travailleur. Les FSI et la CSI ont souligné l'importance de la prise en compte des risques et des vulnérabilités auxquels doivent faire face les femmes qui subissent des formes multiples et croisées de discrimination, par exemple les migrantes appartenant à des minorités ethniques qui travaillent dans les services domestiques ou dans l'agriculture. Les facteurs de risque et la vulnérabilité sur le lieu de travail se trouvent amplifiés pour les personnes à identités multiples et croisées.

Les syndicats soulignent également la nécessité de prêter davantage d'attention aux expériences vécues par les travailleuses les plus jeunes, en particulier parce qu'elles risquent davantage d'être engagées dans des emplois occasionnels et atypiques, dans les secteurs aussi bien public que privé, où elles seront davantage exposées au harcèlement et à la violence. Les jeunes travailleuses qui participent au projet de la CSI « Décisions pour la vie » ont défini la violence et le harcèlement comme l'un des problèmes essentiels qui affectent leurs vies quotidiennes<sup>25</sup>.

Comme l'indiquent l'ISP et d'autres syndicats, les travailleurs employés dans les situations les plus vulnérables et les moins sûres, parmi lesquels les femmes, les LGBT, les travailleurs racialisés et les travailleurs autochtones, et ceux qui sont handicapés, sont affectés de manière disproportionnée par les mesures d'austérité imposées dans le secteur public et par la tendance à la privatisation et à la précarisation. Un grand nombre de ces travailleurs considèrent le harcèlement comme faisant partie de l'emploi. La diminution des effectifs, les changements dans l'organisation du travail et l'introduction de nouveaux systèmes de « gestion publique » sont des facteurs supplémentaires qui ont conduit à l'élévation du

<sup>24</sup> Pauktuutit, association des femmes inuites du Canada (2014) The Impact of Resource Extraction on Inuit Women and Families in Qamani'tuaq, Nunavut Territory. Disponible à l'adresse: <http://pauktuutit.ca/wp-content/blogs.dir/1/assets/Final-mining-report-PDF-for-web.pdf>

<sup>25</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions\\_for\\_LifeWEB.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions_for_LifeWEB.pdf)

niveau de stress et de pression professionnelle et à une aggravation du harcèlement au travail, en particulier parmi les personnels de santé et les travailleurs sociaux employés en première ligne.

Il convient également de noter qu'il existe encore un faible niveau de sensibilisation parmi les syndicats, comme chez les employeurs, concernant l'intersectionnalité et le harcèlement lié à la discrimination. Ce point est d'une importance particulière, car la prévention de la violence tend de plus en plus à s'inscrire dans le cadre du bien-être au travail, ainsi que de la santé et de la sécurité au travail. Les délégués à la SST, notamment dans les petites entreprises, ainsi que les inspecteurs du travail, sont souvent dépourvus de la formation ou de l'expérience nécessaires pour identifier et combattre le harcèlement sexuel, ce qui peut avoir pour effet de rendre le problème invisible sur le lieu de travail. Toutefois, la mise en place de comités paritaires de SST peut jouer un rôle positif en matière de prévention, tout en découvrant certaines des causes profondes de la violence. Dans l'avenir, on peut attendre des syndicats qu'ils jouent un rôle clé en faisant de l'intersectionnalité et du harcèlement lié à la discrimination un aspect fondamental des programmes de SST à visées préventives.

## La violence sexiste

... les termes « violence à l'égard des femmes » désignent tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. (Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 20 décembre 1993.)

Les exemples et les études de cas incitent à prêter une attention particulière à la violence sexiste. Les FSI et la CSI fournissent des exemples de harcèlement sexuel, physique et psychologique de grande ampleur exercé par des responsables, des superviseurs, des collègues de travail et des tiers, qui peut revêtir la forme de tests de grossesse imposés, de licenciements de femmes enceintes, d'atteintes à la santé et aux droits sexuels et reproductifs, de viols et d'agressions sexuelles, et de coups et blessures. Selon la CSI, c'est la moitié de l'ensemble des femmes qui ont subi un harcèlement sexuel non souhaité, des avances sexuelles ou des agressions physiques. Il

existe aux niveaux national et mondial une multitude de témoignages de l'ampleur de la violence exercée contre les femmes, témoignages dont on trouvera quelques exemples ci-dessous:

- ❑ L'OMS rapporte que plus de 35 pour cent des femmes dans le monde ont subi la violence physique et/ou sexuelle<sup>26</sup>.
- ❑ Entre 40 et 50 pour cent des femmes de l'Union européenne font l'objet d'avances sexuelles non souhaitées, de contacts physiques ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail ou en dehors de celui-ci<sup>27</sup>.
- ❑ Des études menées au Japon, en Malaisie, aux Philippines et en Corée du Sud indiquent que 30 à 40 pour cent des femmes souffrent de harcèlement sexuel sur les lieux de travail; à Nairobi, 20 pour cent des femmes ont été sexuellement harcelées au travail ou à l'école; aux États-Unis, 83 pour cent des filles âgées de 12 à 16 ans ont connu une forme quelconque de harcèlement sexuel dans les écoles publiques<sup>28</sup>.
- ❑ Au Mexique, l'Institut national des femmes (INMUJERES) rapporte que 46 pour cent des femmes employées dans l'économie formelle (15 millions) subissent une forme quelconque de harcèlement sexuel<sup>29</sup>.
- ❑ En Ouganda, une enquête effectuée dans plus de 2910 organisations a indiqué que 90 pour cent des femmes avaient été sexuellement harcelées au travail par leurs supérieurs de sexe masculin<sup>30</sup>.
- ❑ En Équateur, dans l'industrie de la production de fleurs axée sur l'exportation, plus de 55 pour cent des travailleuses des entreprises de production florale avaient subi, en 2005, une forme quelconque de harcèlement sexuel, et

<sup>26</sup> Données de l'OMS disponibles à l'adresse: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

<sup>27</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2014): *La violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'Union européenne. Les résultats en bref.* Disponible à l'adresse: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

<sup>28</sup> ONU Femmes: <http://www.endvawnow.org/fr/articles/299-fast-factsstatistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

<sup>29</sup> Cité par Verité: [https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works\\_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf](https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf)

<sup>30</sup> CSI: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd\\_2014\\_final.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd_2014_final.pdf)

ce pourcentage s'élevait à 70 pour cent chez les jeunes travailleuses âgées de 20 à 24 ans<sup>31</sup>.

- Selon la Fair Wear Foundation, 60 pour cent au moins des travailleuses de l'industrie du vêtement indiennes et bangladaises déclarent avoir été victimes de harcèlement au travail<sup>32</sup>.
- Dans une enquête de référence menée par Better Work Indonesia, 85 pour cent des travailleuses ont indiqué qu'elles étaient concernées par le harcèlement sexuel<sup>33</sup>.
- Une enquête publiée le 10 août 2016 par le TUC et par l'Everyday Sexism Project au Royaume-Uni a établi que sur les 1533 travailleuses qui avaient répondu à l'enquête, plus de la moitié de l'ensemble des femmes et près des deux tiers de celles qui étaient âgées de 18 à 24 ans disaient avoir subi un harcèlement sexuel au travail<sup>34</sup>.

Le problème de la violence et du harcèlement est de plus en plus abordé sur les lieux de production à travers le monde, où les violations des droits des travailleurs et le harcèlement sexuel sont monnaie courante. Cette action est souvent menée dans le cadre d'initiatives et de projets conjoints impliquant des syndicats et des organisations de femmes, ou d'initiatives multipartites impliquant des syndicats, des employeurs et d'autres parties prenantes (par exemple la Fair Wear Foundation et l'Ethical Training Initiative). La Fair Wear Foundation a élaboré un programme visant à prévenir la violence sexiste qui affecte principalement les femmes aux maillons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement du secteur du vêtement<sup>35</sup>.

Les syndicats mondiaux et nationaux soulignent la nécessité d'adopter une perspective de genre sur la violence et le harcèlement, étant donné que les tra-

vailleuses sont affectées de manière disproportionnée par la violence perpétrée par des hommes, en particulier le harcèlement sexuel, le viol sur le chemin du travail, la violence familiale et la marchandisation du corps des femmes.

→ **Exemple:** Le rapport régional de l'UITA pour l'Asie-Pacifique sur la violence à l'égard des femmes<sup>36</sup> souligne l'importance fondamentale des relations de genre et des inégalités de genre pour la compréhension des raisons pour lesquelles les femmes subissent de manière disproportionnée la violence et le harcèlement au travail. L'UITA attache une importance cruciale au fait qu'une convention internationale sur le travail puisse appréhender la violence à l'égard des femmes comme une pandémie structurelle et que le patriarcat soit perçu comme une structure d'oppression transversale qui cible les femmes en fonction de leur sexe. L'UITA met l'accent sur la nécessité pour les syndicats de revisiter la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui reconnaît que cette violence « traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes, et qu'elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes ». L'UITA poursuit en soulignant que la Déclaration des Nations Unies se préoccupait de ce que « certains groupes de femmes, dont les femmes appartenant à des minorités, les femmes autochtones, les réfugiées, les femmes migrantes, les femmes vivant dans des communautés rurales ou reculées, les femmes sans ressources, les femmes internées, les femmes détenues, les petites filles, les femmes handicapées, les femmes âgées et les femmes dans des zones de conflit armé, sont particulièrement vulnérables face à la violence ».

Les études de cas indiquent que la violence sexiste – qui inclut le harcèlement physique, verbal et sexuel et les mauvais traitements – diffère des autres problèmes liés au milieu de travail en ce qu'il s'agit souvent d'un problème invisible, hautement sensible et largement ignoré. Beaucoup de ces études

31 Mena, N. et Proaño, S. (2005): *Sexual Harassment in the Workplace: The Cut Flower Industry. Case Study: Northern Sierra of Ecuador*, pour l'International Labor Rights Fund, avril 2005. Disponible à l'adresse: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1488&context=globaldocs>

32 Fair Wear Foundation (2013): *Standing Firm Against Factory Floor Harassment: preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (Amsterdam). Disponible à l'adresse: [http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications\\_reports/StandingFirm\\_ReportFWF2013.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications_reports/StandingFirm_ReportFWF2013.pdf)

33 Better Work (s. d.): *Indonesia Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers*. Disponible à l'adresse: [http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment\\_ENG-3.pdf](http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf)

34 TUC et Everyday Sexism Report (2016): *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (Londres, TUC)..

35 Pour plus d'informations, voir: Fair Wear Foundation (2013), *op. cit.*

36 Rapport régional de l'UITA (2016): *Trade Union Actions on Violence Against Women*, établi par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) pour l'Asie-Pacifique.

montrent comment les syndicats ont joué un rôle clé dans la sensibilisation au harcèlement sexuel parmi leurs adhérents et dans la négociation de politiques et d'accords comportant des procédures de dépôt et de traitement des plaintes, ainsi que de prévention du harcèlement sexuel. Le travail syndical sur la violence sexiste peut aussi nous apprendre à intégrer les questions de violence sexiste dans les programmes fondamentaux des syndicats relatifs à la sécurité et à la santé au travail et à la prévention de la violence pour tous les travailleurs. Cela est particulièrement important pour l'approfondissement des connaissances et la compréhension de la manière dont peuvent être abordées toutes les formes de violence et de harcèlement au travail au niveau mondial et en relation avec les normes de l'OIT relatives à la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Les syndicats mondiaux soulignent l'importance de l'action et du lobbying à l'échelle mondiale pour l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles. Cette action a conduit à l'adoption par la 57<sup>e</sup> session (2013) de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (UNCSW57) d'un paragraphe qui donne aux syndicats des droits d'intervenants légitimes dans le traitement de la discrimination, de l'exploitation et de la violence sur les lieux de travail. Cette déclaration novatrice reconnaît également que les considérations de coutume, de tradition ou de religion ne doivent contribuer en rien à dénier aux femmes l'égalité des droits ou à justifier la violence exercée à leur égard, et elle affirme que les gouvernements ont la responsabilité de :

Prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination, l'exploitation, la violence, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail, et lutter contre la discrimination et la violence dont sont victimes les femmes et les filles au travail, en tant que de besoin, à l'aide de cadres réglementaires et de contrôle, de réformes, de conventions collectives, de codes de conduite, notamment des mesures disciplinaires, protocoles et procédures voulus, de procédures d'orientation des victimes de violence aux services de santé pour qu'elles y reçoivent des soins et de communication des affaires à la police pour enquête; ainsi qu'au moyen d'actions de sensibilisation et de renforcement des capacités menées en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les employés, notamment par l'offre de services au travail et en faisant bénéficier les victimes et les rescapées de vio-

lence d'un régime flexible<sup>37</sup>.

## Violence et harcèlement contre les travailleurs LGBTI

La violence et le harcèlement contre les travailleurs LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) sont largement répandus<sup>38</sup>, et un nombre croissant de syndicats à travers le monde abordent le problème par la sensibilisation, les campagnes d'information et la négociation collective. Les attitudes homophobes et transphobes, associées à un défaut de protection juridique contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, exposent les personnes LGBT aux risques de discrimination et de violence, dont le harcèlement, l'intimidation, les agressions physiques et la mort. En dépit des obligations qui sont faites aux États de protéger les droits humains des personnes LGBT, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies constate qu'il y a aujourd'hui jusqu'à 77 pays qui possèdent une législation discriminatoire criminalisant les relations sexuelles privées consenties entre adultes de même sexe, et que la peine de mort est applicable dans cinq pays au moins<sup>39</sup>. Même dans des pays où une bonne protection légale est assurée, de nombreuses personnes LGBT continuent de faire face à la violence et au harcèlement au travail et dans leur vie privée. La violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBT sont considérées comme des violations des droits de l'homme et ont fait l'objet d'une attention sans précédent du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies au

**37** Nations Unies (2013): *Conclusions concertées sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles*, document E/2013/27 E/CN.6/2013/11. Disponible à l'adresse: [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57\\_Agreed\\_Conclusions\\_\(CSW\\_report\\_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf)

**38** Voir par exemple: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2013): *Enquête LGBT dans l'UE: Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne. Les résultats en bref*. Disponible à l'adresse: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance\\_fr.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_fr.pdf); et April Guas (2012): *Gay in Britain: Lesbian, Gay and Bisexual People's Experiences and Expectations of Discrimination* (Londres, Stonewall).

**39** HCDH (2012): *Nés libres et égaux. Orientation sexuelle et identité de genre en droit international des droits de l'homme*, brochure du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (Genève).



cours des dernières années<sup>40</sup>.

→ **Exemple:** L'UITA signale une fréquence accrue des cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, y compris de viol, à l'égard des lesbiennes en Afrique du Sud. Elle cite un cas signalé à Worcester (Cap-Occidental), où des délégués syndicaux ont déposé un grief contre un chef d'équipe qui harcelait sexuellement un membre du syndicat, qui était par ailleurs une lesbienne. Il en est résulté que l'auteur de ces agissements a reçu un dernier avertissement pour une période de douze mois, et non la sanction de licenciement prévue dans les procédures de l'entreprise, aux termes desquelles le harcèlement sexuel est un délit passible de licenciement. Les délégués syndicaux et le membre du syndicat ont estimé que si ce délit avait été commis à

l'encontre d'une personne hétérosexuelle, le chef d'équipe aurait été licencié.

Un projet de document d'orientation à l'usage des entreprises et concernant la promotion des droits de l'homme et la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) a été produit par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et l'Institute for Human Rights and Business (IHRB)<sup>41</sup>, sur la base des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>42</sup>. Parmi les recommandations de ce document, il en est une qui concerne le harcèlement et la violence, et selon laquelle: « Les entreprises devraient prendre des mesures concrètes pour éliminer la discrimination, le harcèlement, la violence potentielle ou réelle, y compris l'intimidation, dirigée contre les personnes LGBTI. Les entreprises devraient protéger le personnel LGBTI contre le harcèlement extérieur et assurer leur sécurité et leur sûreté dans leurs déplacements sur le chemin de leur travail. » Le projet de document

<sup>40</sup> Voir par exemple: Résolutions du Conseil des droits de l'homme 17/19, adoptée en juin 2011, et 27/32, adoptée en septembre 2014, et le premier rapport des Nations Unies sur la question, préparé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/

<sup>41</sup> HCDH (2016, avant-projet): *Proposed Guidance for Business on Tackling Discrimination Against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People:*



© OIT/B. Marquet

HRC/19/41), qui a conduit à une table ronde intergouvernementale en mars 2012. Une campagne d'information du public a été lancée par les Nations Unies en 2013 ([www.unfe.org](http://www.unfe.org)). Un rapport plus récent a été publié: HCDH (2015): *Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre* (A/HRC/29/23, mai 2015). Disponible à l'adresse: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>

*Background Paper.*

<sup>42</sup> Les Principes directeurs des Nations Unies appellent les États à protéger les droits de l'homme et les entreprises à respecter ces droits, et à fournir des recours en cas de défaut de protection et autres lacunes. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)

d'orientation fait référence à des bonnes pratiques telles que la « Charte d'engagement LGBT » en France, que les entreprises françaises peuvent signer pour s'engager publiquement à assurer l'égalité de traitement des salariés LGBT, et la « Déclaration d'Amsterdam », par laquelle les entreprises des Pays-Bas s'engagent à prendre dix mesures visant à combattre le traitement inéquitable des travailleurs LGBT.

S'agissant des initiatives visant à combattre la violence et le harcèlement à l'égard des personnes LGBT, les FSI signalent toute une série de moyens par lesquels les syndicats ont fait campagne pour des lois, des politiques et des pratiques visant à réduire la violence et le harcèlement au travail, en particulier par la sensibilisation et la formation du personnel et des cadres à des initiatives de lutte contre l'intimidation sur les lieux de travail et dans les écoles, la reconnaissance des relations entre personnes du même sexe et un changement d'attitudes au niveau sociétal. On trouvera ci-dessous une sélection d'exemples d'actions syndicales destinées à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs LGBT.

→ **Exemple:** Au Canada, les syndicats défendent les droits au travail des personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) depuis les années 1970, devant les tribunaux, dans les communautés et en utilisant une terminologie inclusive dans les accords collectifs qui visent à promouvoir l'égalité et à protéger les travailleurs contre la discrimination. Nombre de ces droits et avantages font maintenant partie des normes. La campagne Fairnessworks<sup>43</sup> du Congrès du travail du Canada apporte aux syndicats une orientation sur la manière de coopérer avec les organisations de la société civile pour défendre les droits des personnes LGBTQ et combattre la discrimination, pour utiliser la loi, le plaidoyer et les réunions en vue d'assurer l'équité et l'égalité en combattant la violence et le harcèlement au travail, et pour négocier des accords concernant les travailleurs LGBTQ et faire campagne en faveur de l'adoption de ces droits dans la législation plus générale de l'emploi au bénéfice de tous les travailleurs canadiens. En 2013, le Service de l'égalité du SCFP a publié un rapport sur le harcèlement et la discrimination transphobiques dans les

secteurs de l'emploi et des soins de santé<sup>44</sup>, qui expose les différentes formes de harcèlement et de discrimination auxquelles doivent faire face les travailleurs canadiens transgenres et transsexuels.

→ **Exemple:** Au Royaume-Uni, un récent audit de l'action syndicale en matière d'égalité a permis de constater que la moitié des syndicats du pays disposaient du matériel le plus récent sur les thèmes de négociation en rapport avec les travailleurs LGBT<sup>45</sup>. Parmi les exemples cités figure celui du syndicat des services publics, UNISON, qui prévoit dans son règlement la présence de délégués LGBT à l'égalité sur les lieux de travail. UNISON a fourni aux représentants syndicaux des conseils et des orientations détaillés sur la manière d'aborder la discrimination et la violence à l'égard des travailleurs LGBT. Au cours des dernières années, une attention accrue a été portée aux droits des travailleurs transgenres, y compris à l'orientation des négociateurs pour la défense de ces travailleurs<sup>46</sup>. Le syndicat GMB a produit à l'usage de ses représentants du personnel un guide sur l'approche de la violence domestique et de la maltraitance à l'égard des personnes LGBT.

→ **Exemple:** Le syndicat espagnol des CCOO a élaboré un document d'orientation sur « Négociation collective et égalité », avec des informations détaillées sur la mise en œuvre de politiques d'égalité dans les accords locaux et les plans d'égalité d'entreprise. Ce document comporte un protocole spécifique pour l'action contre la violence sexuelle et le harcèlement motivé par l'orientation sexuelle ou par l'identité de genre et/ou l'expression de genre. L'objectif principal est de réaliser un environnement de travail inclusif qui permette aux personnes LGTBI de « faire leur coming-out » sans craindre la discrimination et/ou le harcèlement. Une série de mesures

<sup>44</sup> SCFP (2013): *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*, Service de l'égalité du SCFP. Disponible à l'adresse: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia\\_backgrounder\\_en.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf)

<sup>45</sup> TUC (2016): *TUC Equality Audit 2016*. Disponible à l'adresse: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Congress\\_2016\\_TUC\\_per cent20Equalityper cent20Audit\\_Digital.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Congress_2016_TUC_per cent20Equalityper cent20Audit_Digital.pdf)

<sup>46</sup> UNISON (2015): *Gender Identity: an introductory guide for trade union reps supporting trans members*.

<sup>43</sup> Fairnessworks: <http://www.fairnessworks.ca/lgbtq-rights/>

sont proposées pour prévenir le harcèlement motivé par l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, y compris la négociation de procédures et de protocoles dédiés, en identifiant les LGBTI-phobies comme un risque psychosocial, en menant une action de sensibilisation et en apportant un soutien aux travailleurs LGBTI.

## Les travailleurs racialisés

Les travailleurs racialisés sont plus exposés à la violence et au harcèlement au travail que les travailleurs blancs. Il existe pour eux une plus grande probabilité de subir une forte exposition au harcèlement sur leur lieu de travail et de voir d'autres personnes rendre plus difficile l'accomplissement de leurs tâches. Les travailleurs racialisés sont souvent l'objet de brimades par référence à leurs caractéristiques personnelles<sup>47</sup>, et les femmes noires signalent plus fréquemment que les femmes blanches des incidents liés à des attentions sexuelles non souhaitées ou à la coercition sexuelle<sup>48</sup>. Les FSI et la CSI soulignent qu'il est important de comprendre la dynamique des formes de violence et de harcèlement au travail à motivation raciale. Elles mettent également l'accent sur la nécessité de reconnaître que les taux de harcèlement plus élevés des travailleurs immigrants et racialisés reflètent partiellement leur surreprésentation dans les professions précaires et à haut risque, par exemple dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux, comme l'ont montré les recherches du syndicat canadien SCFP<sup>49</sup>. Au Royaume-Uni, les travailleurs noirs et appartenant à des groupes ethniques minoritaires et les travailleurs migrants qui ont fait l'objet d'attaques racistes travaillent souvent dans des emplois à haut risque, en particulier dans les activités nocturnes florissantes, tels le métier de chauffeur de taxi ou la restauration rapide, ce qui accroît le potentiel de violence raciale<sup>50</sup>. Depuis 1993, il y a eu au

Royaume-Uni vingt cas de personnes qui ont été tuées alors qu'elles travaillaient comme chauffeurs de taxi ou dans des boutiques, des pubs ou des clubs (selon les données recueillies par l'Institute of Race Relations concernant les cas où l'on a soupçonné un mobile raciste pour des agressions occasionnant la mort).

Les syndicats d'un grand nombre de pays ont fait campagne contre la discrimination et la violence raciales au niveau sociétal. Ainsi, des syndicats des États-Unis et la Coalition des syndicalistes noirs (CBTU) de l'AFL-CIO ont appuyé le mouvement « Black lives matter » dans une période d'élévation du niveau de la violence exercée dans la rue par des agents de la force publique contre la population noire.

□ **L'étude de cas d'IndustriALL n° 3**, émanant de l'Electrical Workers Union (EIWU, Malaisie), souligne les problèmes de discrimination raciale et les formes racialisées de violence raciale qui affectent particulièrement les travailleurs migrants venus travailler dans les villes de Malaisie. Le syndicat considère que les bas salaires, ainsi que certains effets psychosociaux connexes sur les travailleurs, devraient être traités en tant que violence sur les lieux de travail.

La violence et le harcèlement racistes au travail sont documentés dans une enquête effectuée par le TUC au Royaume-Uni en 2015, alors que le harcèlement et les brimades sur le lieu de travail à motivation raciste étaient courants. Plus d'un quart (28 pour cent) de l'ensemble des salariés noirs ou appartenant à des minorités ethniques ont indiqué qu'ils avaient été témoins ou victimes de harcèlement ou de brimades racistes de la part du personnel d'encadrement au cours des cinq années précédentes; et 32 pour cent de ces mêmes salariés avaient été témoins ou victimes de harcèlement à motivation raciste de la part de collègues au cours de ces mêmes années. Trente pour cent des travailleurs qui avaient été témoins ou victimes de harcèlement ou de brimades racistes de la part de cadres, de collègues, de clients ou de fournisseurs indiquaient que les faits s'étaient produits au cours de la seule année précédente. L'étude recommandait que les cadres et les employeurs déploient davantage d'efforts pour créer des lieux de travail exempts de harcèlement raciste, tout en soulignant par ailleurs la valeur de la diversité sur les lieux de travail pour les entreprises.

➔ **Exemple:** Au Royaume-Uni, plusieurs syndicats ont attribué une priorité aux actions visant à promouvoir l'égalité raciale et à mettre un terme au racisme sur les lieux de travail,

<sup>47</sup> Voir par exemple: Lewis, D., et Gunn, R. (2007): « Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension », *Public Administration*, n° 85 (3), pp. 641-665; Okechukwu, C. A. et al. (2014): « Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. » *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5), pp. 573-586.

<sup>48</sup> Einarsen, S.; Helge H.; Zapf, D. et Cooper, G. (dir.) (2010): *Bullying and Harassment in the Workplace* (CRC Press).

<sup>49</sup> SCFP (2014): *Workplace harassment and mental injuries: Examining root causes*, Service de l'égalité du SCFP. Disponible à l'adresse: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment\\_and\\_mental\\_injuries.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf)

<sup>50</sup> Institute of Race Relations (2013): *The new geographies of racism: Peterborough* (Londres).

par exemple en produisant des documents d'orientation sur l'égalité raciale à l'usage des négociateurs. Parmi les exemples cités figure le guide des négociateurs produit par Unite « Race Equality », qui propose des orientations concernant les négociations relatives au recrutement et à la sélection, aux évolutions de carrière, à la parité salariale, à la santé, au licenciement et à la rétention, aux responsabilités familiales et au travail à domicile, aux besoins culturels, aux négociations pour l'égalité raciale dans la représentation syndicale du secteur public, aux vérifications des documents d'immigration et aux opérations de contrôle sur les lieux de travail. Le guide d'UNISON pour les délégués syndicaux, intitulé « Challenging Racism in the Workplace: a practical guide for UNISON branches », contient des conseils sur la négociation de programmes sur l'égalité raciale (tels que les prévoit la législation sur l'égalité) et la mise en œuvre d'évaluations d'impact sur l'égalité concernant une série de problèmes du milieu de travail. Après une campagne de dix ans, le syndicat du secteur de la création BECTU a réussi à remédier au déclin de l'emploi de salariés noirs ou appartenant à des minorités ethniques, ce qui a conduit à l'élaboration d'un plan d'action novateur pour la diversité destiné à l'industrie du théâtre.

→ **Exemple:** Pour réagir à l'augmentation du nombre des crimes haineux et des cas de violence et de harcèlement à caractère raciste au Royaume-Uni, en particulier depuis le référendum de juin 2016 sur l'appartenance à l'Union européenne, le TUC a produit un guide destiné à aider les délégués syndicaux à combattre la violence raciste sur les lieux de travail<sup>51</sup>. Cette initiative intervient alors que la police métropolitaine a signalé une augmentation de 50 pour cent du nombre des incidents enregistrés dans la semaine qui a suivi le référendum, et que plus de 6 000 cas de crimes haineux avaient été rapportés à la police dans le mois qui a suivi le référendum. Sur les lieux de travail, les recherches menées par le Health and Safety Executive ont conclu à des augmentations comparables de la violence

et du harcèlement, avec 569000 incidents de violence en milieu de travail en 2014-15. Ces incidents incluaient les agressions, le fait de se faire cracher dessus, ou encore les menaces de violences.

51 TUC (2016): *Combating racist abuse in the workplace – a TUC guide*. Disponible à l'adresse: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/combatingracist-abuse-workplace-tuc-guide>



© OIT/A. Cassidy

## Chapitre 2

# Liberté syndicale et négociation collective

### 2.1 Liberté syndicale et droit de négociation collective

Selon le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et d'association, le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective n'est pas respecté dans de nombreux pays, et cela est particulièrement vrai pour les travailleurs qui se trouvent dans les situations les plus vulnérables, autrement dit les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, les travailleurs informels, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, et ainsi de suite:

Dans de nombreux cas, les États ne parviennent pas à protéger ou faire respecter ces droits fondamentaux et à créer des conditions propices à leur exercice ne serait-ce que minimal, lésant ainsi des millions de travailleurs. Cette situation aggrave les inégalités dans le monde, la pauvreté, la violence, le travail forcé et le travail des enfants, et elle est

directement en cause dans des problèmes tels que la traite des êtres humains et l'esclavage<sup>52</sup>.

Le Rapporteur spécial des Nations Unies poursuit en déclarant qu'il est plus difficile pour les femmes et pour d'autres groupes exposés à la discrimination ou à la marginalisation d'exercer leurs droits:

L'économie mondiale relègue souvent les femmes dans des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés. La persistance des violences sexistes empêche les travailleuses de revendiquer individuellement et collectivement leurs droits pour résister aux employeurs ou autorités étatiques qui les exploitent et les maltraitent. En outre, certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes, les migrants internes et externes, les minorités raciales, ethniques, religieuses et sexuelles et les travailleurs ruraux pauvres, sont marginalisées dès le départ du simple fait de leur statut, ce qui rend la revendication des droits encore plus difficile<sup>53</sup>.

Les études de cas soulignent l'importance fondamentale d'un véritable dialogue social<sup>54</sup> et de systèmes de relations professionnelles efficaces pour la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La liberté d'association, qui inclut le droit de former un syndicat et d'y adhérer, ainsi que de négocier des conventions collectives, tel qu'il est inscrit dans les droits fondamentaux du travail<sup>55</sup>, est très généralement considérée par les syndicats nationaux et mondiaux comme un élément central (et d'une efficacité avérée) de la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

---

<sup>52</sup> Rapporteur spécial des Nations Unies (2016), p. 3.

<sup>53</sup> Rapporteur spécial des Nations Unies (2016), p. 5.

<sup>54</sup> Le dialogue social est défini par l'Organisation internationale du Travail comme comportant « tous les types de négociation, de consultation ou de simple échange d'information entre ou parmi des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Le dialogue social est le meilleur mécanisme dont dispose l'OIT pour promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail, ainsi que la justice sociale. C'est un instrument, un outil de bonne gouvernance dans différents domaines, et sa pertinence n'est pas seulement liée au processus de mondialisation, mais plus généralement à toute initiative visant à rendre l'économie plus performante et plus compétitive et à rendre la société en général plus stable et plus équitable ». (OIT: *Social Dialogue: Finding a Common Voice*. Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org>)

<sup>55</sup> Convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; et convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## Violations de la liberté d'association et usage de la violence pour réprimer l'activité syndicale

Toutefois, il existe une violation continue et généralisée des droits des travailleurs, y compris du droit à la liberté syndicale, dans des secteurs tels que l'agriculture, le commerce de détail, la confection et le textile, la construction et le travail du bois. La répression de l'activité syndicale et des grèves, les arrestations de syndicalistes et les cas de violence à leur rencontre sont bien documentés:

- Selon le rapport 2016 du rapporteur spécial des Nations Unies sur la liberté syndicale et la négociation collective, la violence est à la fois une cause et un effet de l'érosion des droits des travailleurs à la liberté syndicale à travers le monde: « Les violences exercées par les acteurs publics ou privés à l'encontre de syndicalistes, de militants des droits de l'homme et de grévistes pacifiques portent souvent un coup fatal aux tentatives des travailleurs qui veulent exercer leur droit de réunion et d'association » (p. 5).
- La répression de la liberté syndicale et la violence exercée contre les syndicalistes sont visées par la convention n° 87 et ont été évoquées à plusieurs reprises dans des observations du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)<sup>56</sup>.
- La violence est souvent perpétrée en toute impunité, avec des effets dévastateurs sur les vies des syndicalistes, effets qui compromettent gravement la liberté syndicale. En 2015, des syndicalistes ont été assassinés à cause de leur militantisme dans onze pays (Afrique du Sud, Chili, Colombie, Égypte, El Salvador, Guatemala, Honduras, Iran, Mexique, Pérou et Turquie)<sup>57</sup>; au Honduras, 62 syndicalistes ont été assassinés depuis 2008<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> Pour plus d'informations, voir: CLS: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committeeon-freedom-of-association/lang-fr/index.htm> CEACR: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-fr/index.htm>

<sup>57</sup> Voir: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2016\\_fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_fr.pdf)

<sup>58</sup> Voir: <http://www.solidaritycenter.org/central-american-tradeunionists-increasingly-targeted/>

- La CSI indique que la violence perpétrée contre les organisateurs et les militants syndicaux a des incidences sur la liberté syndicale et le droit d'organisation<sup>59</sup>. Elle cite des exemples d'agressions physiques et de meurtres, d'intimidation sexuelle, de menaces et de licenciements de travailleurs dans de nombreux pays à travers le monde.
- **L'étude de cas de la CSI n° 1** montre comment, depuis 2012, des femmes et des hommes ont lutté pour constituer un syndicat chez Samsung Indonesia; sur les 22 syndicats de sous-traitants de Samsung, deux seulement ont subsisté. La majorité des adhérents étaient des femmes dont les emplois ont été supprimés après qu'elles ont adhéré au syndicat. Le Congrès des syndicats de travailleurs d'Indonésie (KSPI) fait campagne pour combattre la violence sur les lieux de travail, y compris la violence sexiste, et les actions antisyndicales, pour obtenir le droit de s'organiser chez Samsung, et pour négocier un salaire minimum et une protection sociale. Plusieurs FSI mentionnent les violences commises contre des militants et des dirigeants syndicaux dans des tentatives pour réprimer l'action et l'organisation syndicales.
- **L'étude de cas de l'UITA n° 5** donne des exemples d'actions menées en Inde par des syndicats affiliés à l'UITA dans le secteur agricole pour protéger les droits des travailleurs qui doivent affronter des conditions de travail précaires ainsi que la violence et le harcèlement au travail. Les représentants syndicaux ont été victimes d'intimidation, et les travailleurs et les représentants syndicaux ont été menacés de licenciement. Cependant, grâce à l'union et à l'action syndicales, appuyées par une campagne mondiale de l'UITA, quelques progrès ont été réalisés dans la conquête de droits pour les travailleurs et dans l'obtention de la reconnaissance du droit des travailleurs de s'engager dans des négociations collectives.

## L'importance de la liberté syndicale dans la lutte contre la violence et le harcèlement au travail

L'existence de secteurs non syndiqués et de résistances à la négociation collective de la part des employeurs est évidente dans un grand nombre d'études de cas. En particulier, les travailleurs employés dans des conditions de travail atypiques et précaires et dans le travail informel sont les moins protégés et les plus exposés aux risques de violence et de harcèlement, ce qui a conduit les syndicats à s'engager dans une série de stratégies destinées à organiser les travailleurs informels et à militer pour leur représentation syndicale. Lutter contre la violence et le harcèlement au travail est l'une des voies dans lesquelles les syndicats ont cherché à s'engager dans le dialogue social avec les employeurs, et cette action est potentiellement un bon moyen de recruter et d'organiser les travailleurs.

L'ISP, comme d'autres syndicats mondiaux, souligne l'importance d'un contexte juridique favorable et de systèmes de relations professionnelles efficaces aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Aux Philippines, dans le secteur de la santé, l'ISP rapporte que la coopération sur le lieu de travail est désormais comprise comme un vaste concept qui englobe un engagement mutuel entre les syndicats et la direction à « travailler ensemble et plus intelligemment ». L'ISP soutient que le but devrait être, pour la direction comme pour les travailleurs, d'agir en plein partenariat pour identifier les problèmes sur le lieu de travail, d'élaborer des solutions à ces problèmes et de mettre ces solutions en œuvre. Dans ce contexte, les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ont à jouer un rôle essentiel dans la promotion de pratiques en milieu de travail qui aident à éliminer la violence et le harcèlement au travail et à établir et mettre en œuvre des politiques et des procédures visant à en supprimer ou à en minimiser le risque.

On trouvera ci-dessous une sélection d'études de cas qui soulignent le rôle qu'ont joué les syndicats et les défis qu'ils ont relevés en combattant la violence et le harcèlement au travail grâce à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective:

- **L'étude de cas de l'ITF n° 2 (Inde)** montre comment le syndicat des transports MSTKS s'est engagé dans l'action de plaidoyer après qu'un nombre croissant d'adhérentes ont rapporté avoir été victimes de harcèlement

<sup>59</sup> CSI (2015): *Indice des droits dans le monde: les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Disponible à l'adresse: [https://www.itu-csi.org/IMG/pdf/survey\\_global\\_rights\\_index\\_2015\\_fr.pdf](https://www.itu-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_fr.pdf)

sexuel et d'autres formes de violence. En conséquence, les dirigeants des entreprises ont commencé à réagir aux plaintes du syndicat, et le dialogue social entre le syndicat et les dirigeants a conduit à des enquêtes et à des discussions sur le rôle des comités des plaintes. Cette focalisation sur la violence et le harcèlement au travail a eu un impact considérable sur le recrutement d'adhérentes, et des femmes occupent pour la première fois des postes de direction.

❑ **L'étude de cas de la CSI n° 1 (Indonésie)**

souligne l'importance cruciale de l'établissement de saines relations professionnelles, sous la surveillance des pouvoirs publics, pour garantir le droit fondamental et basique de s'organiser. Il a été démontré que cela a un impact considérable sur l'aptitude des syndicats à représenter les travailleurs qui subissent la violence et le harcèlement.

❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 2 (Zambie)**

donne des détails sur un projet de l'UITA destiné à la création de lieux de travail

exempts de harcèlement sexuel. Elle montre qu'en l'absence de systèmes de relations professionnelles efficaces, les dirigeants ont intimidé aussi bien les travailleurs que les délégués syndicaux. Cela est dû dans une large mesure aux formes d'emploi précaires qui sont répandues dans les entreprises, qui ont rendu vulnérables tous les travailleurs et représentants syndicaux, car ils craignaient les représailles et le licenciement. De plus, les syndicats zambiens notent que les employeurs et les travailleurs n'ont qu'une connaissance limitée des lois et règlements, et rares sont les travailleurs qui rapportent des cas de violence et de harcèlement, car cela provoquerait des représailles de la part des employeurs et aurait des incidences négatives sur leur travail et leurs relations familiales.

❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 3 (Afrique du Sud)**

documente certains des défis que doivent relever les affiliés de l'UITA dans le secteur de l'alimentation et des boissons (FAWU et NUFBWSAW) en ce qui concerne le non-respect de la liberté syndicale et l'accès du syndicat aux exploitations du secteur agricole. Les syndicats



© OIT/Pool photo ILC



insistent sur la nécessité de sensibiliser à la violence sexiste au travail et de veiller à ce que des structures de règlement des griefs pertinentes et fiables soient mises en place et familières à tous les travailleurs et dirigeants d'entreprises. Un aspect récurrent est que les victimes n'osent pas signaler les violations et manquent de confiance dans les mécanismes de règlement des griefs existants. Le syndicat note aussi qu'il importe de veiller à ce qu'il n'y ait pas de représailles contre les victimes.

- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 1 (Inde)** détaille les problèmes que rencontrent les ouvriers des briqueteries informelles. En dépit de l'adoption d'une législation sur le harcèlement sexuel au travail, de nombreuses entreprises n'offrent aucune protection aux travailleuses. Les affiliés de l'IBB en Inde ont mis en œuvre des stratégies destinées à faire face aux niveaux élevés de violence et de harcèlement que subissent les travailleuses du secteur informel, et les syndicats ont engagé le dialogue avec un certain nombre de propriétaires de briqueteries concernant l'obtention de salaires décents et la garantie de conditions de vie et de travail convenables. Il s'agit là d'un des domaines du secteur du bâtiment et de la construction dans lesquels le syndicat a été en mesure de s'engager dans une certaine forme de dialogue social.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde)**, qui provient de l'Imsofer Manufacturing Workers Union, documente le refus des dirigeants d'entreprise de négocier et d'accepter les demandes de négociation collective du syndicat, même si quelques améliorations mineures ont été obtenues par la négociation. Les travailleurs employés sur une des plantations de thé ont subi un lock-out après avoir constitué leur propre syndicat indépendant. Leur lutte pour le droit de s'organiser a été soutenue par la Progressive Tea Workers' Union (PTWU) et par l'UITA : en conséquence, l'entreprise a rouvert la plantation et accepté de respecter le syndicat et les droits des travailleurs. Dans une autre situation, la violence contre des membres de la PTWU a éclaté après que la mort d'une femme enceinte travaillant sur une plantation de thé a provoqué des protestations des travailleurs. Un lock-out a été déclaré par l'employeur et des poursuites pénales ont été intentées contre le personnel permanent.

- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n° 1 (République démocratique du Congo)**, émanant de la Solidarité syndicale des infirmiers du Congo (SOLSICO), montre comment l'organisation syndicale et le dialogue social ont joué un rôle crucial dans la protection et le soutien d'infirmières qui sont soumises à des niveaux considérables de violence et de harcèlement au travail par les patients, les familles des patients et les médecins. Le syndicat a contesté une culture de violence sexuelle perpétuée au cours des conflits armés et des guerres. En dépit de problèmes rencontrés pour la conclusion d'accords collectifs, il a réussi à négocier avec l'administration hospitalière des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail et à soutenir les travailleurs affectés par la violence. La SOLSICO a élaboré un plan global pour influencer la politique gouvernementale en matière de santé et de sécurité comme de violence et de harcèlement au travail. Le syndicat constitue un vaste réseau d'organisations de la société civile qui appuient ses demandes de services de santé publique de qualité.

## 2.2 Conventions collectives

La négociation collective demeure l'outil le plus efficace pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. Il existe des preuves abondantes du rôle qu'elle peut jouer dans la réduction des inégalités de genre et la lutte contre la violence et le harcèlement<sup>60</sup>. Les études de cas montrent que de nombreux syndicats ont pu conclure avec les employeurs des conventions collectives pour combattre la violence et le harcèlement au travail, dont beaucoup prennent en compte les aspects psychosociaux de la violence et du harcèlement sexuel. Des accords sur de bonnes pratiques ont généralement engagé les employeurs

<sup>60</sup> Dickens, L. (1998): *Equal Opportunity and Collective Bargaining*, vol. 4: *Illuminating the Process* (Dublin, Eurofound); Pillinger, J. (2014): *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or jobs of equal value* (Bruxelles, CSI); Wintour, N. et Pillinger, J. (2016): *The role of collective bargaining in enhancing gender equality*, document de travail non publié (Genève, BIT); Pillinger, J.; Schmidt, V. et Wintour, N. (2016): *Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining*, Issue Brief n° 4 (Genève; BIT); CSI (2016): *ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015). Main findings related to gender clauses in CBAs and participation of women workers in collective bargaining teams* (Bruxelles)..



© ITCILO/M. Montesano

à établir des politiques et des procédures pour combattre et prévenir la violence. Parmi celles-ci figurent la formation de dirigeants et de délégués syndicaux à l'identification des signes de violence et de harcèlement, à la collecte de données et au suivi des incidents de violence et de harcèlement, et enfin à l'apport de soins de santé pratiques et d'un soutien psychologique aux travailleurs qui ont subi ces violations. Les victimes de violence domestique sont de plus en plus souvent couvertes par ces accords.

Les études de cas fournissent des exemples de conventions collectives qui reflètent toute une série d'approches, depuis les déclarations de principes et les exigences à élaborer dans les politiques en milieu de travail et les politiques sectorielles jusqu'aux dispositions détaillées définissant les différents éléments de la violence et du harcèlement et spécifiant des programmes de prévention, des actions de sensibilisation, des procédures d'entreprise, des responsabilités d'employeurs et un soutien aux victimes psychologique ou d'un autre type. Certaines conventions collectives visent toutes les formes de violence (physique, psychosociale et harcèlement sexuel), alors que d'autres abordent le problème

spécifique du harcèlement sexuel. Les négociations collectives offrent également un modèle puissant et efficace pour aborder la question sociétale de la famille et de la violence domestique, et les employeurs reconnaissent de plus en plus que le lieu de travail peut contribuer à aider les travailleurs à demeurer au travail, ce qui leur permet de rester dans leurs foyers et leurs communautés.

**L'Annexe 1 présente une sélection de conventions collectives concernant la violence et le harcèlement au travail, y compris des accords cités dans les études de cas nationales.**

Les FSI et la CSI ont joué un rôle important en promouvant les négociations collectives pour assurer la prise en compte des questions de dignité au travail et de travail décent dans les politiques en milieu de travail et les politiques sectorielles. Elles ont également soutenu les efforts de leurs affiliés pour s'engager dans des négociations collectives. Ainsi, aux Philippines, un programme de lutte contre le harcèlement sexuel au travail géré par les Associated Labor Unions avec l'appui d'IndustriALL a obtenu quelques résultats très positifs, dont

la négociation de huit conventions collectives comportant des dispositions contre le harcèlement sexuel. Les fédérations internationales ont par ailleurs aidé à sensibiliser à l'importance du dialogue social et des négociations collectives entre affiliés au niveau national, et cela grâce à la politique de l'OIT et à ses programmes au niveau mondial. Dans son travail sur les femmes et le travail décent, par exemple, la CSI a documenté une augmentation alarmante de l'inégalité de genre, du travail précaire et de la violence liée au genre sur le lieu de travail, et elle a mobilisé pour réagir à cette situation grâce à la Journée mondiale annuelle pour le travail décent organisée par la CSI. Comme l'indique le chapitre 7, les FSI ont conclu avec des compagnies multinationales une série d'accords-cadres mondiaux, dont certains ont été explicitement ciblés sur la dignité au travail et la prévention de la violence et du harcèlement sexuel.

En Europe, il existe un cadre solide pour prévenir la violence et le harcèlement au travail et pour y remédier sous la forme de l'« accord-cadre européen 2007 pour la prévention, la gestion et l'élimination de la violence au travail » négocié et signé par la Confédération européenne des syndicats (CES) et par des organisations d'employeurs européennes (BusinessEurope, UEAPME et CEEP)<sup>61</sup>. Cela a conduit à l'introduction d'un nombre substantiel d'accords aux niveaux national et sectoriel, ainsi qu'à une législation destinée à protéger les travailleurs de la violence, y compris le harcèlement et le harcèlement sexuel. L'accord-cadre s'applique à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs, quelle que soit la forme du contrat ou de la relation de travail.

En conséquence, les partenaires sociaux nationaux sont parvenus à de nouveaux accords ou ont inséré de nouveaux éléments dans les conventions collectives existantes aux niveaux sectoriel ou de l'entreprise, tout en élaborant conjointement des orientations et des déclarations. Parmi les exemples d'accords conclus figure un accord sectoriel signé au Luxembourg en 2009 qui définit le harcèlement « moral » (qui est une forme d'intimidation) et fixe des règles pour la prévention, les services de conseil

et la résolution des plaintes dans le secteur de la banque et de l'assurance. Cet accord est intervenu dans une période de préoccupation croissante à propos de l'impact de la crise économique, d'accroissement de la complexité des emplois et d'insécurité provoquée par une élévation du niveau de harcèlement « moral » sur les lieux de travail, qui est particulièrement fréquente dans le secteur bancaire<sup>62</sup>. En France, les employeurs et les syndicats ont conclu en mars 2010 un accord national sur le harcèlement au travail, qui s'applique à toutes les entreprises de France et exige des employeurs qu'ils établissent des mesures destinées à prévenir et à combattre le harcèlement au travail, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants. En Italie, un accord-cadre national signé en 2015 par les trois confédérations (CGIL, UIL et CISL) et par l'organisation d'employeurs (Confindustria) a pleinement transposé l'accord-cadre européen de 2007. Cette évolution a recentré l'attention sur la violence et le harcèlement au travail, et l'accord-cadre constitue actuellement la base d'un vaste ensemble de nouveaux accords sectoriels et territoriaux.

L'accord-cadre européen a également exercé des pressions pour l'inclusion de la violence et du harcèlement au travail dans les lignes directrices et les déclarations communes relatives au dialogue social sectoriel en Europe. C'est ainsi qu'en juillet 2010, les partenaires sociaux des secteurs du commerce, de la sécurité privée, de l'administration locale, de la santé et de l'éducation (FSESP, UNI Europa, CSEE, HOSPEEM, CCRE, EFEE, EuroCommerce et CoESS) ont convenu de lignes directrices pour faire face à la violence exercée par des tiers et au harcèlement au travail infligé par des consommateurs, des clients, des patients et des membres du public<sup>63</sup>. D'autres accords sectoriels ont été signés au niveau européen, dont un accord entre les partenaires sociaux européens du secteur maritime – la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) et les European Community Shipowners' Associations (ECSA) –, qui ont lancé en 2013 un projet visant à éradiquer le harcèlement et l'intimidation dans l'industrie maritime.

En Europe, un nombre croissant de syndicats abordent la question de la violence sexiste comme

<sup>61</sup> BusinessEurope, CSI, CEEP et UEAPME (2011): *Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011*. Disponible à l'adresse: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE\\_harassment7\\_2\\_.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf)

<sup>62</sup> <http://www.uniglobalunion.org/news/luxembourg-bank-sectoragreement-moral-harassment-signed>

<sup>63</sup> BusinessEurope, CES, CEEP et UEAPME (2011), *op. cit.*

faisant partie intégrante des négociations sur l'égalité et des stratégies d'intégration d'une perspective de genre, en reconnaissance du fait que le harcèlement et la violence sexuels sont des violations des droits des femmes basées sur la discrimination<sup>64</sup>. Cela a eu pour conséquences l'introduction de clauses relatives à la violence à l'égard des femmes dans les conventions collectives aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, ainsi que de dispositions et procédures spécifiques pour traiter les cas de violence et prévenir leur récurrence. Actuellement, le projet « Safe at home, safe at work » de la CES recueille des exemples d'actions et de négociations syndicales visant à aborder les deux dimensions de la violence contre les femmes au travail et de la violence domestique. Il a identifié des conventions collectives, ainsi que des programmes de sensibilisation et de formation organisés par des syndicats, conçus pour faire face à la violence contre les femmes au travail, rassemblés dans le cadre de onze études de cas nationales produites pour la recherche. La question a été traitée dans le cadre d'accords sur le bien-être et la santé et la sécurité au travail, ou plus spécifiquement d'accords relatifs à l'égalité et à la non-discrimination. Les résultats de cette recherche seront publiés en 2017.

En Amérique latine, une série de conventions collectives et de clauses figurant dans ces conventions ont été négociées en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. L'UNI rend compte d'une convention collective novatrice, signée en Argentine par plus de 70 syndicats et par le ministère du Travail pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. Cet accord condamne toutes les formes de violence et de harcèlement au travail et promeut la négociation collective comme moyen d'établir des politiques et des mesures destinées à mettre fin à ces comportements. C'est dans cet esprit que de nombreux syndicats établissent actuellement des bureaux pour lutter contre la violence sur les lieux de travail. Les partenaires de l'accord se sont réunis fréquemment pour discuter, mettre en œuvre et planifier des stratégies appropriées<sup>65</sup>. En Argentine, la Convention collective générale de l'administration publique nationale a établi une Commission de l'égalité des chances et de traitement, dont le rôle est

de formuler des directives et des politiques détaillées pour prévenir et combattre la violence sur les lieux de travail.

On trouve un modèle de convention collective en République dominicaine dans l'accord de Vista Sol Punto Cana pour 2014-2017<sup>66</sup>. Ayant pour objectif de prévenir l'occurrence du harcèlement sexuel, elle confirme qu'aucune sanction ne peut être prise contre un travailleur qui dépose une plainte et prévoit des sanctions contre son agresseur. En Amérique latine, une autre tendance comporte l'inclusion dans certaines conventions collectives, comme au Paraguay, au Brésil et en République dominicaine, de clauses exprimant un engagement commun syndicat-employeur de prévenir le harcèlement sexuel, par exemple en organisant des activités de sensibilisation et en offrant des services de conseil<sup>67</sup>. Au Brésil, une convention collective signée en 2011 dans le secteur bancaire prévoit des procédures concernant les comités internes pour l'examen des plaintes, le traitement des plaintes et les mesures de prévention<sup>68</sup>.

En Afrique de l'Est, la CSI a appuyé les syndicats avec des programmes de plaidoyer et de développement des capacités, ce qui a conduit, dans le cadre des conventions collectives, à la négociation de clauses prévoyant l'établissement de commissions sur le harcèlement sexuel et de commissions sur la santé et la sécurité au travail (SST). En Tanzanie, par exemple, la CHODAWU (Conservation, Hotel, Domestic and Allied Workers Union) a négocié avec succès en 2015 une nouvelle convention collective qui comporte une clause relative au harcèlement sexuel<sup>69</sup>. En Ouganda, une réussite largement documentée de la lutte contre des niveaux considérables de harcèlement sexuel est celle de la convention collective de 2010, à côté de l'action de plaidoyer élargie menée par les syndicats et par des ONG nationales et internationales<sup>70</sup>.

<sup>64</sup> Voir: CES, enquête annuelle du 8 mars (2014); Pillinger, J. (2014), *op. cit.*.

<sup>65</sup> <http://www.uniglobalunion.org/news/argentinian-unions-to-worktogether-end-violence-workplace>

<sup>66</sup> TUCA/OIT ACTRAV/OIT (à paraître): *Negociación Colectiva Y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina*, rapport rédigé par Rebeca Torada Mániz et Luis Miguel Monge Gutierrez.

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> *Ibid.*

<sup>69</sup> CSI (2016): *ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015)* (non publié).

<sup>70</sup> Evers, B.; Amoding, F. et Krishnan, A. (2014); Evers, B.; Opondo, M.; Barrientos, S.; Krishnan, A.; Amoding, F. et Ndlovu, L. (2014); Uganda Workers Education Association (2011); et Women Working Worldwide, (2013)..

L'accord est centré sur les priorités des femmes qui travaillent dans l'industrie ougandaise de la fleur coupée, où le harcèlement sexuel constitue un problème majeur, que ce soit sur les cultures ou sur le chemin du travail. L'accord, négocié entre l'Uganda Flower Exporters Association (UFEA) et les deux syndicats nationaux représentant les travailleurs de la floriculture (UHAWU et NUPAWU), couvre l'ensemble des travailleurs, y compris les non-syndiqués. En s'organisant à partir de la base, avec l'appui d'organisations de femmes, d'une organisation d'employeurs et des pouvoirs publics, le syndicat a pu négocier deux accords distincts incluant une politique et une procédure de lutte contre le harcèlement sexuel dans les exploitations floricoles. Il y est stipulé qu'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel doit être mise en place dans toutes les entreprises employant plus de 25 travailleurs. La convention collective comporte des définitions des différents types de harcèlement sexuel et une procédure disciplinaire, et elle garantit la liberté syndicale et les droits des travailleurs. Les conditions de travail se sont sensiblement améliorées depuis la signature de la convention et les exploitations ont mis en œuvre une combinaison de mécanismes de règlement des griefs gérés par la direction et par les travailleurs ou le syndicat.

Un autre exemple positif provient de l'Afrique du Sud, où la violence et le harcèlement au travail ont constitué une question importante pour la National Economic Labour and Development Commission tripartite (citée dans la version complète de l'étude de cas n° 5). Cet organisme a également joué un rôle consultatif important dans l'établissement d'une législation sur la violence sexiste. Toujours en Afrique du Sud, un accord du Safety and Security Sectoral Bargaining Council (SSSBC) relatif au harcèlement sexuel sur les lieux de travail<sup>71</sup>, qui concerne les syndicats et les employeurs des secteurs policier et pénitentiaire, a été signé en 2011. Cet accord prévoit des mesures destinées à prévenir, combattre et éliminer le harcèlement sexuel entre collègues ou provenant de tiers, ainsi qu'à établir les responsabilités d'actions conjointes de formation et de sensibilisation sur les lieux de travail.

Les exemples ci-dessous proviennent des études de cas de conventions collectives portant sur

la violence contre les femmes et les hommes au travail. La majorité de celles-ci sont centrées sur la violence à l'égard des femmes, et plus spécifiquement sur le harcèlement sexuel.

- **L'étude de cas de l'ITF n° 4 (Bulgarie)** met l'accent sur la campagne de la FTTUB contre la violence à l'égard des femmes dans le secteur des transports. Celle-ci a conduit à l'adoption, dans le cadre même des conventions collectives, de mesures destinées à combattre cette violence, étayées par quatre accords au niveau municipal pour la prévention de la violence dans les services des transports municipaux. Un chapitre spécial « Protection contre la violence sur le lieu de travail et égalité des genres » a été négocié dans la convention collective sectorielle de 2010-2012, avec l'engagement des employeurs et des syndicats à mener des actions communes de prévention de la violence et à adopter une approche de tolérance zéro.
- **L'étude de cas de l'IBB n° 2 (Italie)** fournit un exemple de bonne pratique de négociations efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le secteur du bois. On y trouve le résultat d'une activité syndicale ciblée sur la violence sexiste et conduite par une négociatrice au rôle déterminant et par un réseau féminin très actif. L'accord énonce des définitions et procédures détaillées concernant la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Depuis sa signature, les syndicats ont obtenu une priorité pour la mise en œuvre des accords au niveau territorial et à celui de l'entreprise, et pour l'engagement du dialogue avec les entreprises. Cela est particulièrement important à un moment où la crise économique a conduit à des changements dans l'organisation du travail, lesquels induisent à leur tour un accroissement de la violence.
- **L'étude de cas de l'IBB n° 4 (Argentine)**, émanant de l'Unión Obrera de la Construcción Argentina (UOCRA), montre que la violence sur les lieux de travail, notamment les effets psychosociaux du harcèlement moral et sexuel, est un phénomène qui prend de l'ampleur et qui affecte particulièrement les travailleuses. L'UOCRA a mobilisé pour lutter contre la violence sexiste dans le secteur de la construction et a intégré la question dans les

<sup>71</sup> [http://nupsaw.co.za/images/Resolutions/sssbc-resolutions/2011/Agreement per cent20of per cent202011\\_Sexual per cent20Harassment per cent20in per cent20the percent20Workplace.pdf](http://nupsaw.co.za/images/Resolutions/sssbc-resolutions/2011/Agreement%20per%20of%202011_Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.pdf)

conventions collectives. En dépit de l'existence d'un solide cadre légal concernant la violence sexiste, il n'existe pas de législation nationale spécifique qui cible la violence sur les lieux de travail (toutefois, cette législation existe bien dans la ville et la province de Buenos Aires). Il y a là un exemple de la manière dont la violence sexiste a été priorisée par un syndicat de la construction dans un secteur à domination masculine, dans lequel sont maintenant employées des femmes en nombre croissant. Cette focalisation a contribué à un accroissement des effectifs syndicaux féminins et du nombre de femmes occupant des postes syndicaux décisionnels.

- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 10 (Papouasie-Nouvelle-Guinée).** Un exemple provenant de la Papua New Guinea Maritime and Transport Workers Union (PNGTWU) montre comment le syndicat a identifié des niveaux élevés de harcèlement sexuel exercé par le personnel dirigeant masculin et par d'autres hommes sur les lieux de travail et a agi pour traiter cette situation. Ce syndicat a été actif dans les actions de sensibilisation, dans l'apport d'un soutien aux femmes victimes de harcèlement sexuel et dans la négociation de clauses relatives au harcèlement sexuel dans les conventions de travail. Il a travaillé intensément pour améliorer la représentation des femmes dans le syndicat et au cours des négociations ultérieures pour aborder la question du harcèlement sexuel. Le syndicat a ajouté une clause concernant le harcèlement sexuel à des accords conçus pour protéger les femmes membres de l'organisation ou employeurs. On en trouve un exemple dans la convention collective signée avec RD Tuna Canners ???, qui a accepté une clause sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.
- ❑ **L'étude de cas de l'UNI n° 5 (Afrique du Sud)** concerne la South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), qui a conclu des conventions collectives sur la violence sexiste et la santé et la sécurité. Ces accords contiennent des dispositions spécifiques relatives à la violence sexiste dans les politiques de lutte contre le VIH/sida, à la santé et à la sécurité, et à l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail. La SACCAWU a négocié des dispositions

additionnelles applicables au cas par cas, avec une certaine souplesse, au niveau de l'entreprise, pour assurer la prise en compte des différents niveaux de traumatismes subis par les travailleurs.

- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 4 (Colombie)** documente la manière dont le syndicat Sintrainagro a organisé avec efficacité les travailleurs des plantations de bananiers en Colombie, où les niveaux de violence et de harcèlement sont élevés. Elle démontre l'importance du dialogue social entre Sintrainagro et le principal producteur de bananes de la région (Augura). Une convention historique bénéficie maintenant à 25000 travailleurs (95 per cent de la main-d'œuvre). La plupart des travailleurs colombiens ne sont pas syndiqués et ne peuvent donc pas négocier de meilleures conditions de travail. Cet accord, l'un des rares qui aient jamais été négociés dans l'histoire de l'industrie en Colombie, fait l'objet d'un document contraignant couvrant les 350 bananeraies de la région d'Urabá.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 9 (Corée)** fournit un exemple de la manière dont le Syndicat des femmes coréennes (Korean Women's Trade Union – KWTU) a négocié avec succès une convention collective sur la prévention et les interventions en matière de harcèlement sexuel, à la suite d'une plainte déposée par une victime de harcèlement sexuel dans un dortoir universitaire. Pour les efforts qu'il a déployés, le syndicat a reçu le prix de la « Femme de l'année » lors de l'Assemblée des femmes du Daegu-Gyeongbuk en mars 2013. Depuis lors, il a conclu d'autres conventions collectives sur le harcèlement sexuel pour la protection des travailleurs de l'éducation, des agents d'entretien et d'autres personnels apparentés.
- ❑ **L'étude de cas de l'UNI n° 1 (Brésil)** fournit un exemple de convention collective nationale conclue entre le Syndicat des employés de banque de São Paulo, d'Osasco et de la région (Contraf-CUT) et les employeurs. Celle-ci comporte des clauses destinées à prévenir la violence physique, psychologique et verbale et l'intimidation des travailleurs par les employeurs, les responsables, les collègues et les clients, et elle prévoit une indemnisation en cas de blessures ou de décès d'un membre du personnel en cas de vol à main armée. Outre

l'accord national, les syndicats négocient sur des questions spécifiques dans chaque banque locale. Des négociations ont également lieu dans le cadre de la commission bipartite de l'égalité des chances, de la commission bipartite de la santé et des conditions de travail, et de la commission de la sécurité. Le syndicat exerce des pressions sur les banques pour obtenir l'extension de la convention collective par l'inclusion de clauses prévoyant la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels organisationnels, et par la promotion de la sécurité sur les lieux de travail.

- **L'étude de cas de l'UNI n° 3 (Espagne)** souligne le rôle joué par les syndicats, en l'occurrence les CCOO-FSC, dans la conclusion d'accords sur des plans d'égalité sur les lieux de travail dans les entreprises comptant plus de 250 travailleurs – accords qui sont prévus par la législation actuelle. Il en est résulté des négociations syndicat/employeurs de clauses

relatives à la violence et au harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. Toutefois, comme la législation ne concerne que les grandes entreprises, il a été plus difficile de parvenir à des accords dans les petites entreprises, où travaillent la majorité des femmes. On trouve un modèle de bonne pratique décrite dans cette étude de cas dans la politique de travail négociée avec Vodafone, qui couvre à la fois le harcèlement sexuel au travail et les congés et soutiens pour les victimes de violence domestique.

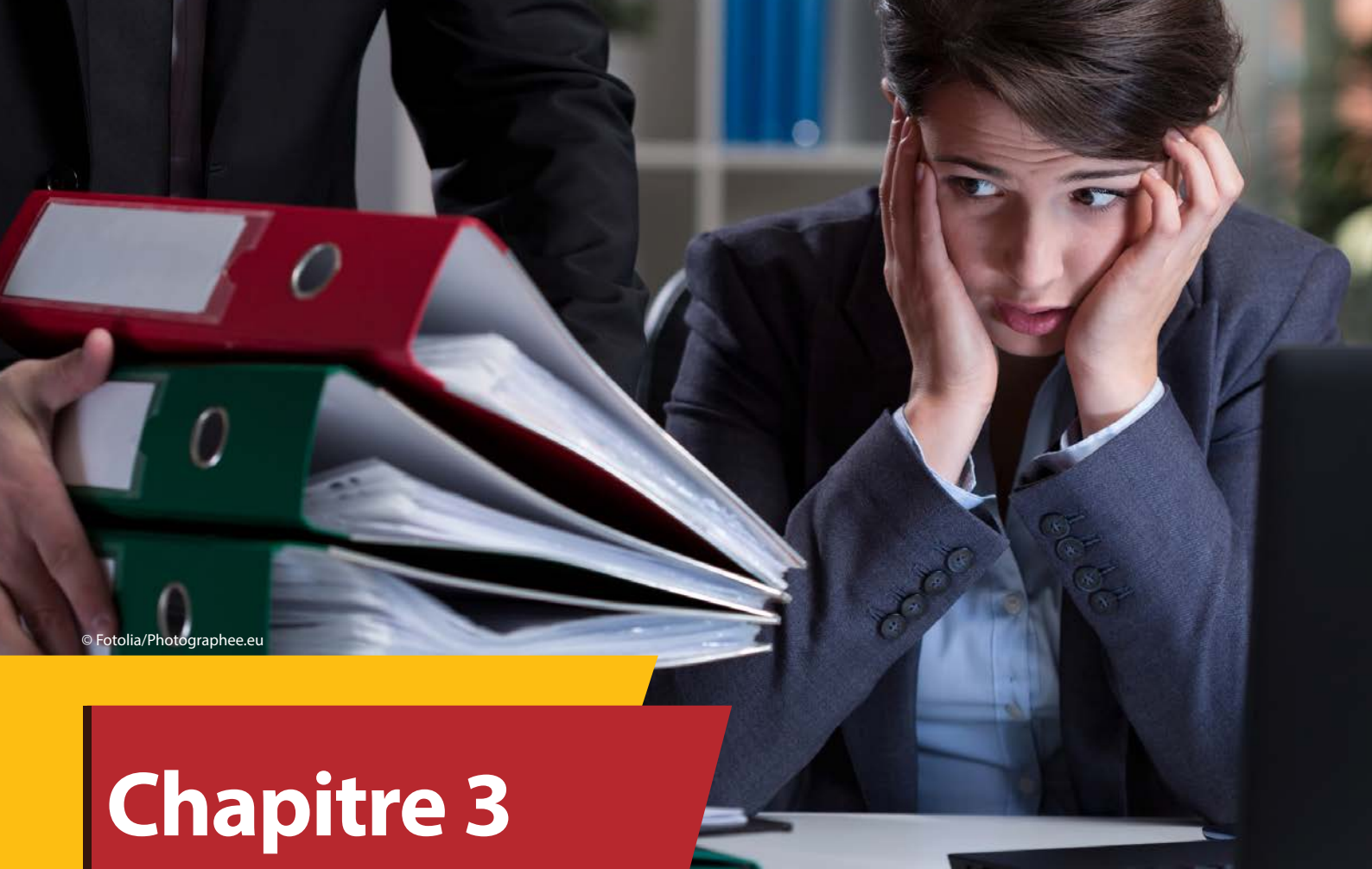
- **L'étude de cas de l'UNI n° 4 (Ghana),** émanant de l'Industrial & Commercial Workers' Union (ICU), montre le bon fonctionnement du système bipartite et tripartite de relations de travail. Toutefois, il existe encore un déficit de politiques et d'accords assurant une protection contre la violence sur les lieux de travail. L'ICU a travaillé intensément pour inclure des clauses relatives au harcèlement sexuel dans toutes



les conventions collectives auxquelles elle est partie prenante, mais elle s'est heurtée aux réticences de nombreuses entreprises à inclure ce type de clauses. Dans le cas des travailleurs temporaires/occasionnels, aucune protection n'est possible, car ils ne sont pas couverts par les conventions collectives.

- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 3 (Canada)**, qui provient du Syndicat des métallos, montre comment des délégués d'entreprise responsables de négociations ont bénéficié de formations, d'informations et de libellés types pour la négociation d'accords sur la violence domestique au travail. À ce jour, trois conventions collectives ont été conclues par le syndicat sur la base de ces meilleures pratiques, et l'organisation intensifie ses efforts dans cette direction.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 1 (Suède)** est un exemple provenant de la Swedish Hotel and Restaurant Workers Union (HRF), qui a accentué ses efforts au cours des dernières années pour négocier des accords locaux destinés à faire face au niveau croissant du harcèlement sexuel infligé par des tiers au travail. Des accords ont été signés avec des employeurs du secteur hôtelier et au niveau central avec Visita, l'association suédoise des employeurs de l'hôtellerie. Les représentants syndicaux locaux bénéficient de conseils et sont formés à la négociation d'accords locaux.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 8 (Philippines)** souligne les succès syndicaux remportés dans les négociations liées à la lutte contre le harcèlement sexuel et autres formes de violence au travail. C'est ainsi que la NUWHRAIN (National Union of Workers in Hotel, Restaurant and Allied Industries) a conclu une convention collective sectorielle qui prévoit des sanctions pour harcèlement sexuel entre pairs, bien que la législation nationale restreigne les sanctions aux actes commis par des personnes en position d'autorité. L'accord charge également les entreprises de tenir des séminaires sur le harcèlement. Dans le secteur de la restauration rapide, toutefois, le Respect FastFood Workers' Alliance (RESPECT) a rencontré des problèmes et une résistance de la part des employeurs, et aucun accord n'a encore été conclu.
- ❑ **L'étude de cas d'IndustriALL n° 1 (Philippines)** présente les exemples de deux conventions collectives signées entre des syndicats et des employeurs actifs dans le secteur de l'électronique aux Philippines. La première est une convention conclue entre Mitsumi Philippines, entreprise établie dans une zone franche d'exportation, et la Mitsumi Philippines Works Union (MPWU). Cet accord historique a conduit à l'établissement d'une commission du décorum et des investigations (CDI), à des consultations régulières avec les travailleurs et à une action de sensibilisation au harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. La seconde convention sur le harcèlement sexuel a été conclue entre la Matole Philippines Corporation, entreprise d'électronique dont la majorité des travailleurs sont des femmes, et la Matole Philippines Labor Union (KAPLU). Elle a également conduit à l'établissement d'une CDI, telle que le prévoit la législation actuelle.
- ❑ **L'étude de cas d'IndustriALL n° 2 (Myanmar)** met en relief certaines des difficultés rencontrées par la Myanmar Mine Works' Fédération (MWFm) dans la lutte contre la violence en milieu de travail et la manière dont la MWFm a sensibilisé à ce type de violence, considéré comme une question syndicale. Elle y est parvenue en engageant un dialogue social avec les employeurs et en proposant d'inclure dans la convention collective une clause destinée à prévenir la violence et le harcèlement au travail. À ce jour, quatorze accords d'entreprise ciblant la violence en milieu de travail ont été signés. Il en est résulté une réduction du nombre des incidents de violence liée au travail, ce qui est aussi dû partiellement au fait qu'un plus grand nombre de travailleurs, en particulier des femmes, des jeunes gens et des travailleurs migrants, ont bénéficié d'un emploi contractuel assurant davantage de sécurité.





© Fotolia/Photographie.eu

## Chapitre 3

# La violence et le harcèlement en tant qu'enjeux de sécurité et santé au travail

La violence et le harcèlement au travail représentent un risque pour la santé et la sécurité au travail, et c'est souvent grâce à des programmes de SST que les syndicats ont pu acquérir un certain poids pour débattre de ces formes de comportement et les prévenir. En Europe, par exemple, l'intérêt accru porté aux risques psychosociaux au travail a fait que la prévention de la violence devienne une question centrale de sécurité et de santé et fasse l'objet d'évaluations des risques et de programmes de prévention. Les travailleurs peuvent être exposés aux risques de harcèlement de différentes manières. Le syndicat SCFP canadien considère que le harcèlement doit être compris comme un problème de santé au travail qui menace la sécurité physique et psychologique des travailleurs et accroît le stress professionnel. Le harcèlement peut aussi rendre les travailleurs vulnérables à d'autres risques. Selon le SCFP, les travailleurs qui sont affectés par « le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, le racisme,

le colonialisme, le capacitisme et autres formes d'oppression » peuvent subir un niveau disproportionné de harcèlement au travail<sup>72</sup>.

Les études de cas soulignent régulièrement l'importance de la création d'un environnement de travail plus sûr et la nécessité de veiller à l'adoption d'une approche sensible à la dimension de genre et prenant en compte les expériences spécifiques de la violence et du harcèlement au travail vécues par les femmes, ainsi que les discriminations multiples subies par les travailleurs les plus vulnérables. La CSI note l'importance de la sécurité de l'environnement de travail pour l'établissement de relations industrielles solides et productives. Les conditions préalables de la création d'un environnement de travail plus sûr imposent de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, y compris le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'intimidation.

Les études de cas ci-dessous montrent comment les syndicats d'Argentine, d'Afrique du Sud, des Philippines et de Suède ont traité la violence et le harcèlement au travail comme une question de sécurité et santé au travail et de conventions collectives, de formation et de sensibilisation, et elles retracent notamment leurs efforts pour procéder selon une approche sexospécifique.

- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n° 3 (Argentine)** fournit des exemples d'actions menées par des syndicats de professionnels de la santé pour endiguer la violence croissante dans le secteur de la santé, qui affecte particulièrement les travailleuses de première ligne. Par exemple, leur syndicat, la CICOP, a négocié des conventions collectives au nom de ses membres et s'est engagée dans le dialogue social au niveau de l'État/des provinces et au niveau national. Ces actions ont abouti à l'établissement de commissions paritaires de santé et de sécurité et d'une commission sur la violence au ministère de la Santé à Buenos Aires. La législation prévoit également la création de commissions paritaires de santé et de sécurité dans les emplois des secteurs public et privé. S'il n'existe pas de législation nationale contre la violence et le harcèlement

au travail, une législation provinciale sur la question a été promulguée dans la province de Buenos Aires (13168/2003).

- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 3 (Afrique du Sud)** comporte un exemple de programme novateur dirigé par des affiliés de l'UITA, qui forment des délégués à la sécurité et santé au travail au rôle qu'ils joueront dans la prévention de la violence. Cette initiative fait partie d'un projet appuyé par l'UITA et dirigé en coopération avec des représentants du ministère du Travail et certaines des organisations d'employeurs les plus « ouvertes ». Le projet a contribué à la formation de délégués régionaux à la sécurité et santé au travail, qui ont pu accéder aux exploitations agricoles et aux entreprises. Les représentants syndicaux s'efforcent de sensibiliser les adhérents au harcèlement sexuel, qui est très présent dans de nombreuses exploitations. Toutefois, la précarité des conditions de travail et le manque de sécurité de l'emploi font qu'il est difficile aux victimes de se manifester.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 11 (États-Unis)** est un bon exemple de la manière dont la Coalition des travailleurs d'Immokalee a établi le Fair Food Program et un Code de conduite afin de lutter contre le harcèlement sexuel dans les exploitations agricoles, qui emploient principalement des travailleurs migrants. Un des principes de base est de veiller à ce que le harcèlement sexuel soit traité comme un problème de sécurité et de santé. La mise en place de commissions participatives de santé et de sécurité exigée par le Code de conduite a permis aux travailleurs d'aborder le harcèlement comme un aspect de la santé et de la sécurité dans un processus de collaboration avec leurs employeurs. Les travailleurs ont participé à un programme didactique qui traite la protection contre le harcèlement sexuel comme un ensemble de droits important inscrit dans le cadre du Code. Tous les travailleurs reçoivent une brochure « Connaissez vos droits et vos responsabilités » qui vise spécifiquement le harcèlement sexuel, et une vidéo présentée aux travailleurs comporte un scénario de harcèlement sexuel.
- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 5 (Philippines),** provenant de la National Union of Building

<sup>72</sup> Service de l'égalité du SCFP (2014): *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*. Disponible à l'adresse: [https://scfp.ca/sites/cupe/files/harcelement\\_et\\_blessures\\_psychologiques.pdf](https://scfp.ca/sites/cupe/files/harcelement_et_blessures_psychologiques.pdf)

and Construction Workers (NUBCW), décrit une initiative visant à combattre le harcèlement sexuel par la mise en œuvre du Projet de formation aux compétences non traditionnelles (2004-2010). Le programme inclut la lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que contre le VIH-sida, comme un aspect de la sensibilisation et de la formation à la SST. Les syndicats locaux de la NUBCW dans le secteur formel incluent la question du VIH/sida dans leurs conventions collectives, et la NUBCW a mis en place un organisme juridique pour assurer un appui dans les conflits du travail. L'introduction de la Loi contre le harcèlement sexuel de 1995 a marqué un tournant et posé le problème du harcèlement sexuel non souhaité sur les lieux de travail, ainsi que dans les institutions éducatives et sportives. Les syndicats soulignent que ce sont le lobbying et les actions de sensibilisation menés par les syndicats aux Philippines qui ont fait du harcèlement sexuel un problème de SST qui est désormais reconnu comme tel par les employeurs.

□ **L'étude de cas de l'ISP n° 2 (Philippines)** montre comment l'Alliance of Filipino Workers (AFW) a mis en lumière, dans le cadre de sa participation au projet de l'ISP sur le genre et la santé, le niveau croissant de violence et de harcèlement au travail dans le secteur de la santé en tant que problème de SST. Le syndicat a organisé un programme de formation de formateurs sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, et il a inclus des clauses relatives au harcèlement sexuel dans les conventions collectives. Le projet a cherché à sensibiliser à la violence et au harcèlement au travail en tant que risque psychosocial, basé sur les Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé, à l'élaboration desquelles l'ISP a participé. Des dirigeants syndicaux ont été formés à l'exécution de programmes de formation syndicale sur la violence au travail dans le secteur de la santé, ce qui a eu pour effet de renforcer la commission de la SST de la confédération et sa capacité de négocier une amélioration de la réglementation relative à la SST dans



les hôpitaux privés. L'étude de cas note que le lobbying et les actions de sensibilisation menés par les syndicats aux Philippines ont fait du harcèlement sexuel un problème de SST qui est désormais reconnu comme tel par les employeurs.

□ **L'étude de cas de l'UITA n° 1 (Suède)**

illustre la manière dont la Swedish Hotel and Restaurant Workers Union (HRF) a mis résolument l'accent sur le harcèlement sexuel en tant que problème de sécurité et de santé. Le syndicat établit un lien entre les emplois précaires, le taux de roulement élevé du personnel et les mauvaises conditions de travail, d'une part, et d'autre part l'exposition à différents problèmes de SST, dont la violence et le harcèlement. Le syndicat a formé des délégués locaux et régionaux à la sécurité et leur a fourni des outils permettant de reconnaître et de combattre le harcèlement sexuel sur leurs lieux de travail. Il considère qu'une politique de santé et de sécurité devrait spécifier la position de l'employeur sur la question, énoncer clairement les règles et les directives à appliquer pour traiter les problèmes éventuels, et être mise en œuvre dans le cours des activités quotidiennes. Elle devrait spécifier les recours dont disposent les travailleurs pour obtenir de l'aide et du soutien et préciser qu'elle s'applique également en cas de conflit d'intérêts entre membres. Selon la Loi contre la discrimination, les employeurs et les syndicats sont conjointement responsables de la prévention de la discrimination sur le marché du travail.

## Chapitre 4

# Le rôle de la législation sur la violence dans le monde du travail

Il existe dans beaucoup de pays des mesures visant à combattre et à prévenir la violence contre les femmes, mesures qui comportent des lois, des programmes gouvernementaux, des stratégies et des plans d'action nationaux. La plupart d'entre elles sont centrées sur la violence domestique. C'est ainsi que les Nations Unies, le Conseil de l'Europe et certains pays d'Amérique latine, par exemple, ont mis en œuvre des conventions et d'autres dispositions réglementaires qui imposent des obligations aux États parties<sup>73</sup>. Toutefois, il est rare que ces mesures soient centrées sur le monde du travail.

Un grand nombre d'études de cas relèvent l'absence d'une législation spécifique pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail et affirment la nécessité d'une convention

<sup>73</sup> ONU Femmes (2015): *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016. Transformer les économies, réaliser les droits*. Disponible à l'adresse: [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport\\_fre\\_06\\_05.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf)

de l'OIT pour établir les obligations auxquelles les gouvernements et les employeurs doivent se conformer. Plusieurs études de cas soulignent l'importance du rôle de catalyseur de la législation, qui apporte une légitimité et « ouvre les portes » aux syndicats afin qu'ils négocient des accords visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. Les syndicats soulignent toutefois que la mise en œuvre de la législation est impossible sans l'existence d'un système de relations industrielles fonctionnel qui facilite les négociations syndicat/employeur aux niveaux du secteur et de l'entreprise. L'ITF va plus loin en affirmant que l'amélioration de la législation concernant la violence envers les travailleuses des transports est importante, mais insuffisante: un autre problème est posé par la sous-déclaration, car beaucoup de travailleuses des transports doivent affronter une culture du milieu de travail dans laquelle il peut arriver qu'on ne les croie pas ou que des représailles s'ensuivent.

Selon ONU Femmes, dès 2014, 125 pays avaient adopté une législation concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail<sup>74</sup>. Dans certains pays, la législation exige que des conventions collectives soient conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise pour assurer l'établissement de procédures efficaces. Il en va ainsi en Belgique, par exemple, de la Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail du 28 février 2014, qui expose en détail les obligations des employeurs. Ceux-ci sont tenus de jouer un rôle préventif et d'élaborer des procédures efficaces impliquant les commissions paritaires employeur-syndicat sur la sécurité et la santé et les « personnes de confiance » sur les lieux de travail, qui apportent un soutien confidentiel aux victimes. En Espagne, la législation prévoit des plans d'égalité sur les lieux de travail, qui comportent également des dispositions relatives à la prévention du harcèlement sexuel. Les syndicats signalent un défaut de couverture dans les petites entreprises, où travaillent la majorité des femmes. En Australie et au Canada, les syndicats se sont impliqués activement dans l'établissement de conventions d'entreprise sur la violence domestique en tant que problème lié au lieu de travail. Ils soulignent la nécessité de disposer d'un robuste cadre juridique protégeant tous les travailleurs, ainsi que de solides systèmes de négociation collective, afin d'élaborer des politiques efficaces en milieu de travail. La législation est considérée

comme revêtant une importance particulière dans la mesure où elle fait obligation aux gouvernements et aux employeurs de prévenir et de combattre la servitude pour dettes et la traite de personnes à des fins d'exploitation de leur travail ou d'exploitation sexuelle, et de protéger les travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques.

En Inde, une législation exigeant l'établissement de comités internes de traitement des plaintes sur les lieux de travail pour combattre le harcèlement sexuel a été adoptée avec la Loi relative au harcèlement sexuel des femmes sur les lieux de travail (2013). Un arrêt de la Haute Cour bangladaise recommande la création de comités anti-harcèlement dans les usines, cependant que la Loi de prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail (2015) impose des obligations similaires au Népal. La législation indienne exige que les comités de traitement des plaintes comportent un cadre supérieur de sexe féminin et un membre d'une ONG ou d'une association « attaché à la cause des femmes, ou une personne connaissant les problèmes relatifs au harcèlement sexuel ». La moitié au moins des membres de ces comités doivent être des femmes. Si les syndicats ont joué en Inde un rôle actif dans la création des comités de traitement des plaintes, il subsiste encore un certain nombre de problèmes: la législation ne protège pas les travailleuses de l'économie informelle ni les travailleurs des petites entreprises; il existe une incompréhension du harcèlement sexuel; et enfin de nombreux employeurs opposent une résistance. Cependant, la législation représente un premier pas dans l'implication des syndicats, notamment dans les entreprises non syndiquées, et elle a conduit à des conventions collectives qui stipulent, entre autres, que le harcèlement est une forme d'inconduite pour laquelle un salarié ou un employeur peuvent être sanctionnés<sup>75</sup>.

Aux Philippines, la Loi contre le harcèlement sexuel (1995) s'applique au harcèlement sexuel non souhaité dans les entreprises et dans les institutions éducatives et sportives. Elle exige que chaque entreprise établisse une « commission du décorum » pour mener des investigations sur les cas de harcèlement sexuel et les résoudre, avec la participation de la direction et des travailleurs ou des syndicats. Ces derniers ont collaboré très activement avec les entreprises pour mettre en

74 *Ibid.*

75 Sankaran et Madhav, 2011.

place ces commissions et continuer à jouer un rôle dans la sensibilisation sur les lieux de travail.

Outre la législation qui fournit un cadre pour le dialogue social et la négociation collective visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail, il est essentiel qu'un partenariat effectif s'établisse entre le gouvernement, les employeurs, les syndicats et la société civile. À cet égard, l'ISP considère qu'un financement adéquat et la mise en œuvre effective de formes intégrées des politiques publiques, y compris de services publics de qualité, sont indispensables pour assurer l'efficacité des mesures de prévention de la violence et du harcèlement, et de protection des victimes.

Les études de cas ci-dessous montrent l'importance du rôle de facilitation de la législation, combinée avec des systèmes de relations industrielles efficaces, pour la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

- **L'étude de cas de l'UNI n° 6 (Népal)** décrit l'implication des syndicats du Népal dans des campagnes et dans la mise en œuvre

d'initiatives contre le harcèlement sur les lieux de travail, après l'introduction de la Loi de prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail (2015). Cette action a ouvert la voie à de nouvelles formes de dialogue entre les employeurs et les dirigeants syndicaux, et elle a permis aux syndicats d'accéder aux entreprises.

- **L'étude de cas de l'UNI n° 2 (Inde)** indique comment, dans le secteur bancaire, l'All India Bank of Baroda Employees Federation s'est engagée activement avec la direction dans la mise en place de comités des plaintes à fonctionnement confidentiel, tels que le prévoit la Loi relative au harcèlement sexuel des femmes sur les lieux de travail (prévention, prohibition et réparation) (2013).
- **L'étude de cas de l'IBB n° 5 (Philippines)** examine le point de vue des affiliés de l'IBB, qui, avec d'autres syndicats des Philippines, considèrent la discrimination à l'égard des femmes comme une forme de violence sur les lieux de travail. Les syndicats affirment par conséquent que les lois relatives à l'égalité des genres et à la violence à l'égard des femmes



(la Magna Carta concernant les femmes, la Loi sur la santé procréative et la Loi contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants) doivent prendre en compte la violence sur les lieux de travail. Sous l'impulsion de leurs comités de femmes, la NUBCW et les Associated Labour Unions (ALU) ont été en première ligne dans la campagne pour l'adoption de ces lois. L'une des difficultés mentionnées par les syndicats est qu'en dépit de la législation relative au harcèlement sexuel au travail, la culture philippine tolère et même encourage ce type de comportement, et que bien des femmes craignent la victimisation en cas de signalement de violence.

- ❑ **L'étude de cas de la CSI n° 3 (Honduras)**, qui revêt la forme d'un rapport du Solidarity Center, documente des cas de harcèlement sexuel au Honduras. Les chercheurs ont constaté que le gouvernement du Honduras persiste dans le non-respect des normes internationales et de la législation nationale. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale omet de superviser les entreprises établies dans le pays et de vérifier leur conformité aux garanties et aux droits assurés aux travailleurs par la Constitution, et notamment au droit des femmes de ne pas être victimes de discrimination sous la forme de harcèlement sexuel. Le rapport recommande que l'État du Honduras, par l'intermédiaire du ministère du Travail, de l'Inspection générale du travail et de l'Institut national de la femme, inspecte et assure le suivi des relations entre travailleurs et employeurs, et qu'il applique la législation appropriée pour combattre le harcèlement sexuel au travail.
- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 3 (Canada)** montre comment le Syndicat des métallos canadien a milité en faveur d'un environnement juridique favorable comportant des dispositions prévoyant des congés pour les victimes de violence domestique et des obligations faites aux employeurs en vue d'éliminer les violences sexuelles et autres sur les lieux de travail. Le syndicat considère que la législation contribue à diffuser la sensibilité au problème de la violence, conforte les demandes des syndicats en faveur d'actions de la part des employeurs et légitime les expériences vécues par les victimes de violence. Même s'il existe des lois imposant des actions spécifiques aux employeurs ou prévoyant

des droits spécifiques pour les travailleurs, il arrive que ces derniers ne bénéficient pas de ces actions ou de ces droits en cas de réticences des employeurs. Le Syndicat des métallos considère qu'un système de relations industrielles fonctionnel, autrement dit une relation respectueuse et productive entre les syndicats et les employeurs, est de la plus haute importance pour assurer l'exécution des programmes et activités prescrits. En l'absence de protections juridiques spécifiques, un système fonctionnel de ce type est essentiel pour garantir les droits et la sécurité des travailleurs.





© OIT/J. Maillard

## Chapitre 5

# Thèmes et questions spécifiques abordés dans les études de cas

Ce chapitre dégage quelques thèmes et problèmes spécifiques évoqués dans les études de cas, parmi lesquels le trafic à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle, les travailleurs migrants, la vulnérabilité économique, le travail atypique, les nouvelles formes de travail, la violence exercée par des tiers, notamment dans le secteur de la santé, les déplacements sur le chemin du travail et la violence contre les travailleurs des transports, le rôle des politiques publiques et leur application, et la violence domestique en tant que problème lié au milieu de travail.

### **5.1 La traite et le trafic d'êtres humains à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle**

Plusieurs études de cas mettent en relief les formes extrêmes d'exploitation et de vulnérabilité des

travailleurs qui sont l'objet de trafic à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle. Les travailleurs soumis à ce trafic et qui vivent dans la crainte de la violence parce qu'ils travaillent en servitude sont parmi les plus exploités et les plus mal protégés. L'UITA indique par exemple que les femmes et les filles représentent ensemble environ 80 pour cent des victimes de la traite dans le secteur agricole. De son côté, la CSI fournit des données selon lesquelles les femmes et les filles constituent 55 pour cent des victimes du travail forcé dans le monde, dont le nombre est estimée à 20,9 millions, et 98 pour cent des personnes livrées à l'exploitation sexuelle, dont le nombre est estimé à 4,5 millions. La FSI IndustriALL et des syndicats et ONG nationaux indiens ont dénoncé le système sumangali, forme de travail forcé répandue dans le Tamil Nadu, selon laquelle des intermédiaires offrent à la famille d'une jeune fille une somme d'argent intéressante qui sera versée au terme d'un contrat de travail de trois ans effectué dans une usine de textile. Les salaires n'étant versés qu'à la fin du contrat, les employeurs détiennent un pouvoir considérable sur les femmes, ce qui rend celles-ci vulnérables à la violence et aux abus sexuels<sup>76</sup>.

Les trois études de cas ci-dessous illustrent les risques de trafic d'êtres humains et examinent les réactions syndicales à ces pratiques dans le secteur agricole du Myanmar et les industries de l'hôtellerie et de la pêche aux Philippines, ainsi que les problèmes du travail en servitude dans le secteur agricole en Inde.

- L'étude de cas de l'UITA n° 6 (Myanmar) décrit les actions menées par l'Agriculture and Farmers Federation of Myanmar pour prévenir le trafic de travailleurs dans le secteur agricole. Ce syndicat a joué un rôle important dans l'appui apporté aux victimes, en majorité des femmes, pour les aider à obtenir justice. L'étude de cas fait ressortir les formes extrêmes de violence, y compris le trafic d'êtres humains, exercée contre les femmes dans l'agriculture et dans les fermes, qui démontrent l'existence d'un lien étroit entre le risque de violence, l'emploi précaire et la vulnérabilité économique.
- L'étude de cas de l'UITA n° 8 (Philippines) documente l'action syndicale menée pour combattre le harcèlement et la violence sexuels

et indique que le syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, la NUWHRAIN, a conclu des accords avec un certain nombre d'hôtels pour qu'ils affichent dans leurs locaux des documents conçus pour limiter le tourisme sexuel impliquant des enfants. Dès 1994, le précurseur du SENTRO, l'Alliance of Progressive Labour (APL), a régulièrement adopté des résolutions relatives au harcèlement et à l'exploitation sexuels, interdisant à ses membres de s'engager dans ces formes de violence contre les femmes, que ce soit comme auteurs de violence ou comme clients. Cette mission a été reprise par la Samahang United Workers Union du groupe d'entreprises Citra Mina, qui a organisé des travailleuses contractuelles pour contester la culture fortement patriarcale de l'industrie thonnière, dans laquelle des femmes sont régulièrement victimes de la traite et attirées par des proxénètes dans la prostitution.

- L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde) donne des exemples, fournis par quatre syndicats, de mesures qu'ils ont prises pour combattre la discrimination et la violence contre les femmes, démontrant l'existence d'un lien entre le travail en servitude et un niveau élevé de violence sexiste. La Gujarat Agriculture Labour Union (GALU), par exemple, a cherché à soutenir les victimes et à combattre les formes extrêmes de violence contre les femmes économiquement vulnérables qui sont vendues comme des marchandises par leurs maris et leurs familles. Le travail en servitude, la crainte de la stigmatisation familiale, l'isolement et le manque de protection signifient que les femmes doivent souvent souffrir en silence. Des exemples évoquent la prise en charge et la représentation par des syndicats de femmes assujetties au travail en servitude qui avaient été victimes de manière répétée d'abus physiques et sexuels, y compris le viol, pendant leur travail.

## 5.2 Travailleurs migrants

Plusieurs FSI rendent compte de l'exploitation et de la violence subies par les employées domestiques, qui sont exposées à des risques de harcèlement et de violence considérables. L'UITA évoque par exemple les millions de femmes qui sont contraintes de travailler en dehors de leur pays d'origine. Les

76 Pour plus d'informations, voir: Morris et Pillinger, *op. cit.*



© OIT/ M. Crozet

travailleuses migrantes se trouvent dans une situation plus vulnérable que leurs collègues masculins, car elles sont discriminées non seulement en tant que migrantes, mais aussi en tant que femmes. Des données provenant de plusieurs secteurs révèlent également que le travail forcé et la traite des femmes sont en augmentation. Dans bien des cas, les travailleurs migrants entreprennent des voyages périlleux et subissent l'exploitation et la discrimination au travail comme dans leur milieu de vie. La dépendance de pratiques de recrutement sans éthique et de faux agents recruteurs laisse de nombreux travailleurs exposés aux risques de la traite, notamment en vue de leur exploitation sexuelle. Quand les travailleurs migrants sont sans papiers, il est fréquent qu'ils ne puissent pas faire appel à la protection des autorités. Comme le constate ONU Femmes, un grand nombre d'employées domestiques subissent des abus et des violences physiques et sexuels systématiques.

Pour elles ainsi que pour des millions d'autres travailleurs à faible revenu, le salaire minimum constitue une étape essentielle vers l'exercice de leur droit à un niveau de vie adéquat. Des actions pour mettre fin au harcèlement et à la violence contre les femmes sur le lieu de travail sont également primordiales

pour rétablir leur dignité<sup>77</sup>.

Il existe de nombreux exemples d'organisation de travailleurs migrants par des syndicats. En 1990, par exemple, des travailleurs migrants vivant au Royaume-Uni, dont beaucoup d'employés domestiques, ont constitué le centre communautaire Kalayaan et adhéré à la Transport and General Workers' Union. La vulnérabilité des travailleurs agricoles migrants a été largement documentée par Human Rights Watch<sup>78</sup>, dans des situations où une culture de la violence et du harcèlement se perpétue parce que des travailleurs saisonniers, migrants et illégaux ne veulent pas perdre leurs emplois, et que les travailleurs sont dépendants des employeurs pour leur logement et leur transport. La CSI mentionne un cas de violences physiques et sexuelles, y compris

<sup>77</sup> ONU Femmes (2015), *op. cit.*

<sup>78</sup> Human Rights Watch (2012): *Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment*. Disponible à l'adresse: <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexualviolence-and-sexual>

la torture, d'employés domestiques à Hong Kong<sup>79</sup>, ainsi que des campagnes visant à obtenir réparation et à assurer une meilleure protection pour les travailleurs migrants domestiques des États du Golfe<sup>80</sup>. Certains syndicats internationaux ont établi des connexions entre des syndicats de pays d'origine et de destination. Ainsi, le règlement de l'UITA permet aux membres d'un syndicat affilié à l'UITA dans un pays d'origine d'adhérer automatiquement à un syndicat affilié à l'UITA et de recevoir son soutien dans le pays vers lequel ils ont migré. L'UITA considère que cette possibilité pourrait être utilisée beaucoup plus largement pour protéger les travailleurs migrants, dont beaucoup sont des femmes. De manière similaire, le programme de migration de l'ISP a cherché à établir des connexions entre les syndicats des pays d'origine et de destination, et le syndicat a mené une campagne active pour sensibiliser aux pratiques de recrutement non éthiques, aux droits des travailleurs migrants, en particulier les travailleuses sociales et les travailleuses dans le domaine des soins de santé, et à l'impact de la migration des travailleurs des services publics sur l'offre de services publics de qualité.

Les études de cas ci-dessous soulignent qu'il importe de protéger les travailleurs migrants, qui sont particulièrement exposés aux risques de violence et de harcèlement.

- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 1 (Inde)** décrit la violence que subissent les travailleurs vulnérables des briqueteries, dont beaucoup sont des migrantes faiblement éduquées. Dans ce secteur, la majorité des femmes, qui sont des travailleuses informelles, ne bénéficient d'aucune protection en vertu de la loi de 2013 relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le secteur est caractérisé par le recours au travail familial, la rémunération à la pièce, les violations régulières des droits des travailleurs et des conditions de vie déplorables. Le travail des enfants, le travail asservi, les retards de paiement et les refus de prestations sociales, le manque d'équipements réservés aux femmes, les mauvaises conditions de travail, et enfin le harcèlement sexuel et la violence physique, sont quelques-uns des problèmes courants que doivent affronter les travailleurs.

79 <http://en.hkctu.org.hk/hong-kong/press-release-and-statement/hk-statement-on-the-guilty-verdict-of-erwianas-employer>

80 Pour plus d'informations, voir: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en> and 2014 action: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increasemigrant>

- ❑ **L'étude de cas de la CSI n° 1 (Indonésie)** attire l'attention sur les violences physiques et sexuelles subies par les femmes indonésiennes que la traite a conduites en Malaisie comme employées domestiques et relate l'histoire inspirante d'une femme qui, dans cette situation, a voulu obtenir justice. La défense des droits et le soutien ont été assurés par Unimig, le syndicat des travailleurs migrants, qui est affilié à ASPEK Indonesia, lui-même affilié à la confédération KSPI. Beaucoup de femmes indonésiennes migrent pour aller travailler comme employées domestiques en Malaisie, et il a été constaté en 2013 que 180000 d'entre elles travaillaient dans ce pays. Un grand nombre de ces femmes subissent des niveaux élevés d'exploitation et de violence.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde)** décrit l'expérience de quatre syndicats en matière de lutte contre la discrimination et la violence contre les femmes, ainsi que les risques de violence et d'exploitation auxquels sont exposés les jeunes travailleurs agricoles migrants.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 7 (Pakistan)** illustre la détresse des travailleurs appuyés par la Sindh Massi Union, qui a organisé 80 travailleurs domestiques asservis qui essaient de racheter les dettes de leurs familles. Vivant dans la pauvreté, ils se rendent dans des secteurs résidentiels de la ville pour travailler pour des familles et reçoivent la « *zakat* » (aumône) pendant le ramadan. Nombre d'entre eux font face à la violence verbale et physique et travaillent dans de mauvaises conditions, avec de bas salaires et de longues heures de travail. La Sindh Massi Union a pour objet de renforcer le syndicat en accroissant le nombre de ses adhérents et a l'intention d'établir un plan d'action.

## 5.3 Vulnérabilité économique, pauvreté et bas salaires

Toutes les FSI et la CSI soulignent le lien existant entre la violence et la vulnérabilité économique des femmes, la pauvreté et les bas salaires. L'UITA, par exemple, affirme que la vulnérabilité économique ne permet pas aux travailleurs, et notamment aux femmes, de se retirer de situations violentes, que

ce soit dans la famille et au travail. La pauvreté et l'impossibilité d'avoir accès à un travail décent font que les femmes ne disposent pas de l'indépendance économique nécessaire pour échapper à la violence domestique. L'UITA considère qu'un salaire de subsistance réduirait leur vulnérabilité et les risques associés.

Certaines études de cas mettent en relief la vulnérabilité économique et le risque de violence dans les situations de servitude pour dettes ou de travail sous contrainte pour dette, dans lesquelles la violence infligée aux femmes est liée au fait qu'elles sont considérées comme étant la propriété des hommes. Les veuves se voient refuser l'accès aux droits fonciers et aux prestations gouvernementales, et les travailleuses ne peuvent bénéficier des prestations familiales accordées aux hommes, telles que le logement et les salaires en nature sur les plantations. La vulnérabilité économique et la pauvreté font que les travailleurs sont soumis à des pratiques de recrutement contraires à l'éthique par des intermédiaires illégaux ou des trafiquants.

L'ISP affirme l'existence de liens étroits entre la santé, la protection sociale et la réalisation de l'égalité de genre. Mettre fin à la pauvreté et réaliser les Objectifs de développement durable des Nations Unies exige que soient offerts des services publics de qualité dans des domaines tels que la nutrition, la santé et l'éducation, qui sont essentiels pour la réduction de la vulnérabilité économique.

La violence à l'encontre des femmes et des petites filles peut être physique, sexuelle, psychologique ou économique. Elle est motivée par la conviction solidement enracinée selon laquelle la femme n'est pas l'égale de l'homme. Cette conviction façonne la vie réelle de millions de femmes et de petites filles qui n'ont ni possibilité de s'exprimer, ni liberté, ni indépendance économique, ni égalité d'accès à l'éducation ou au travail. La violence à l'encontre des femmes et des petites filles se produit dans des lieux privés et publics, et dans des espaces physiques aussi bien que virtuels. La violence à l'encontre des femmes et la menace d'y recourir privent les femmes de leurs droits humains élémentaires. (Résolution du Congrès de l'ISP)<sup>81</sup>

La CSI considère que la vulnérabilité et l'insécurité économiques des travailleurs informels représentent un défi considérable pour la protection des droits

des travailleurs<sup>82</sup>. L'insécurité a de profondes répercussions pour les femmes et affecte leur capacité de nourrir leurs familles et d'éduquer et élever leurs enfants. La pauvreté des ménages – en partie entretenue par le manque d'emplois décents accessibles aux femmes – est le facteur primordial qui entrave la scolarisation des enfants<sup>83</sup>.

L'UITA souligne la vulnérabilité des travailleuses indiennes sous contrat, qui sont exposées au viol et à la violence quand elles font de l'autostop pour se rendre à l'usine Ferrero éloignée. Des rapports font également état de violence domestique sur les plantations de thé de l'Assam, et de violences physiques et sexuelles commises sur des travailleuses enceintes par des superviseurs masculins sur les plantations de thé du Bengale-Occidental. Les femmes sont également vulnérables à l'exploitation sexuelle commerciale et à la traite, du fait de l'extrême pauvreté et des famines généralisées provoquées par la fermeture de certaines plantations de thé en Inde comme par la sous-traitance dans l'industrie thonnière aux Philippines. Dans beaucoup d'entreprises, les femmes se soumettent à la violence sexuelle et au viol pour obtenir des emplois ou bénéficier d'une promotion. Cette réalité est extrêmement difficile à documenter, bien que l'UITA soit informée de son existence dans de nombreuses entreprises, car les femmes craignent souvent de perdre leur emploi si elles dénoncent la violence, ou de devenir encore plus vulnérables au harcèlement sexuel. L'UITA constate également que la vulnérabilité économique et la pauvreté ont aggravé les risques de violence domestique.

Il ressort d'un grand nombre d'études de cas provenant de pays en développement que l'un des objectifs essentiels pour les syndicats est de réduire la vulnérabilité économique des femmes, ce qui aura pour effet de réduire le risque de violence. Ce constat a conduit les syndicats à faire campagne pour l'égalité salariale et le salaire de subsistance, et à œuvrer pour l'autonomisation des femmes et leur indépendance économique, en se fondant sur le fait que le patriarcat crée et entretient la vulnérabilité des femmes dans le monde du travail.

<sup>81</sup> [http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN\\_Congress2012\\_WomenCaucus\\_Background\\_Information\\_final\\_web.pdf](http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_final_web.pdf)

<sup>82</sup> CSI (2011): *Vivre dans l'insécurité économique : Les femmes et le travail précaire* (Bruxelles). Disponible à l'adresse: <https://www.ituc-csi.org/vivre-dans-l-insecurite-economique>

<sup>83</sup> Nations Unies (2012): *Rapport 2012 sur les Objectifs du Millénaire pour le développement* (New York). Disponible à l'adresse: [http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/mdg\\_report2012.pdf](http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/mdg_report2012.pdf)



© OIT/ K. Cassidy

Les deux études de cas ci-dessous, qui concernent le secteur agricole, montrent comment la vulnérabilité économique et la pauvreté sont étroitement liées à la violence et au harcèlement au travail.

- ❑ L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde) montre comment des femmes économiquement vulnérables peuvent être vendues comme des marchandises par leurs familles, et comment le manque de protection sociale des travailleurs agricoles et l'existence du travail asservi accroissent leur vulnérabilité à des formes extrêmes de violence. Les exemples montrent l'impact de l'isolement et de la vulnérabilité économique, qui contraignent les femmes à travailler sur des terres appartenant à d'autres personnes, ce qui accroît le risque de violence.
- ❑ L'étude de cas de l'UITA n° 6 (Myanmar) documente le rôle de l'Agriculture and Farmers Federation of Myanmar dans la prévention et la réponse aux violences faites aux femmes dans

le secteur agricole et dans les exploitations, et elle montre que le risque de violence est étroitement lié à la vulnérabilité économique et à la précarité de l'emploi.

## 5.4 Travailleurs informels, formes de travail atypiques et conditions de travail précaires

Il existe une étroite relation entre la vulnérabilité économique et la pauvreté, d'une part, et d'autre part l'augmentation notable des formes atypiques de l'emploi, autrement dit le travail qui n'entre pas dans le champ de la relation d'emploi « normale ». L'OIT inclut dans les formes d'emploi atypiques le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail

intérimaire et autres modalités d'emploi multipartites, les relations d'emploi déguisées et le travail indépendant économiquement dépendant, qui sont devenus dans le monde entier des caractéristiques des marchés du travail contemporains. Selon le rapport de l'OIT sur les formes d'emploi atypiques<sup>84</sup>, il existe clairement, dans les pays développés comme dans les pays en développement, une augmentation du travail atypique qui est associée à une plus grande insécurité pour les travailleurs par comparaison avec l'emploi standard. Le rapport fournit des preuves indiquant que les travailleurs temporaires et à temps partiel, ainsi que les travailleurs en emploi précaire, sont plus exposés au harcèlement sexuel et à la violence au travail que les travailleurs permanents à temps plein. L'OIT dresse ce constat:

La croissance de l'emploi atypique est la résultante de forces multiples. Elle reflète des changements introduits dans le monde du travail par la mondialisation et l'évolution sociale – comme le rôle accru des femmes dans la main-d'œuvre mondiale –, mais aussi des modifications réglementaires. Les lois ont parfois encouragé le recours à l'emploi atypique – que ce soit délibérément ou involontairement – en créant des incitations à son utilisation par les entreprises. Dans d'autres cas, il existe dans la législation des lacunes ou des zones grises qui offrent un terrain fertile pour l'élaboration de modalités d'emploi atypiques. Certaines de ces lacunes proviennent du déclin de la négociation collective dans des pays où les conventions collectives avaient auparavant constitué la forme de réglementation dominante. (P. xii de la version anglaise.)

Selon le rapport de l'OIT *Emploi et questions sociales dans le monde: Des modalités d'emploi en pleine mutation 2015*<sup>85</sup>, basé sur les données disponibles dans différents pays, les trois quarts des travailleurs dans le monde sont titulaires de contrats temporaires ou de courte durée, occupent des emplois informels souvent sans aucun contrat, travaillent pour leur propre compte ou effectuent un travail familial non rémunéré. Plus de 60 pour cent de l'ensemble des travailleurs sont dépourvus de tout contrat de travail. En particulier, la crise économique a accéléré la

croissance de l'emploi informel, secteur dans lequel les femmes sont surreprésentées.

→ **Exemple:** Au Brésil, un projet « Genre et déchets » a mis en lumière la violence domestique subie par les récupérateurs informels de déchets et a aidé à sensibiliser sur la manière de combattre la violence contre les récupératrices de déchets<sup>86</sup>. Dans le cadre d'un programme de recherche-participatif sur « Genre et déchets », ces femmes ont partagé leur expérience de la violence domestique, avec son impact sur leur vie au foyer et au travail. Dans les espaces sûrs créés pour elles, il est apparu que les questions de sexualité, de classe et de race étaient liées à la violence sexiste, de nombreuses récupératrices de déchets étant des femmes noires de la classe ouvrière. Elles ont partagé des récits de luttes contre les formes multiples de la violence au foyer et lié celles-ci à leur autonomisation générale en tant que femmes au sein du mouvement des récupérateurs de déchets. Les expériences personnelles de la violence et les propositions des femmes pour traiter le problème ont ensuite été partagées dans le cadre d'un dialogue avec des hommes et des femmes dirigeants de coopératives de récupérateurs et avec le mouvement national des récupérateurs en vue de sensibiliser au besoin d'œuvrer ensemble à l'égalité de genre.

Les FSI et la CSI affirment la nécessité d'une meilleure protection, par la législation comme au travail, des personnes exerçant des emplois atypiques, et elles considèrent que la suppression du travail précaire réduira les risques de violence et de harcèlement. L'UITA note que la persistance d'une différence de salaire entre hommes et femmes de 20 pour cent, la précarisation et l'« occasionnalisation » accrues de l'emploi, ainsi que la dégradation des conditions de santé et de sécurité, affectent particulièrement les travailleuses des secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration, dans lesquels les horaires prolongés, le stress et les microtraumatismes répétés

<sup>84</sup> BIT (2016c): *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève). Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534521/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534521/lang-fr/index.htm)

<sup>85</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_368569/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368569/lang-fr/index.htm)

<sup>86</sup> Pour plus d'informations, voir: Dias, S. M. et Ogando, A. C. (2015): « Rethinking gender and waste: exploratory findings from participatory action research in Brazil », *Work organization, labour & globalization*, vol. 9, n° 2, hiver 2015. Voir aussi: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project>, qui présente des informations sur le projet, une boîte à outils et un kit pédagogique. Pour plus d'informations sur le mouvement des récupérateurs de déchets au Brésil: <http://wiego.org/publications/engendering-waste-pickers-cooperatives-brazil>

ne sont pas rares.

Les études de cas nationales ci-dessous donnent des exemples de la manière dont des syndicats de Suède, du Canada, de l'Ouganda, de Zambie et d'Indonésie ont abordé les risques de violence associés au travail atypique.

- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 1 (Suède)**, émanant du Syndicat suédois des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (HRF), établit un lien entre la précarité des conditions de travail et le taux élevé de rotation du personnel, d'une part, et d'autre part l'exposition à différents problèmes de santé et de sécurité au travail, dont celui de la violence. Le fait que la plupart des emplois soient temporaires et occasionnels signifie que beaucoup de travailleurs ne signalent pas les violations de leurs droits ni les cas de violences de peur de perdre leurs emplois.
- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n° 1 (Canada)** souligne les préoccupations d'Unifor concernant l'augmentation de l'emploi atypique et des pertes d'emplois, considérée comme un problème majeur conduisant à la précarité des conditions d'emploi. Le programme du syndicat « Women's Advocates » (Intervenantes auprès des femmes) offre une aide précieuse pour atténuer les effets du harcèlement et de la violence domestique au travail, en particulier du fait de la précarité du statut des femmes sur les lieux de travail.
- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n° 3 (Ouganda)**, provenant de l'Amalgamated Transport & General Workers Union, montre comment les activités d'organisation syndicale dans le secteur des transports ont renforcé la confiance des femmes dans le combat contre la violence et l'inégalité. La majorité des femmes sont préposées aux emplois les moins rémunérés et les plus précaires, comme ceux de vendeuses de denrées alimentaires, de commis, de préposées au stationnement ou au nettoyage. Le syndicat s'attaque également à la violence masculine dans le cadre de sa stratégie de prévention du VIH.
- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 2 (Zambie)** souligne les problèmes rencontrés par les travailleurs précaires qui souffrent de mauvaises conditions de sécurité et d'un manque de protection au travail, et par les

travailleurs et les représentants syndicaux qui sont victimes d'intimidation. Les syndicats remarquent que les formes d'emploi précaires rendent les victimes de violence et de harcèlement réticentes à signaler leurs cas, de peur de perdre leurs emplois.

- ❑ **L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde)** décrit les moyens par lesquels l'Imsofer Manufacturing Employees Union a tenté d'organiser des travailleurs précaires, dont la majorité sont des femmes titulaires de contrats occasionnels qui gagnent des salaires de misère, sans protection sociale ni sanitaire et sans sécurité des transports, soit autant de facteurs majeurs qui les exposent au risque de violence. Le syndicat a milité pour qu'il soit mis fin à la discrimination et que soit assurée l'égalité d'accès aux transports.
- ❑ **L'étude de cas de la CSI n° 1 (Indonésie)** illustre les raisons pour lesquelles le travail précaire en Indonésie, par exemple dans la franchise indonésienne de Dunkin' Donuts, a créé des problèmes pour les travailleurs qui ont été exposés à des conditions de travail dangereuses, de bas salaires, de longs horaires et un travail précaire, autant de facteurs qui ont intensifié les risques d'être victimes de violence et de harcèlement au travail et sur le chemin du lieu de travail.

## 5.5 Nouvelles formes d'organisation du travail et pression professionnelle

Un thème récurrent dans de nombreuses études de cas est que la violence et le harcèlement au travail sont de plus en plus associés aux nouvelles formes d'organisation du travail, à la pression professionnelle, au manque de réalisme des objectifs et au stress au travail. Parmi ces facteurs figurent les pressions exercées pour atteindre les objectifs de production imposés par des sociétés multinationales aux usines et aux fermes situées au niveau le plus bas des chaînes d'approvisionnement mondiales et dans les zones franches d'exportation, le recours aux nouvelles technologies comme forme de surveillance des lieux de travail et de contrôle du rendement des travailleurs, et les pressions professionnelles irréalistes et les pénuries de personnel dans les



services publics qui ont été le résultat des mesures d'austérité et de privatisation.

Ces problèmes sont évoqués dans plusieurs études de cas, par exemple par le syndicat brésilien de la banque (CONTRAF) affilié à l'UNI, qui constate que les principales préoccupations des travailleurs sont l'intimidation au travail et l'imposition par la direction d'objectifs de travail abusifs. Un syndicat du secteur de la santé affilié à l'ISP (l'Alliance of Filipino Workers) mentionne la mauvaise organisation du travail et la médiocrité de l'environnement de travail comme des facteurs de conflits entre collègues et de harcèlement. Comme l'indiquent l'ISP et d'autres syndicats, les mesures d'austérité dans le secteur public et l'extension de la privatisation et de l'« occasionnalisation » ont un effet disproportionné sur les travailleurs les plus vulnérables, dont la sécurité de l'emploi est limitée. Parmi ces derniers figurent les femmes, les personnes LGBT et les travailleurs racialisés et autochtones, ainsi que les travailleurs handicapés. Nombre d'entre eux considèrent le harcèlement comme faisant simplement partie de l'emploi. L'ISP estime que la diminution des effectifs, les changements dans l'organisation du travail et l'introduction de nouveaux systèmes de « gestion publique » sont d'autres facteurs qui ont conduit à des niveaux

accrus de stress et de pression professionnelle et à un harcèlement plus intense, en particulier chez les travailleurs des services de santé et des services sociaux de première ligne. En Italie, un syndicat affilié à l'IBB dans le secteur du travail du bois fait également mention du harcèlement sexuel dans ce secteur, pratique qui, selon les syndicats, a augmenté à la suite de changements dans l'organisation du travail et des pressions professionnelles accrues depuis la crise économique.

L'étude de cas de l'UNI n° 7 évoque les lieux de travail de l'avenir et les risques psychosociaux du harcèlement et du stress associés à un usage accru de la technologie au travail, aux activités en ligne, au niveau accru de sous-traitance dans la « gig economy », le « click work » de l'ère du numérique et le travail dans le « cloud ». La surveillance et le contrôle du travail grâce à la nouvelle technologie sont des causes supplémentaires de stress psychosocial et de mauvaise santé. Le stress au travail provoqué par la réduction de l'autonomie et de la vie privée, par la surveillance et le contrôle, ainsi que par l'accroissement des charges de travail, est de plus en plus considéré comme une forme de harcèlement. Quelques progrès ont été réalisés avec la conclusion d'accords avec de grandes entreprises sur la protec-



tion des données personnelles, la protection contre le cyber-harcèlement et la déconnexion du courrier électronique en dehors des heures de travail, mais ces accords restent peu nombreux.

## 5.6 La violence causée par des tiers dans les services publics de première ligne

Certains travailleurs sont exposés à des degrés de violence supérieurs, en particulier la violence causée par des tiers, parce que leurs emplois impliquent des interactions potentiellement dangereuses ou peu sûres avec des tiers. Cela est particulièrement vrai pour les intervenants de première ligne, tels que les policiers, les pompiers, les ambulanciers, les enseignants et les assistants d'enseignement, ainsi que le personnel de santé. Comme le démontre l'ISP, les infirmières de première ligne sont particulièrement exposées au risque de violence causée par des tiers. L'augmentation des cas de violence contre les infirmières sur les lieux de travail est clairement démontrée aux niveaux national et mondial. De nombreux syndicats à travers le monde ont négocié des accords et/ou des politiques en milieu de travail en vue d'améliorer les règles de sécurité au travail et de prévenir cette violence.

→ **Exemple:** Au Canada, le Syndicat des infirmières du Manitoba a négocié de nouvelles politiques de prévention sur les lieux de travail visant à réduire les taux élevés de violence physique et verbale contre les infirmières (le syndicat affirme que 56 pour cent de ses membres ont été agressés physiquement et que plus de 9000 ont été insultés). Il demande aux employeurs d'élaborer des politiques et des stratégies en milieu de travail comportant des procédures destinées à prévenir et à traiter les cas de violence, apporter une assistance immédiate aux victimes et recenser et examiner les incidents de cette nature. De plus, les employeurs doivent avertir par des affiches placées en évidence dans les lieux de travail que la violence et la maltraitance ne seront pas tolérées.

Les syndicats ont également souligné les risques encourus par les travailleurs qui s'occupent d'adultes vulnérables dans des établissements de soins résidentiels, y compris les personnes ayant des difficul-

tés en matière de santé mentale et les personnes âgées.

→ **Exemple:** Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a attiré l'attention sur le lien existant entre la violence contre les résidents et la violence contre les travailleurs dans des établissements de soins résidentiels de longue durée, violence qui est exacerbée par la pénurie de personnel dûment formé et par les mauvaises conditions de travail. Dans une étude menée par le SCFP sur les établissements de soins de longue durée pour personnes âgées<sup>87</sup>, les sous-effectifs, la pénurie de personnel dûment formé et les mauvaises conditions de travail ont été identifiés comme facteurs contribuant à la violence et à la négligence, et ces facteurs ont aussi donné lieu à des comportements agressifs de la part des résidents, dont les besoins étaient devenus plus complexes. Au Canada, 38 pour cent des travailleurs chargés de soins de longue durée sont en contact quotidien avec la violence physique.

Voici un autre exemple provenant du Royaume-Uni et concernant les travailleurs de British Telecom qui sont en contact avec le public:

→ **Exemple:** En conjonction avec les syndicats, British Telecom a élaboré à l'intention du personnel et des cadres opérationnels un document d'orientation sur la manière d'assurer la sécurité, en particulier quand les travailleurs sont en service et en contact avec le public. Ce document, « Guidance on dealing with violence at work », vise à réduire le risque de préjudices résultant de la violence et du harcèlement pendant le service, y compris le risque de violences occasionnées par des membres du public. Il précise: « La violence au travail n'inclut pas seulement la violence physique. Le personnel peut subir la violence verbale et mentale, la discrimination, les comportements menaçants, l'intimidation – et même l'ostracisme. Au cours des dernières années, tous les indicateurs montrent une augmentation du nombre des incidents de nature violente ou agressive sur les lieux de

87 SCFP (2013): *Soins de longue durée en établissement au Canada: Notre vision pour une amélioration des soins aux aînés*. Disponible à l'adresse: [https://scfp.ca/sites/cupe/files/SCFP\\_soins\\_longue\\_dur%25E9e-notre\\_vision-r%25E9sum%25E9.pdf](https://scfp.ca/sites/cupe/files/SCFP_soins_longue_dur%25E9e-notre_vision-r%25E9sum%25E9.pdf)

travail ou en cours de travail à l'extérieur dans la communauté... Plus il y a de contacts avec le public, plus le risque est grand. » Le document d'orientation contient des conseils sur la manière de s'aider soi-même et sur ce qu'il convient de faire lorsqu'une situation menace de devenir violente, sur la manière de faire face aux agressions ou aux dangers potentiels, d'évaluer les risques possibles et de prévenir les agressions grâce à une communication efficace, et sur la manière de faire face aux attaques physiques. Il évoque également la violence au travail et sur le chemin du travail, ainsi que les moyens d'obtenir un soutien et un suivi en cas de violence ou d'agression. Tout en définissant le rôle des cadres opérationnels, le document établit les responsabilités dans l'évaluation des risques et la conduite d'enquêtes.

Trois études de cas de l'ISP soulignent l'impact de la violence causée par des tiers sur les lieux de travail, qui affecte particulièrement les travailleurs qui sont en contact avec le public dans le secteur de la santé. Ces études de cas témoignent d'une augmentation inquiétante de ce type de violence, notamment à l'encontre des femmes. En 2000, pour réagir à cette augmentation du niveau de la violence, et notamment de celle qui est causée par des tiers, le Bureau international du Travail (BIT), le Conseil international des infirmières (CII), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Internationale des services publics (ISP) ont lancé un programme conjoint pour l'élaboration de politiques et de pratiques efficaces visant à éliminer la violence dans le secteur de la santé. Cette initiative a conduit à des enquêtes nationales dans plusieurs pays et à la publication conjointe de directives pour la lutte contre la violence. L'ISP considère que les infirmières sont plus exposées à la violence que d'autres groupes professionnels travaillant dans le même secteur. Dans sa fiche d'information de 2003 sur la violence sur les lieux de travail dans les services de santé<sup>88</sup>, l'OIT notait que les patients tendent à être les principaux auteurs de violence physique, alors que les membres du personnel sont les principaux auteurs de violence psychologique. La fiche d'information indique également que la violence psychologique est plus fréquente que la violence physique: la violence verbale est très répan-

due, suivie par l'intimidation et la persécution.

- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n° 1 (République démocratique du Congo)** révèle comment un long passé de violence, de conflits et de guerres a conduit à une augmentation inquiétante de la violence à l'encontre des infirmières, perpétrée par les familles, les patients et les médecins. Les recherches menées par le syndicat des personnels de santé SOLSICO indiquent qu'entre 2011 et 2016, 723 infirmières ont été agressées, 188 tuées, 709 violées et 300 kidnappées. Ces violations ont été particulièrement nombreuses dans la province du Nord-Kivu. L'effondrement du système de santé et la longueur des temps d'attente ont imposé aux infirmières des pressions supplémentaires et les ont rendues particulièrement vulnérables à la violence causée par des tiers. L'étude de cas présente les efforts considérables déployés par le syndicat pour réduire ces niveaux élevés de violence et de harcèlement au travail.
- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n° 2 (Philippines)** décrit la façon dont l'Alliance of Filipino Workers (AFW) a fait face à la violence accrue dans le secteur de la santé. Les travailleurs de ce secteur sont exposés à un risque élevé de devenir la cible de la violence dirigée contre eux par les patients (violence physique) et par les médecins (violence verbale). L'étude signale que les niveaux de violence sont quatre fois plus élevés dans les structures sanitaires que dans l'ensemble des entreprises privées. Aux Philippines, la plupart des infirmières des hôpitaux ont subi une forme quelconque de violence, situation génératrice de peur, de démoralisation, d'absentéisme, de taux de rotation élevé du personnel et de perte de productivité. L'étude de cas explique comment l'AFW a mis en place toute une série de mesures, allant de la formation et de la sensibilisation à la négociation collective et à l'élaboration de nouvelles directives, pour lutter contre l'augmentation considérable de la violence causée par des tiers.
- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n° 3 (Argentine)** évoque par le détail le problème de l'augmentation du niveau de violence en milieu de travail dans les hôpitaux et le rôle joué par l'Association syndicale des professionnels de la santé (CICOP) pour traiter

<sup>88</sup> Fiche d'information de l'OIT: *Workplace violence in the health services*. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/publication/wcms\\_161953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161953.pdf)



© OIT/ Pool photo ILC

ce problème par des campagnes, des actions de sensibilisation et l'établissement de rapports sur des cas de violence. Dans un hôpital, des mesures de prévention de la violence ont été introduites afin de réduire le taux d'absentéisme. Le syndicat a identifié d'autres problèmes résultant du manque de sécurité de l'emploi qui affecte un grand nombre de travailleurs de la santé.

## 5.7 La violence sur le chemin du travail et la violence contre les travailleurs des transports

Les travailleurs des transports, comme les conducteurs d'autobus, les receveurs, les contrôleurs ou les stewards, sont exposés à des risques considérables de violence causée par des tiers. Il en va de même pour les travailleurs qui utilisent les transports publics pour aller au travail et en revenir, en particulier pour les femmes. Le viol et l'agression sexuelle sur le chemin du travail ont pour les femmes des conséquences désastreuses allant jusqu'à la mort et des conséquences sanitaires telles que l'infection par le VIH. Plusieurs études de cas évoquent les problèmes et les risques associés au transport sur le chemin du travail, y compris le transport en entreprise. Dans les emplois en relation avec les chaînes d'approvisionnement mondiales, comme la confection, la produc-

tion florale ou l'électronique, les pressions exercées pour la livraison des commandes, la longueur des horaires de travail et la nécessité de se déplacer tard dans la soirée viennent aggraver encore les risques<sup>89</sup>. Dans l'industrie exportatrice de l'habillement, les femmes représentent 80 pour cent de 4,2 millions de travailleurs. Les jeunes femmes qui travaillent dans les ZFE sont particulièrement vulnérables à la violence et aux agressions sexuelles dans les usines, dans les logements fournis par l'entreprise ou sur le chemin du travail<sup>90</sup>.

Dans le secteur des ventes au détail, les syndicats ont souligné les risques liés à la longueur des heures d'ouverture, qui impose souvent aux travailleurs des déplacements nocturnes.

→ **Exemple:** Dans le secteur des ventes au détail au Royaume-Uni, la campagne « Freedom from Fear »<sup>91</sup> organisée par le syndicat des travailleurs du commerce de détail, l'USDAW, a été ciblée sur l'amélioration de la sécurité des employées de magasin. Des représentants syndicaux ont collaboré avec les employeurs au niveau local pour appuyer les femmes qui se trouvaient sur le chemin du travail tard dans la nuit ou aux premières heures

<sup>89</sup> Morris et Pillinger, *op. cit.*

<sup>90</sup> CSI (2009): *The Decent Work agenda: a gender perspective* (Bruxelles). Disponible à l'adresse: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women\\_report\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women_report_EN.pdf)

<sup>91</sup> Campagne « Freedom from Fear »: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>

du matin. L'USDAW a effectué une enquête pour apporter à la direction des données probantes attestant l'existence de problèmes qu'il convenait d'aborder conjointement. Il a ainsi été convenu de laisser aux femmes le temps de quitter leurs caisses une fois le magasin fermé, afin de pouvoir déplacer leurs voitures à proximité immédiate, car le parking du personnel était souvent le plus éloigné. Une sonnerie puissante a été installée à l'entrée du personnel, si bien que quand les femmes viennent prendre leur service en tout début de matinée, elles peuvent être entendues et introduites directement dans le magasin. Auparavant, il leur arrivait de rester debout à l'extérieur jusqu'à 20 minutes, car on ne pouvait pas les entendre. Dans un cas, les représentants syndicaux ont obtenu d'un cadre qu'il se rende à pied, de nuit, jusqu'à la gare ferroviaire locale afin d'examiner l'itinéraire que devaient suivre les femmes qui finissaient leur journée à 10 heures du soir. Il a ensuite été convenu que les femmes pourraient changer de service si elles étaient inquiètes pour leur sécurité. Parmi d'autres exemples, on peut citer le maintien de l'éclairage du parking jusqu'à ce que le personnel ait quitté les locaux, ou l'accord sur le changement d'horaire du service du soir permettant aux femmes de prendre le dernier autobus pour rentrer chez elles.

Outre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, les contrôleurs et les conducteurs (qui ne doivent pas quitter leur autobus en cas de panne pendant la nuit au cours des déplacements sur autoroute), les travailleurs municipaux (qui doivent se présenter aux premières heures de la matinée pour assurer le nettoyage de la ville dès le lever du jour) et ceux qui travaillent en équipe de nuit sont particulièrement exposés à la violence et au harcèlement sur le chemin du travail. Les syndicats ont souligné la nécessité d'élargir le champ des politiques actuelles, par exemple en offrant des facilités de transport aux travailleurs occupant un poste de nuit, et de répondre aux besoins de ceux qui sont dépendants des transports publics pour rentrer chez eux en fin de soirée.

Les syndicats des transports ont évoqué la question du comportement des hommes pour sensibiliser à la violence sexiste et au VIH/sida. L'ITF considère que l'on ne peut combattre la violence à l'égard des femmes sans un changement des comportements masculins. Au Rwanda, par exemple, l'exposition

des travailleurs des transports de sexe masculin au VIH accroît le risque de transmission du virus à leurs femmes, à leurs partenaires et à leurs enfants. La Rwanda Truckers Spouses' Association (RTSA), qui compte plus de 2000 membres, s'est constituée en consultation avec un syndicat affilié à l'ITF, l'Association des chauffeurs des poids lourds au Rwanda (ACPLRWA). L'initiative est venue des épouses elles-mêmes après qu'elles ont réalisé les difficultés et les problèmes qui leur sont communs. Pendant ce temps, l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) de l'Ouganda et d'autres syndicats du Burundi, de la République démocratique du Congo, du Kenya et de Tanzanie, également affiliés à l'ITF, appuient des projets ciblés sur les routiers effectuant des trajets à longue distance dans le Couloir nord en Afrique centrale et orientale. L'ATGWU dirige un centre d'accueil à quatre postes frontaliers où les camionneurs sont souvent arrêtés pour des contrôles aux frontières pendant plusieurs jours – attente qui comporte souvent des relations sexuelles occasionnelles ou transactionnelles. Dans ces centres, des coordonnateurs à plein temps travaillent avec des équipes de pairs éducateurs et conseillers formés à la lutte contre le VIH/sida. Ils organisent à l'intention des chauffeurs comme des membres de la communauté locale des sessions au cours desquelles sont mises en cause la violence à l'égard des femmes comme la violence sexuelle<sup>92</sup>.

Les études de cas ci-dessous identifient les risques de violence sur le chemin du travail:

- **L'étude de cas de l'UNI n° 5 (Afrique du Sud)** identifie une question essentielle dans le secteur de la vente au détail, où les travailleurs sont astreints à des horaires prolongés sans avoir accès à des moyens de transport, ce qui a occasionné de nombreux cas de viol, y compris des viols en réunion, et même le meurtre de travailleurs. Certaines sociétés assurent le transport des travailleurs en horaires de nuit. Cependant, la South African Commercial, Catering and Allied Workers Union indique qu'elle traite actuellement plusieurs cas de viol en réunion, de meurtre et d'agression sur certains de ses membres, qui se sont produits à cause d'un manque de moyens de transport.

<sup>92</sup> Pour plus d'informations et d'exemples, voir: *Guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes*. Disponible à l'adresse: [http://www.itfglobal.org/media/819766/itf13-violence\\_guide\\_french.pdf](http://www.itfglobal.org/media/819766/itf13-violence_guide_french.pdf)

- **L'étude de cas de l'UITA n° 5 (Inde)** illustre les formes extrêmes de violence auxquelles sont exposées les femmes sur le chemin du travail. L'Imsofer Manufacturing Employees Union a mis l'accent sur la relation existant entre l'emploi précaire, la vulnérabilité physique et le manque d'accès à des moyens de transport sûrs, qui accroît le risque de violence à l'égard des femmes. Le syndicat a lutté pendant deux ans pour l'amélioration de la sécurité des travailleuses, la fin de la discrimination salariale et l'égalité d'accès aux moyens de transport.
- **L'étude de cas de l'UITA n° 8 (Philippines)** présente un exemple émanant de la Samahang United Workers Union du groupe d'entreprises Citra Mina, dans lequel les travailleuses occasionnelles sont vulnérables au viol pendant la nuit. En effet, il leur est souvent difficile de trouver des moyens de transport publics en soirée, alors que beaucoup d'entre elles quittent leur poste à 11 heures du soir. Quand des heures supplémentaires sont requises pour atteindre les objectifs, il arrive que les travailleurs ne quittent pas l'entreprise avant 4 heures du matin – parfois sans paiement des heures supplémentaires.

Trois études de cas portent sur la violence causée par des tiers que subissent les travailleurs des transports, et sur les risques particuliers encourus par les femmes dans ce secteur à domination masculine. Les études de cas montrent comment les méthodes d'organisation syndicales pour la lutte contre la violence ont joué un rôle déterminant dans l'amélioration de la visibilité et de la représentation des femmes dans les syndicats.

- **L'étude de cas de l'ITF n° 2 (Inde)** documente un projet novateur élaboré par le syndicat des transports MSTKS pour faire face au niveau élevé de harcèlement sexuel, de violence et de viols que rencontrent les contrôleuses d'autobus dans l'État du Maharashtra. Le syndicat a constaté qu'en sensibilisant aux risques communs encourus par les travailleuses et les passagères, il était possible d'obtenir un appui plus large de la communauté. Cette idée a conduit à la formation d'une alliance entre syndicats des transports, associations de passagers et ONG, et à une campagne menée en commun

par le syndicat et la communauté pour la création de conditions de travail plus sûres et la lutte contre la violence à l'égard des contrôleuses d'autobus et des passagers. En même temps, le niveau élevé de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et de viols que subissent les contrôleuses d'autobus et les passagers a conduit le syndicat à organiser les femmes et à améliorer leur participation à la prise de décisions. En Inde, bien qu'un nombre croissant de femmes soient employées dans les services de transport, les contrôleuses d'autobus doivent faire face à différentes formes de violence, dont l'insécurité, le harcèlement sexuel, les agressions physiques et le viol. D'autres risques de violence résultent du manque d'accès à des toilettes pendant le service, de l'exigence contractuelle qui impose aux contrôleurs de passer la nuit seuls dans leur autobus en cas de panne, et de la médiocrité du réseau routier et des conditions de circulation, qui occasionne des blessures et des fausses couches.

- **L'étude de cas de l'ITF n° 3 (Ouganda)** montre comment l'Amalgamated Transport & General Workers Union a cherché à organiser et à soutenir les travailleuses informelles des transports, y compris les femmes qui travaillent à l'intérieur des grandes plateformes de transport ou autour de celles-ci. Le problème le plus important a été identifié par les femmes comme étant celui de la violence, et par les hommes comme celui du harcèlement et de l'intimidation. Le projet, appuyé par l'ITF, a comporté des séminaires avec des dirigeants syndicaux, des visites d'échange transfrontalières, l'organisation d'activités et de recherches participatives locales et une cartographie des profils des travailleuses informelles dans les transports. Il a conduit à une meilleure représentation de ces travailleuses dans le syndicat et à la création d'un Comité des femmes du secteur informel.
- **L'étude de cas de l'ITF n° 4 (Bulgarie)** décrit la campagne et l'enquête « Avec qui partager » organisées par la Fédération des syndicats des transports de Bulgarie (STSB) sur la base d'un questionnaire anonyme auto-administré déposé dans des lieux de travail désignés. Les travailleuses qui ont répondu à l'enquête ont signalé des niveaux élevés de violence physique et psychologique,

causée essentiellement par des tiers. L'enquête a fourni une solide base d'éléments avérés pour la campagne, les activités de plaidoyer et la négociation de conventions collectives relatives à la violence en milieu de travail menées ultérieurement par la STSB. Le programme actuel de la STSB axé sur la prévention de la violence à l'égard des femmes, « Des accords en actions », inclut un travail de projet, un programme de formation et un travail de suivi sur la mise en œuvre des quatre accords municipaux existants. La STSB a lié ses initiatives sur l'inégalité de genre et la ségrégation de genre au sein de la main-d'œuvre, y compris sa participation à la campagne de l'ITF « Pas de syndicats forts sans les femmes », à son travail sur la prévention de la violence, en reconnaissance du fait que l'inégalité des rôles et des relations sexospécifiques est étroitement associée à la violence à l'égard des femmes.

## 5.8 Politiques publiques, mise en œuvre et suivi

Une question essentielle soulevée par les FSI et la CSI est celle du rôle des politiques publiques dans la création de milieux de travail sûrs, de villes sûres et durables et de systèmes de transports publics sûrs, offrant des services aptes à protéger et à autonomiser les citoyens, et mettant en œuvre et contrôlant les instruments juridiques et autres conçus pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. L'ISP, en particulier, considère que l'efficacité des politiques publiques dépend d'une étroite coopération entre les autorités nationales, régionales et locales, les employeurs et les syndicats, et notamment les syndicats du service public. De plus, la politique publique est la pierre angulaire des services susceptibles d'apporter une aide efficace aux victimes de la violence.

Les inspections du travail nationales ont à jouer un rôle important en assurant la connaissance et l'application des lois, politiques et procédures visant la violence sur les lieux de travail. Une approche sexospécifique de l'inspection du travail est recom-

mandée par l'OIT<sup>93</sup>, et les normes internationales du travail offrent à cet effet un cadre adéquat. Bien que les systèmes modernes d'inspection du travail soient essentiellement axés sur la mise en application de la loi, ils sont de plus en plus nombreux à mettre également l'accent sur la prévention, la protection et l'amélioration, y compris dans des domaines tels que l'égalité de genre, la santé et la sécurité, et la violence et le harcèlement au travail. Comme l'affirme l'OIT, les inspecteurs du travail ont à jouer un rôle important en identifiant les inégalités au travail. Ils doivent donc posséder les connaissances, les attitudes et les outils qui leur permettront de reconnaître les besoins, les attentes et les expériences divergents des hommes et des femmes au travail et d'y répondre. Outre le contrôle de la mise en œuvre de la législation et de la politique adoptée, ils peuvent participer activement à la sensibilisation aux problèmes du milieu de travail, et notamment de ceux qui ne sont pas signalés. On peut trouver des exemples de bonnes pratiques dans ce domaine en Slovaquie et aux Pays-Bas. En Slovaquie, l'Inspection nationale du travail réalise une étude sur l'application pratique de la législation antidiscrimination concernant les comportements en milieu de travail, y compris les comportements violents. La décision a été prise après que le ministère du Travail a remarqué que les inspecteurs du travail n'avaient effectué aucun audit complet des cas de harcèlement sexuel et de victimisation des femmes sur une période d'un an. Aux Pays-Bas, l'Inspection du travail a examiné, en 2010, la protection du personnel contre les agressions et la violence dans un certain nombre de professions du secteur public, tout en informant les employeurs sur leurs obligations. Depuis lors, des progrès considérables ont été réalisés, en particulier dans les transports publics, surtout par rapport à 2006. Ces progrès ont été constatés aussi bien dans le secteur des soins que dans les services sociaux municipaux ou dans l'organisme d'assurances sociales pour les salariés.

Une étude de cas novatrice montre comment la mise en application de politiques de lutte contre le harcèlement sexuel peut être étroitement contrôlée dans le secteur agricole:

<sup>93</sup> BIT: *Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: guide book*. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_249296/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_249296/lang-en/index.htm)

- **L'étude de cas de l'UITA n° 11:** Les systèmes de mise en œuvre et de responsabilisation axés sur les travailleurs, opportuns, réactifs et sans rétorsion, sont des éléments essentiels des approches les plus efficaces de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Dans l'État de Floride, aux États-Unis, une campagne de 16 ans pour faire respecter les droits des cueilleurs de tomates a créé un environnement de travail pratiquement exempt de harcèlement sexuel. Les femmes travaillant dans les champs de tomates d'Immokalee, pour la plupart des travailleuses migrantes originaires d'Amérique centrale, étaient fréquemment été agressées physiquement et sexuellement, y compris dans les transports sur le chemin des champs. Pour réagir à cette situation, la Coalition des travailleurs d'Immokalee (CIW) a introduit, dans le cadre du programme « Fair Food », des protections concrètes et ayant force exécutoire contre la violence sexiste, considérées comme relevant des droits du travail et de leur application. L'accord conclu avec les cultivateurs et les acheteurs a permis la création d'un centre d'appel permanent permettant aux travailleurs de signaler les violations de leurs droits. Il a également prévu des enquêtes et des mesures de réparation immédiates, ainsi que l'introduction de séances d'éducation entre travailleurs pendant les heures de travail pour permettre aux femmes et aux hommes de parler avec d'autres femmes de la manière de désigner le harcèlement sexuel et la violence verbale et d'y mettre fin. L'effet général est que la tolérance zéro s'est traduite par une incidence de la violence sexiste dans les champs proche de zéro.

## 5.9 Les violences domestiques et leur impact sur le monde du travail

La violence domestique est un thème de négociation relativement nouveau en milieu de travail. Il est clair que la reconnaissance de l'interconnexion entre le travail et la vie privée a pour effet d'étendre la portée de la relation de travail<sup>94</sup>. Les syndicats internationaux et nationaux reconnaissent que les syndicats peuvent jouer un rôle en matière d'identification, de prévention et d'assistance aux travailleurs qui sont victimes de violences domestiques. Plusieurs organisations syndicales soulignent qu'il importe de comprendre qu'une culture de discrimination, d'exploitation et de violence à l'égard des femmes au travail est étroitement liée à une culture sociétale plus vaste dans laquelle le patriarcat et l'inégalité dans les relations de genre sont inséparables de la violence conjugale ou domestique.

La violence domestique a des incidences sur la santé et le bien-être des victimes, l'assiduité au travail, la productivité et la sécurité. Elle peut également avoir des répercussions sur la sécurité au travail, par exemple quand une victime de violences domestiques est poursuivie ou harcelée par l'agresseur sur son lieu de travail, avec des conséquences pour sa sécurité personnelle et pour celle de ses collègues. Il est avéré que la violence domestique est génératrice de perturbations dans la vie au travail, de taux d'absentéisme élevés, de diminution des revenus personnels, de changements d'emploi fréquents et d'une augmentation de l'emploi occasionnel et à temps partiel. Si l'on peut aider une femme à conserver son emploi, cela peut l'empêcher d'être piégée dans une relation de violence pour des raisons financières. Cela peut aussi préserver une porte de sortie pour une femme qui souhaite échapper à une relation de violence.

94 Pillinger, Schmidt et Wintour, *op. cit.*



## Le coût de la violence domestique pour les employeurs

Selon un rapport sur la violence domestique et le commerce de détail en Australie préparé pour la National Retail Association (NRA)<sup>95</sup>, près de 7 pour cent de la main-d'œuvre de ce secteur a connu en 2014-15 une forme quelconque de violence domestique, dont le coût pour le commerce de détail est estimé à plus de 62 milliards de dollars pour cette période. La NRA, qui encourage actuellement ses membres à offrir aux travailleurs concernés des congés payés liés à la violence domestique, participera à un programme pilote « DV Work Aware » financé par l'État.

Selon les estimations d'un rapport publié par le ministère canadien de la Justice, l'impact économique de la violence domestique pour les employeurs a atteint un total de 78 millions de dollars (54 millions d'euros) en 2009<sup>96</sup>. Aux États-Unis, on estime que la violence domestique occasionne la perte de 8 millions de journées de travail par an, ce qui représente une perte de productivité d'un coût économique de 2,5 milliards de dollars (2,3 milliards d'euros). En Nouvelle-Zélande, des recherches récentes ont indiqué que la violence domestique coûte aux employeurs 368 millions de dollars (243 millions d'euros) par an, ce qui pourrait être évité par des mesures de protection en milieu de travail.

La violence domestique coûte chaque année 1,9 milliard de livres (2,2 milliards d'euros) à l'économie du Royaume-Uni en pertes de production et provoque une diminution de la productivité et une augmentation de l'absentéisme et du roulement du personnel.

L'UNI cite l'exemple des femmes en Inde, qui perdent en moyenne, selon les estimations, cinq journées de travail payées pour chaque incident de violence conjugale, cependant qu'en Ouganda, environ 9 pour cent des incidents violents contraignent les femmes à interrompre leur travail salarié pour une durée de 11 jours par an.

Au Maroc, on estime que les dépenses individuelles engagées par les femmes affectées par la violence pour accéder aux services peuvent s'élever à 157 dollars des États-Unis, alors que certaines d'entre elles ne gagnent que 7,50 dollars par jour dans le secteur agricole.

Le lieu de travail peut donc jouer un rôle d'une importance cruciale dans la prévention de la violence domestique. Dans un témoignage présenté en 2016 lors de la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Vicky Smallman, du Congrès du travail du Canada, a déclaré :

« Les syndicats ne suggèrent pas que le milieu de travail peut prendre la place des pouvoirs publics et des services communautaires, mais il constitue une partie essentielle d'une approche intégrée. L'expérience nous a montré que le milieu de travail peut jouer un rôle crucial quand il s'agit de reconnaître et de combattre la violence domestique, de rompre l'isolement qui alimente les abus, d'apporter un soutien pour que les travailleurs puissent conserver leur emploi et de veiller à la mise en place d'un plan de sécurité pour le travailleur et pour les autres sur le lieu de travail. Là où les employeurs et le milieu de travail n'y sont pas préparés, l'expérience a montré que l'agression va en s'aggravant jusqu'à provoquer le mort, qu'il s'agisse d'homicide ou de suicide au travail. Des cas notoires et tragiques ont conduit à des avancées dans la négociation collective et la législation en différentes régions du Canada. Dès lors, la prévention doit revêtir la forme de l'intervention précoce et de la sécurité et du soutien en milieu de travail. »

Le six enquêtes nationales à grande échelle qui ont à ce jour été menées en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande, aux Philippines, au Royaume-Uni et en Turquie<sup>97</sup> indiquent clairement l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail. En moyenne, le tiers des travailleurs ont signalé qu'ils avaient subi des violences domestiques à un moment de leur vie. Près de la moitié des victimes considéraient que leur rendement professionnel avait été affecté négativement par ces violences et trois sur quatre avaient des difficultés à se concentrer sur leur travail. Les enquêtes soulignent l'importance des mesures destinées à répondre, sur le lieu de travail, aux besoins des victimes afin d'atténuer l'impact de la violence sur leur santé, leur bien-être et leur sécurité, ainsi que sur leur assiduité au travail, leur rendement et leur productivité.

De nouvelles enquêtes nationales sont actuellement lancées dans d'autres pays avec l'appui de certaines FSI et du Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants, basé à l'Université de Western Ontario, au Canada. Parmi celles-ci figurent une enquête plurinationale menée

<sup>95</sup> National Retail Association (2016): *Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report*. Disponible à l'adresse: [http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV\\_Mar2016\\_Final.pdf](http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf)

<sup>96</sup> Zhang, T.; Hoddenbagh, J.; McDonald, S. et Scrim, K. (2012): *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009* (Ottawa, Ministère de la Justice, Division de la recherche et de la statistique).

<sup>97</sup> Pour plus d'informations sur ces enquêtes, voir: <http://dvatworknet.org/research/national-surveys>

en collaboration avec l'UNI et des enquêtes effectuées en Mongolie et à Taïwan avec l'ACTU, cependant que l'ITF prépare le lancement d'enquêtes nationales en Égypte et en Tunisie.

- **Exemple:** La première enquête nationale menée en Australie par l'Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse, à l'Université de Nouvelle-Galles du Sud<sup>98</sup> a

porté sur 3 600 syndiqués. Ses conclusions ont ouvert la voie à des accords relatifs à la violence domestique sur les lieux de travail et concernant les congés payés, la protection des victimes et l'assouplissement de leurs conditions de travail. Une autre enquête effectuée par l'Université de Western Ontario et le



© OIT/ M. Crozet

<sup>98</sup> McFerran, L. (2011): *Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey* (Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse)..

Congrès du travail du Canada<sup>99</sup>, portant sur 8 429 répondants, a confirmé l'importance des politiques et des pratiques relatives à la violence domestique en milieu de travail, y compris les conventions collectives, pour la prévention de cette violence. Selon les constatations de l'enquête, un tiers des travailleurs canadiens ont subi des violences domestiques qui, pour plus de la moitié d'entre eux, les ont suivis au travail. Parmi ceux qui avaient été exposés à la violence domestique, 81 pour cent ont indiqué que cela avait eu un impact négatif sur leur rendement au travail.

Les clauses liées à la violence domestique ont d'abord été adoptées en Australie, où la première clause de cette nature a fait l'objet, en 2010, de négociations réussies entre la Victorian Authorities and Services Branch de l'Australian Services Union et le Conseil du comté de Surf Coast (Accord d'entreprise du Conseil du comté de Surf Coast 2010-2013). Cette clause prévoyait, entre autres avantages, jusqu'à 20 jours de congés payés pour les victimes de violences. En 2015, 944 conventions contenaient une clause liée à la violence domestique. Elles couvraient 804 649 personnes employées majoritairement dans le secteur privé et dans un large éventail d'activités (commerce de détail, transports publics, banques, éducation, entreprises manufacturières, compagnies aériennes et maritimes), et elles impliquaient certains des employeurs les plus importants du pays<sup>100</sup>. Des alliances étroites entre les syndicats, les experts et le mouvement des femmes, la disponibilité d'une « clause modèle » et l'engagement de représentants syndicaux ont été des facteurs cruciaux de la réussite des accords<sup>101</sup>. En 2015, une affaire qui a fait date concernant la violence domestique et

le travail (M<sup>me</sup> L. Moghimi c. Eliana Construction and Developing Group Pty. Ltd. [2015] FWC 4864, 23/08/2015) a conduit l'Australian Fair Work Commission à ordonner à un employeur de verser l'indemnisation maximale à une victime de violences domestiques qui avait été licenciée de façon injustifiée parce que ses employeurs prétendaient ne pas pouvoir la protéger de son partenaire, qui travaillait dans le même bureau, décision qui a imposé aux employeurs d'assumer une « obligation de diligence supplémentaire » au sujet des victimes de violence domestique au travail.

Au Canada, les syndicats et les employeurs ont négocié une série d'accords d'entreprise pour prévenir et combattre la violence domestique. La question gagne également en importance dans les campagnes syndicales pour une législation appropriée aux niveaux fédéral et provincial. Quelques cas médiatisés de violence à l'égard des femmes, et plus récemment des recherches sur l'ampleur de la violence domestique en milieu de travail, ont contribué à porter ces problèmes à l'attention du public. Le Congrès du travail du Canada est activement engagé dans l'éducation syndicale, le lobbying en faveur du changement législatif et les demandes de mesures de lutte contre la violence domestique en milieu de travail formulées dans le cadre des négociations collectives. La stratégie de la négociation collective propose aux négociateurs sept principes à adopter, ainsi qu'un libellé type pour les négociations collectives. Un de ces sept principes consiste à négocier l'existence d'« intervenantes auprès des femmes » qui viendront en aide aux travailleuses victimes de violences domestiques. Le Congrès du travail du Canada a souligné que le programme d'intervenantes auprès des femmes d'Unifor (voir l'étude de cas) constitue un exemple des meilleures pratiques pour les syndicats dans l'ensemble du pays.

Une étude en cours de la CES, « Safe at home, safe at work », documente actuellement les actions syndicales visant à faire face à l'impact de la violence domestique au travail et montre comment les syndicats peuvent apporter un soutien actif aux victimes et prévenir la violence domestique. Parmi ces actions syndicales figurent la formulation de clauses modèles relatives à la violence domestique soumises à l'adoption de l'administration locale et du secteur de la santé au Royaume-Uni, la rédaction de politiques du milieu de travail soumises à l'adoption de sociétés multinationales dans plusieurs pays, l'introduction

<sup>99</sup> Wathen, C. N.; MacGregor, J. C. D. et MacQuarrie, B. J., avec le Congrès du travail du Canada (2014): *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* (London, Ontario, Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants). Disponible à l'adresse: [http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWorkSurvey\\_Report\\_2014\\_FR.pdf](http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWorkSurvey_Report_2014_FR.pdf)

<sup>100</sup> McFerran, L. (2016): *Domestic violence is a workplace issue: Australian developments 2009-2016*. Disponible à l'adresse: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violenceworkplace-issue-australian-developments.pdf>

<sup>101</sup> Baird, M.; McFerran, L. et Wright, I. (2014): « An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave », *Journal of Industrial Relations*, avril 2014, vol. 56, n° 2, pp. 190-207..

de clauses dans les plans d'égalité en milieu de travail en Espagne, et le lobbying syndical en faveur de l'introduction d'une législation prévoyant des congés payés de trois mois pour les victimes de violences domestiques en Italie, congés qui peuvent être aménagés de manière flexible. Certains syndicats, par exemple en Italie et en Bulgarie<sup>102</sup>, négocient activement avec les autorités locales l'inclusion de clauses dans les conventions collectives au moment de leur renouvellement.

Les syndicats et les employeurs du Royaume-Uni participent à la négociation de clauses sur la violence domestique dans les conventions collectives et dans le cadre des politiques en milieu de travail, notamment dans le secteur public, les services de santé et l'administration locale. Le TUC a produit un guide à l'usage des syndicats et des employeurs, et le syndicat du secteur public UNISON a établi un modèle d'accord en milieu de travail et de directives sur la violence domestique en tant que problème syndical<sup>103</sup>. Certains employeurs du Royaume-Uni ont établi des politiques et/ou fournissent des orientations sur la manière d'apporter un soutien aux victimes de violence domestique. On en trouvera un exemple ci-dessous:

→ **Exemple:** Une politique de lutte contre la violence domestique convenue entre le groupe Coop (chaîne de vente au détail) et le syndicat des travailleurs du commerce USDAW établit les obligations faites à l'entreprise de fournir aux responsables opérationnels et aux RH les informations concernant les victimes et les auteurs de violences domestiques; d'apporter un soutien aux victimes, par exemple sous la forme de temps libre pour assister à des réunions ou à des séances de conseil; d'apporter un soutien aux auteurs qui demandent volontairement de l'aide; d'offrir une formation pour sensibiliser à la violence domestique et assurer la compréhension de la politique et de l'orientation, ainsi que du rôle des responsables opérationnels, des RH et du Programme d'aide aux employés.

Certains syndicats, en liaison avec des ONG et des organisations de femmes, ont participé activement à des campagnes en faveur de l'inclusion des congés liés à la violence domestique dans la législation, par exemple en Italie, en Espagne, aux Philippines, en Australie et au Canada. Ainsi, aux Philippines, un congé est accordé aux femmes travaillant dans le secteur privé qui sont victimes de violence, tel que le définit la Loi n° 9262 de la République, qui couvre les congés permettant d'aller à des rendez-vous chez un médecin ou un avocat. Outre les autres congés payés prévus par la législation du travail existante, la politique de l'entreprise et/ou la convention collective, la victime a droit à un congé pouvant aller jusqu'à dix jours (Normes générales du travail des Philippines). En Espagne, la Loi organique 1/2004 (art. 21) comporte des dispositions relatives au soutien des victimes de violence domestique au travail, soutien qui peut être assuré par la réduction et l'assouplissement des horaires de travail, l'octroi de congés et le transfert du lieu de travail. En Italie, le « Jobs act » de 2016 prévoit pour les victimes de violence domestique un congé payé de trois mois, qui peut être aménagé avec souplesse sur une période de trois ans. La législation est fondée sur les mêmes principes que ceux du congé de maternité. Les syndicats d'Italie et d'Espagne reconnaissent l'importance de la législation, qui leur permet de négocier des dispositions inscrites dans les politiques d'entreprise et, dans certains cas, d'aller au-delà de ce qui est prévu par la législation.

<sup>102</sup> Des résultats plus détaillés provenant de l'étude de la CES, sous la forme de onze études de cas par pays et d'un rapport de synthèse, et qui devaient être finalisés au début de 2017, ont été présentés lors d'une conférence européenne organisée à Madrid en novembre 2016.

<sup>103</sup> TUC (2002): *Domestic Violence: A Guide for the Workplace*; UNISON (2014): *Domestic violence and abuse: a trade union issue*; Modèle de politique sur la violence et les abus domestiques, avec définition: <http://www.ituc-csi.org/unison-model-domestic-violence-and>

## Le réseau « Domestic violence at work »

Le réseau « Domestic violence at work » (DV@WorkNet)<sup>104</sup>, qui réunit des syndicats (dont les FSI, la CSI et des syndicats nationaux), des universitaires, des organisations d'employeurs et des spécialistes de la violence domestique, a été établi en 2014 pour sensibiliser à la violence domestique au travail et pour introduire des mesures relatives au milieu de travail et à la législation afin d'apporter un soutien sur leurs lieux de travail aux femmes qui sont victimes de violences domestiques.

## Principes de la base d'unité de DV@WorkNet

### Objectif

Mobiliser les connaissances sur la violence domestique et **ses** incidences sur le milieu de travail et sur les travailleurs.

### Énoncé de valeurs

1. La violence domestique est une manifestation d'inégalité de genre et de discrimination sexiste systémique. Tous ses auteurs ne sont pas des hommes ni toutes ses victimes des femmes. En même temps, les recherches menées depuis plus de trente ans à travers le monde indiquent clairement que la violence domestique est essentiellement perpétrée par des hommes contre un partenaire ou un ex-partenaire féminin. Notre analyse sexospécifique reconnaît que les normes, rôles et attentes de masculinité et de féminité attribués socialement, qui affectent les relations intimes et les structures familiales, sont partie intégrante de l'usage et de l'expérience de la violence et des abus, qu'ils soient perpétrés par des hommes ou par des femmes.
2. Tout être humain a le droit de vivre à l'abri de la violence domestique, au foyer comme au travail.
3. Les victimes et les auteurs de violence domestique méritent d'avoir accès aux soutiens, aux services et aux interventions qui assureront la sécurité et leur permettront de vivre à l'abri de la violence.

### Principes de travail

1. La violence domestique peut affecter l'assiduité, le rendement et la sécurité au travail pour les travailleurs et leurs collègues.
2. La violence domestique a des incidences négatives sur la productivité des lieux de travail.
3. La violence domestique est un problème de milieu de travail qui exige des réponses applicables et standardisées au niveau du secteur ou du lieu de travail.

### Les stratégies visant à combattre la violence domestique au travail:

1. Négocier des clauses relatives à la violence domestique dans les conventions collectives.
2. Intégrer des protections contre la violence domestique dans la législation relative à l'emploi.
3. Intégrer des protections contre la discrimination liée à la violence domestique dans la législation antidiscrimination.
4. Intégrer et renforcer les protections pour les travailleurs victimes de violences domestiques dans la législation relative à la santé et à la sécurité au travail
5. Élaborer des matériels et des ressources d'éducation et de formation.

<sup>104</sup> <http://www.dvatworknet.ca/>. Pour plus d'informations, voir: Domestic Violence at Work Network (2016): *Issue Brief. Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, document de travail du Groupe d'experts de l'OIT sur une convention sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

De nombreux syndicats ont organisé des événements pour débattre de la violence à l'égard des femmes et faire campagne contre celle-ci. Ils ont aussi participé à des initiatives des pouvoirs publics et de la société civile pour combattre ce type de violence. Les études de cas montrent que de nombreuses FSI, la CSI et certains syndicats font campagne et mènent des actions de sensibilisation lors de la Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), mettant ainsi en évidence les conséquences de cette violence en milieu de travail.

Les fédérations internationales apportent un soutien et des ressources à leurs affiliés, par exemple dans le cadre du Programme d'action de l'UITA pour l'égalité, qui aborde le problème de la sécurité et de la santé des femmes au travail, en mettant particulièrement l'accent sur la violence domestique et la violence en milieu de travail. L'intégration de la violence sexiste dans l'agenda de la sécurité et de la santé au travail est un moyen d'incorporer ces questions dans le programme général d'intégration qui concerne l'ensemble des travailleurs.

L'UNI a établi les principes clés d'un soutien pratique contre la violence domestique en milieu de travail (voir encadré ci-dessous)<sup>105</sup>, présentés sous la forme d'un modèle de déclaration ou d'accord. Ils prévoient notamment des congés payés additionnels pour les victimes et une flexibilité des modalités de travail pour les personnes affectées par la violence familiale ou domestique, la confidentialité des données personnelles, la planification de la sécurité en milieu de travail, l'orientation vers des services de soutien spécialisés, et l'offre de formations appropriées et de contacts avec des interlocuteurs dédiés en milieu de travail, tels que des représentants syndicaux ou des délégués à la santé et à la sécurité.

### **Soutien pratique de l'UNI contre la violence domestique en milieu de travail – Principes clés**

[Nom de l'entreprise] s'engage à apporter le soutien et à assurer les droits énoncés ci-dessous afin d'aider les personnes concernées à briser le cercle de la violence domestique:

**Congés payés additionnels dédiés** pour les victimes de violence familiale ou domestique.

**La confidentialité** des données personnelles sera assurée et respectée.

#### **Des stratégies de planification de la sécurité**

en milieu de travail visant à assurer la protection des personnes seront établies et clairement comprises par les parties concernées.

**Orientation** des personnes vers les services de soutien contre la violence domestique appropriés.

Offre de **formations** appropriées et de temps libre payé pour des contacts convenus avec des interlocuteurs désignés (dont des représentants syndicaux ou des délégués à la santé et à la sécurité, en fonction des besoins).

Les personnes ayant droit à des congés liés à la violence domestique pourront également bénéficier, le cas échéant, de **modalités de travail flexibles**.

Les personnes concernées seront **protégées contre toute décision défavorable ou discrimination** qui seraient motivées par leur divulgation, leur expérience ou leur expérience perçue de la violence domestique.

Les FSI et la CSI considèrent que la violence domestique, en tant que problème lié au milieu de travail, est une question cruciale pour les syndicats, qui devraient jouer un rôle essentiel dans l'identification, la prévention et l'assistance aux travailleurs qui sont victimes de ce type de violence.

En résumé, nombre d'études de cas montrent l'existence d'interconnexions entre la violence au foyer, dans les lieux publics et au travail, et elles mettent l'accent sur les actions de sensibilisation, les campagnes et le travail de plaidoyer qui ont aidé à transformer les agendas syndicaux en matière de négociation, de politiques et de promotion. C'est seulement à une époque récente que certains syndicats ont abordé le problème, alors que d'autres font campagne et mènent des actions de sensibilisation à la violence domestique depuis de longues années. D'autres syndicats encore sont allés plus loin, notamment en Australie et au Canada, en négociant des

**105** Campagne de l'UNI « Briser le cercle! »: [http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicias\\_en.pdf](http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicias_en.pdf)

accords d'entreprise et des actions de promotion en milieu de travail. Cette tendance émergente reconnaît non seulement que la prévention de la violence domestique est une question liée au milieu de travail et que ce milieu de travail est inextricablement lié à la famille et à la communauté, mais aussi que les employeurs peuvent trouver de plus larges avantages économiques à retenir les travailleurs qui sont victimes de la violence domestique. Toutefois, quelques études de cas indiquent que certains employeurs sont réticents à accepter l'idée que la violence domestique pose un problème lié au milieu de travail. L'UNI fait par exemple état de cette attitude à propos des efforts déployés par les syndicats pour mettre en relief la violence domestique en tant que problème lié au monde du travail dans le secteur bancaire au Brésil.

Les études de cas ci-dessous donnent des exemples de la manière dont les syndicats ont approché le problème de la violence domestique au travail dans leur mode d'organisation, dans leurs campagnes et dans la négociation collective.

- ❑ **L'étude de cas de la CSI n° 4 (Australie)** documente le travail novateur effectué par l'Australian Council of Trade Unions (ACTU) et par des syndicats australiens dans la mise en œuvre de clauses relatives à la violence domestique au travail, dont les congés payés dédiés, le soutien et la planification de la sécurité pour les victimes. Ces droits ont été incorporés dans la politique adoptée par le congrès de l'ACTU en 2012, et tous les syndicats affiliés ont été encouragés à inclure une clause relative à la violence domestique dans leurs cahiers de revendications standard. En mars 2016, 1234 accords syndicaux en vigueur, qui couvraient 1004720 travailleurs, comportaient une clause relative à la violence domestique. Les syndicats reconnaissent l'importance d'inscrire dans la loi les droits des victimes de la violence domestique, du fait que la mise en œuvre des conventions collectives est inégale et que les employeurs de certains secteurs opposent encore des résistances, en dépit de la perspective d'avantages économiques évidents. L'ACTU fait actuellement pression pour l'adoption d'un cadre juridique solide et d'une demande moderne d'indemnisation qui, s'ils sont acceptés, donneront à tous les travailleurs le droit à des congés payés en cas de violences domestiques.
- ❑ **L'étude de cas de l'IBB n° 3 (Canada)** montre comment les résultats d'une enquête pancanadienne sur la violence domestique subie par les travailleurs, organisée par le Congrès du travail du Canada, ont conduit le Syndicat des métallos à entreprendre des négociations, des actions de plaidoyer, des initiatives politiques, des changements culturels en milieu de travail et des formations contre la violence. Le Syndicat des métallos met actuellement en œuvre un programme de formation des délégués d'entreprise visant à leur apporter les compétences nécessaires pour identifier la violence domestique et la combattre avec sensibilité.
- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n° 1 (Canada)** décrit le programme novateur d'intervenantes auprès des femmes d'Unifor, qui est un bon exemple d'initiative conjointe syndicat/direction pour prévenir et combattre la violence domestique en milieu de travail. Des représentants du personnel ayant reçu une formation spéciale apportent un soutien confidentiel aux femmes victimes de harcèlement sur les lieux de travail, ainsi que de violence domestique et d'autres formes de violence commise en dehors du lieu de travail. Ce programme couronné de succès contribue à la création d'un milieu de travail sain, respectueux et sûr; qui plus est, il tisse des liens entre le milieu de travail et la communauté ou la famille.
- ❑ **L'étude de cas de l'UNI n° 3 (Espagne)** met en relief l'importance de l'intégration de mesures relatives au milieu de travail visant à prévenir et à combattre la violence domestique dans la législation sur les plans d'égalité au niveau de l'entreprise (imposés par la Loi organique 1/2004). Elle montre comment, dans certaines entreprises, cette démarche a été à la base d'accords et de politiques en milieu de travail qui portent sur la violence domestique en tant que problème lié au milieu de travail et incluent des dispositions prévoyant des congés payés et un soutien pour les victimes.
- ❑ **L'étude de cas de l'UNI n° 5 (Afrique du Sud)** souligne la nécessité de disposer d'un solide cadre législatif sur la violence domestique, ainsi que d'un système de relations professionnelles pleinement fonctionnel. Cela permet aux syndicats, dans le cas présent la South African Commercial,

Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), d'acquiescer davantage de poids dans la négociation de conventions collectives comportant des clauses sur les congés et l'assistance liés à la violence domestique, et sur le soutien et les services de conseil aux victimes de cette violence. Ces dispositions peuvent également être intégrées dans les programmes d'aide aux salariés et dans les politiques et les programmes de lutte contre le VIH/sida.

▣ **L'étude de cas de l'UITA n° 7 (Pakistan)**

documente l'action syndicale visant à combattre la violence à l'égard des femmes et montre comment le thème de la violence domestique, y compris les crimes « d'honneur », a été évoqué au cours de la formation des adhérentes. Cela a conduit la Sindh Haryani Union à entreprendre une action de sensibilisation auprès de ses adhérents des deux sexes avec l'objectif de changer une culture profondément ancrée de violence à l'égard des femmes.





## Chapitre 6

# Campagnes syndicales nationales et mondiales et sensibilisation à la violence et au harcèlement

### 6.1 Campagnes et sensibilisation à l'échelon national

Les études de cas montrent l'importance du rôle joué par les syndicats dans les campagnes pour une plus grande sensibilisation, une plus grande protection au travail et le droit de constituer un syndicat et de négocier des accords sur la violence et le harcèlement au travail. Un aspect important du travail des syndicats pour faire face à toutes les formes de violence est leur partenariat avec les organisations de la société civile, les organisations de femmes et les ONG. Les études de cas montrent que les organisations de femmes, de défense des droits humains, de la société civile, et les ONG, jouent un rôle essentiel dans l'autonomisation des femmes et dans la documentation des violations de leurs droits. De nombreuses études de cas fournissent de bons exemples sur la manière dont les syndicats ont travaillé en partenariat étroit avec ces organisations pour une meilleure sensibilisation, avec

des campagnes visant à mettre un terme à la violence à l'égard des femmes. De nombreux syndicats considèrent ce point comme crucial, car les situations de violence à l'égard des femmes au travail, dans les familles, les communautés et les lieux publics sont entièrement liées.

Les sections féministes des syndicats mondiaux et nationaux ont depuis longtemps été impliquées dans de larges campagnes avec des organisations de femmes et des ONG. De la même manière, que lorsqu'ils conduisent des campagnes nationales, de nombreux syndicats participent à des campagnes mondiales comme la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) et la Campagne des 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le genre. Les syndicats jouent également un rôle crucial dans la sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail. À travers le monde entier, les syndicats ont publié des directives, des orientations et des brochures, ainsi que d'autres ressources destinées à sensibiliser les membres de syndicats, les négociateurs, le grand public et les employeurs au sujet de la violence et du harcèlement au travail, en se concentrant souvent sur le harcèlement sexuel<sup>109</sup>.

Ci-après, une sélection d'exemples de campagnes syndicales visant à faire face à la violence et au harcèlement au travail:

- ❑ **L'étude de cas de l'ISP n°3 (Argentine)** détaille de quelle manière le Syndicat argentin de la santé (CICOP) a participé à des campagnes nationales et à des manifestations sur la violence contre les femmes. Suite à une escalade de meurtres et d'attaques violentes sur des femmes et des filles, des manifestations massives se sont tenues à travers le pays. Les membres du syndicat se sont associés à des groupes de femmes et à des activistes afin d'appeler le gouvernement à

prendre des mesures décisives pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des enfants.

- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n°1 (Canada)** montre de quelle manière le Programme des intervenantes auprès des femmes d'UNIFOR (Canada) a tissé des liens solides avec les organisations de femmes et les autres organisations de lutte contre la violence conjugale dans la communauté. Le syndicat était impliqué dans des campagnes et dans la sensibilisation pour l'intégration du droit de se soustraire la violence conjugale dans la législation fédérale et provinciale et dans le Code du travail canadien.
- ❑ **L'étude de cas de la CSI n°2 (Chili)** décrit la campagne de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et le succès de son Agenda du genre, qui a été lancé en 2012. La campagne s'est concentrée sur cinq problématiques: la violence sur le lieu de travail et au domicile, les informations sur les droits des femmes, la garde des enfants, le partage des responsabilités familiales (C156) et l'égalité salariale. Lorsque l'éradication de la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail est concernée, la campagne insiste particulièrement sur le besoin de mécanismes d'intervention efficaces et de sanctions à l'égard des auteurs. La campagne a permis une plus grande sensibilisation aux questions de la violence et du harcèlement au travail et d'encourager les femmes à dénoncer les cas de harcèlement sexuel et de violence.
- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n°2 (Inde)** documente la campagne du MTSKS pour faire face à la violence à l'égard des femmes dans les transports. Le projet, appuyé par l'ITF, concernait une stratégie de campagne, de recherche, d'enquête, de formation, ainsi qu'une stratégie de sensibilisation et de communication. La sensibilisation a été particulièrement bénéfique parmi les femmes conductrices de bus. L'un des facteurs de succès, mis en évidence plus tôt dans ce rapport, a été l'obtention d'un large soutien à travers la formation d'une alliance des syndicats des transports, des associations de passagers et des ONG. L'initiative comportait également une campagne syndicale et communautaire conjointe, pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes dans les transports.
- ❑ **L'étude de cas de l'ITF n°2 (Bulgarie)** illustre la campagne très réussie et novatrice réalisée par la Fédération des syndicats des transports

<sup>109</sup> Voir par exemple, la Trousse de prévention de la violence du SCFP: <http://scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence>; le guide du SCFP <http://scfp.ca/non-au-harcèlement-guide-l'intention-des-sections-locales-du-scfp>. Suite à des révélations de harcèlement sexuel généralisé dans le secteur public en Tanzanie, des directives ont été publiées par le Secrétariat à l'éthique, une organisation indépendante qui supervise le respect de l'éthique dans la fonction publique. Celles-ci comprennent une répression de la «sextorsion»: lorsqu'un responsable exerce son pouvoir pour exploiter sexuellement quelqu'un en échange d'un service rendu par son autorité. TAMWA, un groupe militant pour les droits des femmes, dont le siège est à Dar es Salaam, a récemment signalé qu'environ 89 % des femmes du secteur public ont été confrontées à des formes de harcèlement sexuel en cherchant d'obtenir un emploi, une promotion, ou un service.



© ITUC

(FTTUB) pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes dans le secteur des transports. Les supports de campagne incluaient une brochure intitulée «Non à la violence à l'égard des femmes au travail!», et des autocollants déclarant «Stop à la violence fondée sur le genre au travail», qui ont été placardés dans les transports et dans les lieux publics. Dans sa campagne la plus récente, le syndicat a sollicité l'existence d'une convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement travail, en associant ses campagnes à celles de la CSI et de l'ITF, pour l'obtention d'une convention de l'OIT.

- **L'étude de cas d'UNI n°1 (Brésil)** décrit l'action entreprise par CONTRAF et les syndicats des employés du secteur bancaire pour combattre la violence à l'égard des femmes et des hommes sur le lieu de travail dans le secteur bancaire/financier. Ils ont récemment lancé une campagne contre le harcèlement au travail, avec l'objectif spécifique de sensibiliser les travailleurs au crime que représente le harcèlement sexuel, aux termes de la loi 10.240/2001, et en encourageant les employés des banques à transmettre aux

syndicats les plaintes relatives aux cas de harcèlement et de harcèlement sexuel.

- **L'étude de cas d'UNI n°5 (Afrique du Sud)** décrit les efforts entrepris par le Syndicat sud-africain des travailleurs du commerce, de la restauration et assimilés (SACCAWU), pour créer des comités d'entreprise axés sur les femmes/le genre, avec un certain nombre de coordinateurs chargés de traiter les questions de la violence et au harcèlement travail. Elle décrit également comment les syndicats s'engagent dans des campagnes communautaires à plus grande échelle pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Cette section syndicale des femmes joue un rôle important afin de garantir que la violence fondée sur le genre soit traitée à travers des campagnes et une mobilisation, et en représentant les femmes qui ont vécu des situations de violence sexospécifique et des traumatismes. La constitution de comités d'entreprise axés sur les femmes et le rôle des coordinateurs au sein du syndicat a bien fonctionné en garantissant que les campagnes soient menées avec efficacité à l'échelle du lieu de travail.

- **L'étude de cas d'UNI n°6 (Népal)** précise de manière détaillée comment le comité des femmes d'UNI NLC a coordonné des campagnes de sensibilisation relatives au harcèlement sur le lieu de travail et aux différentes manières de le combattre. Les syndicats participent à la sensibilisation et la mobilisation pour lutter contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de la campagne d'UNI « Briser le silence » coordonnée avec d'autres organisations et notamment la Commission nationale des femmes.
- **L'étude de cas de l'UITA n°1 (Suède)** décrit comment le Syndicat suédois des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (HFR) a fait campagne pour sécuriser les emplois, ainsi que pour résoudre le problème du harcèlement sexuel, envisagé en tant que problématique de santé et de sécurité au travail. Le HFR est également engagé dans de plus vastes campagnes publiques d'information sur le sexisme les différentes manières de le prévenir.
- **L'étude de cas de l'UITA n°6 (Myanmar)**, tirée de l'exemple de la Fédération des travailleurs de l'agriculture du Myanmar (AFFM), fournit un autre exemple de campagne et de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes, à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Les femmes occupant un poste de responsable au sein de l'AFFM ont reçu une formation, qui leur a permis de faire campagne pour garantir la santé et la sécurité des femmes travaillant dans les champs.
- **L'étude de cas de l'IBB n°4**, décrit le plaidoyer et la campagne entreprise par l'Union argentine des travailleurs du bâtiment (UOCRA) pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes. Le syndicat a participé au mouvement national «NI UNA MENOS» («Pas une de moins»), une manifestation contre les féminicides et la violence fondée sur le genre, et s'est engagé dans différents programmes et actions contre la violence sexospécifique et la discrimination. Le syndicat disposait également d'une équipe pluridisciplinaire travaillant sur l'impact de l'addiction au travail. Le secrétaire général du syndicat a mené une campagne active à l'échelon international, en faveur d'une mise en œuvre efficace de la Loi

sur la protection des femmes. Le syndicat s'est également engagé dans un plaidoyer, dans le cadre de l'initiative «Construire Salud - Ospecon» (Construire la santé), qui fournit une assistance médicale aux travailleurs et à leurs familles, et comprend des protocoles approuvés pour les docteurs et les infirmières qui détectent toute forme de violence commise à l'égard des femmes, que ce soit sur le lieu de travail, au domicile, dans la rue ou au sein de la communauté. Il s'agit d'un bon exemple, qui montre comment la violence liée au genre a été traitée de manière prioritaire par un syndicat des travailleurs du bâtiment, dans un secteur dominé par les hommes et où le nombre des femmes au travail est croissant. L'objectif du syndicat a permis d'accroître l'adhésion syndicale de la part des femmes et le nombre de femmes présentes à des postes décisionnaires.

- **L'étude de cas de l'IBB n°5 (Philippines)**, documente des campagnes menées par le syndicat Lakas Manggagawa Labour Center Union (LMLC) qui remontent à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Elles concernent la législation relative au harcèlement sexuel et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Le syndicat a plus récemment été impliqué dans une campagne pour un projet de loi contre la discrimination, comprenant des mesures sur le harcèlement et la discrimination et sur la protection des travailleurs LGBT. L'ALU et le NUBCW ont fortement appuyé ce projet en menant une campagne à tous les niveaux du syndicat, en s'associant aux mobilisations nationales, avec une activité de lobbying sur les législateurs, conjointement à d'autres groupes de pressions.

## 6.2 Campagnes et sensibilisation à l'échelon mondial

Cette section documente les activités de plaidoyer et de sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail qui ont été entreprises par les fédérations syndicales internationales suivantes: ITF, UITA, UNI, ISP, IBB et CSI.

Les syndicats mondiaux ont été impliqués dans une vaste série de campagnes visant à résoudre

le problème de la violence et du harcèlement au travail. La CSI, par exemple, a mené avec l'OIT une campagne au sujet du protocole sur le travail forcé, et lancé une campagne pour prévenir les Mauritanien(ne)s de l'esclavage, suite à une action gouvernementale visant à mettre fin au travail forcé<sup>110</sup>. L'initiative s'est particulièrement concentrée sur l'engagement des hommes, en tant que champions de la lutte contre la violence fondée sur le genre. À titre d'exemple, la campagne « Briser le silence » d'UNI, s'est concentrée sur le rôle des hommes, en tant qu'agents du changement, avec des posters et le thème de campagne suivant: « Sois un homme. Sois un leader contre la violence sexiste ». Le congrès de l'ITF de 2014 s'est concentré sur la violence sexiste, en demandant aux hommes de prendre le parti de la tolérance zéro face à de tels comportements et attitudes.

Des syndicats internationaux et nationaux participent actuellement à la campagne de la CSI « Stop à la violence sexiste au travail », et la CSI a largement fait circuler son flyer parmi ses affiliés<sup>111</sup>. Les syndicats mondiaux et nationaux ont également organisé des événements régionaux et nationaux pour discuter de la campagne et encourager le lobbying des gouvernements et des organisations d'employeurs. Les informations et documents de campagne sont largement diffusés et visibles sur les sites web du syndicat.

Les syndicats mondiaux ont également impliqué les syndicats et les ONG du monde entier dans des campagnes protestantes contre l'intimidation des membres des syndicats et des activistes. Un bon exemple est la campagne internationale pour les droits humains de l'UITA « Urabá, somos todos » (Nous sommes tous Urabá), qui a aidé à lever le voile du silence et de l'impunité dans le secteur bananier en Colombie et à mettre la pression sur le gouvernement pour accroître la présence des autorités nationales dans un territoire sous le contrôle des groupes armés. Cette campagne mondiale, ciblée sur la chaîne d'approvisionnement et faisant appel à la solidarité internationale, a fait pression sur l'entreprise afin qu'elle puisse rouvrir ses plantations suite à un lock-out, et qu'elle respecte le syndicat et les

droits des travailleurs.

## La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)<sup>112</sup>

L'ITF et ses syndicats affiliés ont été des acteurs essentiels, aux échelons national et international, de la campagne visant à mettre un terme à la violence à l'égard des ouvriers des transports, à défier leurs idées et leurs perceptions, à se battre pour un changement positif à travers la négociation collective, et à travailler avec des alliés pour renforcer les politiques, les pratiques et les lois.

Par exemple, l'ITF a œuvré pour le maintien de la sécurité et l'absence de violence à long terme dans les centres routiers, elle a coopéré avec l'OIT pour fournir des orientations et introduire des mesures pour faire face au harcèlement des travailleurs du secteur maritime, et a développé de la documentation pour faire face à l'intimidation et au harcèlement dans les secteurs portuaires, un secteur dominé par les hommes<sup>113</sup>. La délégation des travailleurs du transport routier de l'ITF a réalisé un cours de formation en ligne qui présente des orientations pour enrayer la violence et le harcèlement au travail à travers la négociation collective, la législation et des campagnes<sup>114</sup>. Une autre ressource de l'ITF pour lutter contre l'intimidation et le harcèlement au travail est le projet: « L'intimidation et le harcèlement dans la pratique ». Il a été conçu pour aider les syndicats de dockers à faire face à l'intimidation et au harcèlement au travail, et encourager le partage des meilleures pratiques<sup>115</sup>. Le projet de l'ITF destiné à aider les travailleurs informels du secteur des transports a conduit à une forte augmentation de l'adhésion syndicale, à la signature de conventions collectives, à une visibilité accrue des ouvrières de ce secteur, et à la formation de nouveaux syndicats.

L'ITF prend la question de la violence sexiste très au sérieux. Elle encourage les hommes à agir en tant qu'agents du changement, à négocier des accords et à préparer des clauses types, à mettre en évi-

<sup>110</sup> Voir <http://50forfreedom.org/fr>; <http://www.ituc-csi.org/des-mauritaniennes-traitees-comme> et <http://www.ituc-csi.org/mauritanie-ratification-du>

<sup>111</sup> Flyer de campagne de la CSI: <http://www.ituc-csi.org/flyer-stop-a-la-violence-sexiste>. Voir également: CSI (2014): «Stop à la violence sexiste travail! Soutenez une convention de l'OIT!» (Bruxelles).

<sup>112</sup> L'ITF rassemble les ouvriers du transport en provenance de 700 syndicats affiliés, représentant plus de 4,5 millions d'ouvriers des transports dans 150 pays.

<sup>113</sup> <http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/bullying-and-harassment-training/>

<sup>114</sup> <http://www.itf.org.uk/en/resources/reports-publications/women-bus-workers-driving-to-equality/>

<sup>115</sup> <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2015/november/getting-practical-on-bullying-and-harassment-new-resource-to-support-dockers-unions/>

dence le lien entre la violence et le VIH/sida, à faire campagne et à encourager les hommes à mener des campagnes sur cette problématique<sup>116</sup>. Une hypothèse de base est que les syndicats des ouvriers des transports et les employeurs ont une responsabilité pour garantir que les travailleuses, les activistes et les chefs de file disposent de l'espace sécuritaire dont ils ont besoin pour discuter des problématiques et développer des solutions, avec l'appui des hommes, en tant qu'alliés. Le pouvoir et le contrôle qui se situe derrière la violence à l'égard des femmes est, selon l'ITF, profondément ancré dans nos sociétés et nécessite la construction d'alliances solides à l'intérieur et l'extérieur du lieu de travail, pour développer une réponse syndicale aussi efficace que possible. Les cas de violence à l'égard des femmes dans le secteur des transports sont l'exemple de la prédominance et de la brutalité de la violence des hommes à l'égard des femmes à l'échelle mondiale, et c'est précisément des situations de ce genre qui ont inspiré le militantisme international.

La question de la violence, et en particulier de la violence à l'égard des femmes, a été traitée en priorité durant les conférences de l'ITF.

- ❑ Le congrès de l'ITF de 2002 a appelé à ce qu'une plus grande attention soit accordée à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la violence sexiste. En 2005, d'autres discussions sectorielles ont eu lieu au sujet de la violence et du harcèlement des femmes du secteur de la marine, et un rapport a été publié sur la violence à l'égard des femmes dans le secteur ferroviaire. En 2007, l'ITF a lancé une campagne contre le sexisme et le harcèlement dans les compagnies de transport aérien.
- ❑ Depuis, plusieurs conférences se sont concentrées tout particulièrement sur la discrimination et la violence sexiste dans le secteur des transports, et notamment la Conférence des femmes de la région Asie-Pacifique de l'ITF de 2013. De même, en 2013, la conférence régionale de l'ITF pour les travailleuses du secteur des transports, a entre autres mis en exergue, la campagne de l'ITF pour enrayer la violence à l'égard des femmes. En 2014, le document de la conférence

des travailleuses des transports « De la crise mondiale à la justice mondiale: la riposte des travailleurs des transports! » a conduit à un accord pour étendre la campagne de l'ITF contre la violence, avec le soutien unanime du bureau exécutif de l'ITF, qui a incité ses adhérents à faire campagne contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

- ❑ En janvier 2014, plus de 270 femmes adhérentes de l'ITF, et en provenance de 80 pays, se sont rencontrées à Delhi, en Inde, pour participer à la conférence des femmes de l'ITF et pour élaborer le programme sur les questions de genre, à l'occasion du congrès de l'ITF de 2014.
- ❑ Le congrès de l'ITF de 2014 de Sofia, Bulgarie, a fait de la violence à l'égard des femmes une question centrale de ses discussions. Les affiliés se sont entendus pour renforcer les campagnes de lutte contre la violence à l'égard des femmes aux échelons mondial et régional, et créer des alliances et des initiatives de soutien. Le congrès a sollicité une convention de l'OIT dédiée à la question de la violence sexospécifique au travail.

En 2016, l'ITF a défini un cadre de référence pour un programme de sensibilisation à la question des femmes dans le secteur des transports à l'échelle mondiale, sur la base du modèle développé par UNIFOR (Canada). Celui-ci a ultérieurement été élaboré avec ses affiliés à l'occasion du forum mondial de l'ITF, pour discuter de la violence à l'égard des travailleuses du secteur des transports, lequel s'est tenu en 2016 à Bali (Indonésie). En 2015 et en 2016, 3 ateliers de recherche ont été organisés en Inde, en Thaïlande et en Suède, pour étudier le potentiel d'un programme mondial. Les ateliers en ont conclu qu'une sensibilisation à la problématique des femmes était nécessaire, et que les femmes devaient se tenir prêtes à développer des programmes au sein de leurs syndicats<sup>117</sup>. Le programme a formellement été approuvé par le comité des femmes de l'ITF, en 2016<sup>118</sup>. L'ITF pense qu'un programme de sensibilisation à la problématique des femmes permettra d'assister ses affiliés dans leur engagement pour mettre fin à la violence à l'égard des ouvrières

116 Voir le bloc de l'ITF: <https://itfviolencefree workplaces4women.wordpress.com/> qui représente un « guichet unique » pour permettre aux affiliés de trouver et de partager des ressources pour appuyer leur travail, visant à mettre un terme à la violence à l'encontre des femmes au travail.

117 Le rapport de recherche participative peut être lu dans son intégralité à l'adresse suivante: <https://itfviolencefree workplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/womens-advocate-program-report.pdf>

118 <https://itfviolencefree workplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/en-advocacy-factsheet.pdf>

du secteur des transports et aider les femmes qui survivent à la violence. Il est prévu que d'ici 2018, les membres de l'ITF présents au Népal, en Inde, en Afrique du Sud et en Libye adoptent ces programmes de sensibilisation et les mettent en œuvre avec des employeurs ciblés.

L'ITF fait campagne sur la question de la violence à l'égard des femmes dans le secteur des transports depuis plus de deux décennies. La campagne de l'ITF comportait des thèmes comme: briser le silence sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes; l'ABC de la violence fondée sur le genre et du harcèlement sexuel; la reconnaissance de l'impact particulier de la violence fondée sur le genre sur les jeunes travailleurs, les travailleurs LGBT et les travailleurs atteints du VIH/sida; elle appelait à des actions pour que les travailleurs du secteur des transports leur apportent un appui, en véhiculant le message suivant: «les hommes de qualité n'ont pas peur de l'égalité». Les campagnes de l'ITF contre la violence ont intégré les points suivants:

- En tant que première étape mise en œuvre pour traiter cette question, l'ITF a initié en 2007, la campagne mondiale «Dites non à la violence». Les syndicats de l'ITF du monde entier se sont engagés en faveur de la défense de cette cause. La campagne a impliqué des sessions de formation du personnel sur le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre; des discussions, des séminaires, des programmes d'éducation dans les écoles et sur les lieux de travail; la distribution de documents de campagne; et des entrevues à la télévision et à la radio. Parmi les exemples des réalisations effectives, nous avons le film du Syndicat des travailleurs de l'entreprise d'État Bangkok Mass Transit Authority, avec des projections dans tous les bus de la ville de Bangkok<sup>119</sup>, la campagne de la Fédération des syndicats des transports de Bulgarie (FTTUB), ainsi que des accords pour lutter contre la violence à l'égard des femmes (voir l'étude de cas).
- Depuis 2002, l'ITF et les syndicats qui lui sont affiliés ont mené des campagnes annuelles pour commémorer le 25 novembre, Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- Le programme d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des travailleuses du secteur des transports et sa campagne «Strong Unions Need Women» (Des syndicats forts ont besoin des femmes), du 8 mars 2014, ont conduit à toute une série d'activités dans le monde entier, à un moment où le nombre de rapports d'incidents d'agressions violentes sur des travailleuses a augmenté, suite à cela, le comité des femmes de l'ITF et les affiliés de l'ITF ont décidé d'étendre la campagne, aussi bien au sein de la communauté qu'avec d'autres syndicats.
- Les syndicats des secteurs ferroviaire, portuaire et routier se sont mobilisés pour exprimer leur colère et solliciter une meilleure protection des femmes, suite au viol brutal de Jyoti Singh, âgée de 23 ans, dans un bus de Delhi, en Inde. Cette jeune femme est décédée de ses blessures 13 jours plus tard. En réponse à cet incident, les syndicats des transports ont organisé des manifestations et des rassemblements.

L'ITF a également réalisé des enquêtes afin de fournir des données tangibles, sur lesquelles les campagnes et la négociation collective ont pu s'appuyer, et notamment deux enquêtes réalisées en 2009 et en 2011 sur le harcèlement sexuel et la violence qui touche les femmes dans les secteurs des transports routier et ferroviaire. Des programmes de formation nationaux et internationaux ont également eu lieu pour les travailleuses du secteur des transports.

L'ITF a publié une série de ressources de sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail. Le Guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes (2013) fournit des outils pratiques et les affiliés peuvent les utiliser lorsqu'ils développent leurs stratégies. Le guide comprend des informations, des contacts et des études de cas relatives aux actions que les syndicats peuvent entreprendre pour protéger les femmes au travail, à leur domicile et dans la communauté. Il apporte des exemples concrets et recense les bonnes pratiques nécessaires à aider les affiliés de l'ITF dans leurs efforts pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes dans les transports à travers l'éducation, la négociation collective et les campagnes. D'après le Guide d'action de l'ITF, les syndicats des transports se trouvent dans une position unique qui leur permet de sensibiliser et d'éduquer leurs adhérents masculins et leurs familles au sujet des risques associés à la violence sexospécifique et à la transmission du VIH. Les exemples cités dans le guide sont:

119 <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/11/bangkok-buses-move-towards-safer-commuting>

- L'Association des épouses des chauffeurs de poids lourds du Rwanda (RTSA), une association de plus de 2000 femmes mariées à des chauffeurs-routiers qui a été créée en consultation avec l'Association des chauffeurs de poids-lourds du Rwanda (ACPLRWA), affiliée à l'ITF. Ces initiatives venues des épouses elle-même, une fois qu'elles se sont rendues compte des défis et des problèmes généralement rencontrés.
- L'Union générale des travailleurs des transports (ATGWU) en Ouganda, et d'autres affiliés de l'ITF en provenance du Burundi, de la République démocratique du Congo, du Kenya et de Tanzanie, ont appuyé des projets visant à prévenir la violence à l'égard des femmes lorsqu'elle implique des conductrices sur des voyages de longue distance, le long du Corridor nord d'Afrique centrale et orientale.
- Le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile et le Syndicat maritime d'Australie (MUA) ont eu un impact important en plaçant la violence à l'égard des femmes au centre des débats entre hommes, afin de lutter contre les comportements machistes dans des situations où la violence à l'égard des femmes fait partie de la norme. En Australie, le MUA a joué un rôle actif dans les campagnes du ruban blanc relatives à la violence à l'égard des femmes.

### **Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)<sup>120</sup>**

Le travail de sensibilisation et de campagne de l'UITA pour prévenir la violence s'est spécifiquement concentré sur la violence fondée sur le genre. Tout d'abord, l'égalité des sexes a été discutée de manière sérieuse par l'UITA dès les années 1970, en se concentrant particulièrement sur les changements organisationnels au sein de l'UITA et de ses affiliés, et ensuite sur l'égalité des sexes et la violence dans les accords avec des sociétés transnationales. Dans les années 1980, l'UITA a adopté des mesures pour améliorer la représentation des femmes dans les

postes décisionnaires et au sein des instances décisionnaires des syndicats. Depuis, les congrès de l'UITA ont à l'unanimité adopté des résolutions réaffirmant le principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans des domaines tels que le travail décent, la formation et l'évolution professionnelle, l'égalité salariale pour un travail de valeur égale, le droit associé aux responsabilités professionnelles et familiales, et la représentation équitable des femmes dans les instances décisionnaires à tous les niveaux (local, national, régional, international). Les priorités consistent à accroître la participation des femmes dans le syndicat, à mettre en œuvre des normes du travail reconnues à l'international et concernant tout particulièrement les travailleuses (y compris les travailleuses domestiques et les travailleuses de l'économie informelle), et à améliorer la législation du travail. À la fin des années 1980, l'UITA a publié une brochure informative sur le harcèlement sexuel intitulé « Quand je dis NON, c'est NON ».

En mai 2015, le bureau exécutif de l'UITA a approuvé une recommandation formulée par le comité des femmes de l'UITA, afin que la violence fondée sur le genre devienne une question sujette à la négociation collective et d'engager un travail afin qu'une Convention de l'OIT soit en mesure de définir les différentes formes de violence à l'égard des femmes, et d'établir des dispositions pour défendre et soutenir les travailleuses touchées. Cette recommandation a fait suite à des résolutions approuvées par les conférences des femmes de 2012 et de 2014 pour appuyer une norme de l'OIT sur la violence à l'égard des femmes, sous la forme d'une convention coercitive de l'OIT. L'UITA a mobilisé ses affiliés de manière à ce qu'ils adressent une lettre à leurs représentants gouvernementaux respectifs, siégeant au sein du conseil d'administration de l'OIT, en leur demandant de voter pour que la violence fondée sur le genre soit inscrite à l'ordre du jour, dans le cadre d'un processus d'élaboration de normes.

Le Programme d'action de l'UITA pour l'égalité comporte un engagement pour lutter en faveur de la sécurité et de la décence des lieux de travail pour les femmes; pour garantir qu'une politique sur l'intimidation et le harcèlement sexuel soit convenue sur chaque lieu de travail; et pour faire face à la question de la santé et de la sécurité des femmes au travail, en se concentrant particulièrement sur la violence conjugale et la violence au travail. L'intégration de la violence fondée sur le genre dans le programme de la santé et de la sécurité a démontré sa capacité

<sup>120</sup> L'UITA représente les travailleurs dans l'agriculture et les plantations; la préparation et la production d'aliments et de boissons; les hôtels, les restaurants et les services de traiteur; toutes les phases de traitement du tabac. L'UITA dispose de 417 syndicats affiliés dans 126 pays représentant plus de 10 millions de travailleurs.



à intégrer cette question dans le programme qui concerne l'ensemble des travailleurs. Selon l'UITA, les accords-cadres de négociation collective ont été un facteur important dans la définition de ce programme. L'UITA a également défini un plan d'action pour faire face à la violence fondée sur le genre.

Les affiliés de l'UITA, avec le soutien de l'UITA, ont entrepris une série de campagnes pour faire face à la violence et au harcèlement sexuel. Par exemple:

- Les syndicats de Corée du Sud ont lutté contre la précarisation et le harcèlement sexuel des bagagistes depuis 2001, et par conséquent du personnel d'entretien en activité dans le secteur de l'hôtellerie.
- En Inde, le Syndicat West Bangal Cha Mazdoor Sabha a protesté en 2006 contre la perte de 100 000 emplois, suite à la fermeture de plantations de thé et a indiqué que les trafiquants tiraient profit de cette situation désespérée. Le responsable de l'UITA chargé des questions d'égalité, Barbro Budin, a déclaré que l'un des plus gros problèmes était que les jeunes femmes étaient des proies faciles pour les agents de recrutement qui les incitent à travailler dans les villes: « Elles espèrent obtenir des emplois mais

sont poussées dans la prostitution. Les hommes partent également pour travailler, mais à leur retour, ils sont souvent atteints du VIH/sida ».

- Du 3 au 10 décembre 2014, les agents d'entretien employés du secteur de l'hôtellerie dans plus de 25 pays ont organisé une Semaine mondiale d'action pour attirer l'attention sur leur situation et demander un environnement de travail plus sûr, dans un marché mondial qui repose essentiellement sur leurs efforts. La campagne a mis en évidence le fait que les agents d'entretien réalisent des tâches quotidiennes épuisantes pour de bas salaires, avec très peu ou aucune sécurité de l'emploi. La grande majorité de ce personnel est constituée de femmes, souvent des migrantes. Leur vulnérabilité les expose à une multitude de risques sanitaires et sécuritaires: blessures physiques liées à des tâches lourdes et répétitives, abus sexuels, exploitation par des employeurs peu scrupuleux, souvent fortement réticents à se syndiquer, système de sous-traitance qui permet aux employeurs de se soustraire à leurs responsabilités et dégrade ultérieurement les conditions de travail, ainsi qu'un manque ou une absence totale de sécurité sociale et de respect des réglementations.



© Fish Ip/IDWF

En 2016, suite aux activités de la Campagne mondiale des agents d'entretien, le NUWHRAIN, (Union nationale des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration et des branches connexes des Philippines) affilié à l'UITA, a conclu un accord gouvernemental administratif pour que des inspections garantissent que les hôtels exercent leur activité conformément aux législations nationales du travail et à celles de la santé et de la sécurité.

- En juin 2016, les syndicats affiliés à l'UITA dans les pays francophones d'Afrique occidentale ont participé à la deuxième Semaine mondiale d'action. Ils ont organisé de nombreux ateliers pour souligner le risque et le danger des conditions de travail, aussi bien pour les agents d'entretien des hôtels que pour les bagagistes. Le problème du harcèlement sexuel était le principal objectif des activités organisées par les syndicats de cette sous-région, affiliés à l'UITA.

L'UITA a assuré que le harcèlement sexuel était traité en interne au sein de l'organisation syndicale. En automne 2006, la Conférence régionale Asie-Pacifique de l'UITA a adopté une politique réaffirmant que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré à l'occasion des rencontres et des événements de l'UITA, et durant les interactions sociales. La politique proposée a également précisé les définitions du harcèlement sexuel et de la procédure de dépôt des plaintes. En mars 2007, le 25<sup>e</sup> congrès de l'UITA a adopté une politique déclarant que le harcèlement sexuel des participants ou du personnel ne saurait être toléré d'une quelconque manière pendant une activité de l'UITA.

Les ressources de l'UITA et les supports de sensibilisation se sont particulièrement concentrés sur la violence à l'égard des travailleuses. Le Guide de l'égalité des sexes de l'UITA pour les syndicalistes<sup>121</sup>, publié en 2007, définit les cadres réglementaires internationaux, aborde les problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et celles du genre, auxquelles sont confrontées les femmes (absence de travail décent, ségrégation, inégalité salariale, protection de la maternité, santé, questions sécuritaires et environnementales). Le guide affirme que les questions de santé et de sécurité incluent le fait que les femmes sont:

« davantage en proie à la violence, aux abus émo-

tionnels/psychologiques et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, au domicile - et au sein du syndicat. Les rapports reçus par l'UITA suggèrent que la violence sur le lieu de travail augmente; étant donné que les employeurs demandent une plus grande productivité sur le marché global, et que les travailleuses qui exercent des emplois précaires sont dans une position plus faible pour se défendre elles-mêmes. »

Le guide mentionne des avancées dans la lutte pour l'égalité des sexes et encourage les syndicats à mettre en œuvre des politiques sur le lieu de travail et des négociations sur le harcèlement sexuel, et notamment du lobbying lorsque des améliorations de la législation sont nécessaires.

L'UITA s'est mobilisé en faveur de la syndicalisation des travailleuses du secteur informel, lorsqu'elles sont confrontées à des risques de violence significatifs. En mars 2016, par exemple, l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA), affiliée à l'UITA, a remporté une victoire majeure pour les travailleuses du secteur de l'économie informelle de l'État de Gujarat, avec la création de cartes d'identité délivrées par le gouvernement. Ces cartes sont tout d'abord détenues par les travailleuses des secteurs de l'économie informelle. Elles sont identifiées en tant que travailleuses et bénéficient de l'accès à une assurance maladie gratuite, à une assurance en cas d'accident pour les femmes et les enfants, à une prise en charge des frais d'hospitalisation et à la gratuité de l'accès aux services sanitaires ruraux, avec la prise en charge tous les frais médicaux pour les travailleuses et leurs familles. Des dizaines de milliers de travailleuses issues des différents secteurs de l'UITA ont déjà reçu une carte d'identité, et notamment les vendeuses de denrées alimentaires sur la voie publique, les vendeuses de légumes, les aide-cuisinières et les serveuses, ainsi que les travailleuses agricoles et rurales.

Le Programme Global Sugar de l'UITA a organisé une série d'ateliers dans quatre plantations sucrières dans les provinces Occidentale et de Nyanza, au Kenya, en impliquant des femmes membres de l'Union kenyane des travailleurs des plantations de sucre (KUSPAW). Les ateliers ont permis de discuter des questions importantes pour les travailleuses du secteur sucrier du Kenya et de formuler des recommandations pour un programme syndical visant à faire face aux préoccupations de ses adhérentes au sujet du harcèlement sexuel, du besoin d'une perspective de genre dans la santé et la sécurité au travail, de la protection de la maternité, de la réduction des risques à travers la fourniture de structures de

121 UITA (2007): *All for One, One for all: A Gender Equality Guide for Trade Unionists in the Agriculture, Food, Hotel and Catering Sectors*. Disponible à l'adresse: <http://www.iuf.org/AllforOne.pdf>

garde d'enfants.

## UNI Global Union<sup>122</sup>

UNI est impliqué dans différentes actions pour faire face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Pour UNI et pour le Bureau d'UNI pour l'égalité des chances, faire face à la violence et au harcèlement fait partie des questions qui touchent le cœur des valeurs essentielles de l'organisation. UNI a la conviction que le travail décent est un droit humain essentiel: le droit au travail dans un environnement sain et sécurisé, à l'abri de toute forme de discrimination et de violence. UNI est convaincu que les syndicats ne peuvent pas travailler de manière isolée; de même qu'ils ne doivent pas dépendre de la bonne volonté des gouvernements et des employeurs. Selon Veronica Fernandez Mendez, à la tête du Département de l'égalité des chances d'UNI: « Nous croyons qu'en tant que syndicats, nous devons travailler ensemble dans tous nos secteurs, construire des échanges sains avec les employeurs, coopérer avec eux pour construire des stratégies d'évaluation et des politiques de prévention ».

Deux aspects spécifiques de la violence et du harcèlement au travail sont mis en évidence par UNI. Le premier est l'incidence croissante du harcèlement engendré par la surveillance au travail et par la technologie, et une augmentation du travail en sous-traitance dans l'économie des «petits boulots». Le deuxième aspect est la violence fondée sur le genre au travail, qui selon les dires d'UNI, touche les femmes qui se trouvent dans les situations de travail les plus vulnérables.

UNI rapporte une augmentation de l'utilisation non contrôlée de la technologie dans de nombreux secteurs, y compris celui de la santé, de la vente de détail, du transport, ainsi que dans de nouvelles modalités de travail qui leur sont associés, comme le travail en sous-traitance dans l'économie des «petits boulots», qui ont un impact sur le bien-être et la dignité des travailleurs. Le travail d'UNI sur les nouvelles technologies de la communication et du web montre que les employeurs surveillent de plus

en plus les rendements du travail, un phénomène qui s'étend également aux emplois des salariés, des cadres et aux activités liées aux services. Les niveaux croissants de la surveillance par la technologie ont engendré davantage de contrôle et le harcèlement, en augmentant le stress pour les travailleurs qui ont constamment le sentiment d'être surveillés et évalués par ces technologies de suivi. UNI soutient également que les travailleurs qui évoluent dans le secteur de l'économie des «petits boulots», comme les chauffeurs de VTC, ne disposent pas des droits du travail essentiels et s'exposent à des risques de discrimination sexospécifique et raciale, mais aussi de harcèlement. La longueur des heures de travail, l'intensification du travail, et une plus grande pression pour atteindre les objectifs, le travail en réseau et la demande de disponibilité constante des travailleurs pour répondre à leurs courriels 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et être disponibles pour travailler n'importe où (y compris à domicile) conduisent toujours plus à la diminution de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à des risques psychosociaux. UNI rapporte que certains gouvernements et employeurs ont essayé de faire face à ce problème. Par exemple, en 2016, une loi a été votée en France pour donner aux travailleurs le droit de se déconnecter de leurs courriels, et certains employeurs éteignent désormais leurs serveurs à la fin d'une journée de travail, par exemple chez Volkswagen (2012). UNI soutient que les pires effets d'une utilisation non contrôlée de la technologie pourraient être prévenus en formant les dirigeants à l'identification et la gestion des risques associés à une mauvaise utilisation des technologies et à ses conséquences psychosociales. Des ressources adéquates doivent être rendues disponibles pour remédier aux causes et aux conséquences du problème, et notamment avec des systèmes de protection juridique.

UNI s'est particulièrement concentré sur la violence fondée sur le genre, en reconnaissant le fait que les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la violence et qu'il s'agit de l'une des principales problématiques impliquant la discrimination. En 2008, le Bureau de l'égalité des chances d'UNI a lancé la campagne « Briser le cercle »<sup>123</sup>, dans le but de sensibiliser à la question de la violence, et en particulier de la violence à l'égard des femmes. La campagne est relancée au début de chaque année dans le cadre des 16 jours d'activisme, avec un thème

**122** UNI Global Union représente plus de 20 millions de travailleurs issus de plus de 900 corps de métiers, employés dans le secteur de l'entretien et de la sécurité, du commerce, de la finance, des jeux, du graphisme et de l'emballage, de la coiffure et de la beauté, des technologies de l'information, de la communication, des technologies et des services (TIC), des médias, des loisirs et des arts, des services postaux et logistiques, de l'assurance sociale, du sport, du travail temporaire et d'agence, du tourisme, ainsi qu'à des postes de salariés et de cadres.

**123** <http://fr.breakingthecircle.org/>



différent chaque année. Ces dernières années, elle s'est concentrée sur les différents aspects de la violence fondée sur le genre et de la violence qui associe le domicile et le lieu de travail, en soulignant l'impact du harcèlement et du harcèlement sexuel sur l'intégrité mentale, émotionnelle et physique des travailleurs.

UNI reconnaît que la violence est si profondément enracinée culturellement que les agresseurs et les victimes peuvent ne pas reconnaître les attitudes et les actions violentes, parce qu'elles sont devenues «naturelles» au point de devenir invisibles. Pour cette raison, UNI a souligné le besoin de sensibilisation à travers un processus d'éducation, afin de rendre les comportements de violence et les actions violentes visibles, et de trouver des manières de les résoudre au niveau des individus de la société. La campagne « Briser le cercle » a produit des vidéos, des documents, des trousseaux à outils, des ressources, un blog, où les affiliés peuvent partager les activités de campagne, et un site web de campagne. Chaque année, la campagne s'est concentrée sur un sujet différent, allant de la lutte contre l'inégalité qui engendre la violence (2009) aux différents visages que peut prendre la violence: traite des êtres humains, exploitation sexuelle, mutilations génitales féminines, mariages forcés, et même le féminicides (2010). En 2012, la campagne d'UNI s'est concentrée

sur la violence à l'égard des femmes et des filles, afin de préparer les discussions qui se sont tenues à New York, en mars 2013, à l'occasion de la 57<sup>e</sup> réunion de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW). Une grande avancée dans la lutte contre la violence a eu lieu à l'occasion de cette réunion: pour la première fois, les syndicats se sont vus reconnaître des droits légitimes en tant que parties prenantes dans la lutte contre la discrimination, l'exploitation et la violence au travail. Au cours des années suivantes, la campagne s'est concentrée sur la violence, envisagée comme un problème concernant aussi bien les femmes que les hommes. En 2013, elle s'est concentrée sur les hommes en tant qu'agents du changement, avec la campagne intitulée: «Êtes-vous suffisamment un homme?» et une trousse à outils produite pour les syndicats affiliés. En 2014, la campagne s'est concentrée sur les coûts économiques de la violence, l'objectif consistant à accroître la visibilité de la violence fondée sur le genre dans le cadre de l'élaboration des politiques économiques et des stratégies de développement. La campagne la plus récente s'est concentrée sur l'impact de la violence dans les médias, avec l'objectif de mettre à l'épreuve les stéréotypes liés au genre, qui exacerbent la violence. Un manuel a été publié sur le sujet de la violence liée aux médias.

Il existe également des exemples de campagnes

syndicales et de dispositifs de sensibilisation qui engagent les hommes à mettre un terme à la violence à l'égard des femmes. Les organisations affiliées à UNI Global Union en Afrique du Sud ont fait un pacte pour faire face à la violence sexospécifique. Les signataires se sont engagés à élever la voix contre la violence, à rechercher une communication claire au lieu d'assumer des positions consensuelles, à respecter, écouter et rechercher l'égalité avec toutes les personnes qu'ils rencontrent, toutes les personnes qu'ils connaissent. Ils ont promis de NE PAS détourner le regard, de NE PAS rester des spectateurs, et de NE PAS rester silencieux. Un engagement a été pris afin qu'ils jouent un rôle personnel, professionnel et un rôle de chef de file pour mettre un terme à toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

### L'Internationale des services publics (ISP)<sup>124</sup>

À l'occasion de sa réunion de mai 2016, le Comité mondial des femmes de l'ISP (WOC) a convenu qu'une haute priorité devait être accordée à la violence au travail dans le secteur de la santé, en se concentrant particulièrement sur la violence à l'égard des tiers. Le comité a également convenu que l'expérience des affiliés dans des activités de sensibilisation et de campagne et les actions entreprises pour éliminer la violence au travail devaient être prises en compte dans les discussions et les préparations du développement d'une norme sur la violence à l'égard des femmes et des hommes au travail. Comme le souligne Veronicà Montùfar, du Bureau de l'égalité de l'ISP: « Étant donné que la grande majorité de la force de travail du secteur de la santé est féminine, la dimension de genre associée à ce problème est évidente ».

La collaboration avec les partenaires au sujet de la violence au travail dans le secteur de la santé a commencé en 2002, lorsque l'ISP a travaillé en partenariat avec le Bureau international du Travail (BIT), le Conseil international des infirmières (CII) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), afin de développer des Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé<sup>125</sup>. Les Direc-

tives définissent la violence au travail et fournissent des orientations sur les droits fondamentaux et les responsabilités, sur les meilleures approches, la reconnaissance de la violence, l'évaluation de la violence, les interventions sur le lieu de travail, le suivi et l'évaluation. Un manuel de formation et un CD ont également été produits pour compléter ces Directives générales. Il a été conçu pour être utilisé par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, et il s'est avéré être un outil très efficace pour les chercheurs, et autres partenaires travaillant dans l'objectif d'éliminer la violence au travail. Les données présentées dans les directives montrent que la violence et le harcèlement dans le secteur de la santé représente 25 pour cent de tous les cas de violence et de harcèlement au travail. Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs de la santé sont sujets à des agressions verbales, et la violence est largement diffusée dans tous les pays et parmi tous les niveaux de postes occupés dans le secteur. En 2003, l'ISP et certains de ses affiliés ont participé à un groupe tripartite d'experts organisé par l'OIT, afin de formuler un recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et de mesurer comment combattre ce phénomène<sup>126</sup>.

Les syndicats affiliés à l'ISP ont continué à faire face à la problématique de la violence au travail dans le contexte de leurs activités sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils se sont concentrés sur la sensibilisation et la mobilisation face à la discrimination et à la violence; en menant des campagnes nationales sur l'élimination de la violence sexospécifique; en s'engageant dans le dialogue social pour développer des mécanismes d'élimination du harcèlement sexuel et des autres formes de violence au travail; et inscrire des mesures de protection des victimes de la violence conjugale dans les conventions collectives.

Le 25 novembre 2012, le caucus des femmes du 29<sup>e</sup> Congrès mondial de l'ISP, à Durban, a marqué le lancement d'un nouvel effort dans la lutte pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles<sup>127</sup>. Durant la campagne des 16 jours d'activisme contre la violence sexospécifique de 2013, l'ISP a fait entendre sa voix sur la question, en insistant lourdement pour qu'elle fasse partie des

<sup>124</sup> L'ISP représente un million de femmes et d'hommes travaillant dans les services publics, dans plus de 150 pays. Au moins 65 pour cent des membres de l'ISP sont des femmes. Plus de 50 pour cent des membres de l'ISP travaillent dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale.

<sup>125</sup> [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/en/workplace\\_violence.fr.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/workplace_violence.fr.pdf)

<sup>126</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112577.pdf)

<sup>127</sup> [http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN\\_Congress2012\\_WomenCaucus\\_Background\\_Information\\_final\\_web.pdf](http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_final_web.pdf)

priorités des syndicats affiliés à l'ISP.

En 2015, les affiliés de l'ISP au Brésil, avec l'appui d'IMPACT et du Centre de solidarité de l'AFL-CIO, on produit un guide sur la violence sexospécifique au travail, au Brésil. L'objectif du guide consiste à fournir des informations, à renforcer les capacités à mobiliser les militants syndicaux, afin qu'ils puissent identifier et signaler les cas de violence au travail. Ils représentent également un outil utile dans les efforts pour combattre la violence sexospécifique au travail<sup>128</sup>. Au cours de la même année (2015), les affiliés à l'ISP au Chili, avec l'appui de la Fondation Friedrich Ebert Stiftung (FES), de la Arturo Prad University et du Département national du service civil, on produit un guide de prévention du harcèlement sexospécifique au travail dans le secteur public. Le guide fournit des données statistiques sur la violence et le harcèlement travail dans le secteur public au Chili. Il s'agit d'un outil efficace pour identifier, prévenir et signaler des cas de violence au travail.

Veronica Montufar, du Bureau de l'égalité de l'ISP, soutient que les syndicats du service public ont également un rôle clé à jouer dans la promotion et la sensibilisation aux lois et aux instruments conçus pour lutter contre la violence et le harcèlement:

« Les travailleurs du secteur public sont bien placés pour promouvoir, mettre en œuvre, et assurer le suivi des lois et des réglementations qui font progresser l'égalité des sexes et la protection contre la violence et le harcèlement. Même lorsque des lois sont en vigueur, les communautés et en particulier les femmes ne sont souvent pas conscientes de leur existence. La violence à l'égard des femmes crée des inégalités et des carences dans le développement, et affecte le bien-être des générations actuelles et futures. »

L'ISP cite des exemples de la réponse de ses affiliés à l'appel mondial à l'action pour éliminer la violence à l'égard des femmes et lutter contre la violence au travail. À travers des campagnes innovantes, sur les lieux de travail individuels, et aux niveaux national et régional, les organisations affiliées utilisent leur force collective pour sensibiliser, briser le silence, et faire campagne en faveur des législations nationales pour promouvoir une norme de l'OIT à l'échelon mondial, visant à éliminer la violence sexospécifique au travail et dans les communautés. Les exemples incluent la campagne comme celle pour les «Travailleurs de la santé souffrant d'agressions psycho-

logiques et de violence physique», organisée par le HKMU (Corée); la campagne intitulée «L'impact de la violence conjugale dépasse les murs de la maison » menée par l'AFPC (Canada); et une action artistique innovante dans le cadre de la campagne du NUGFW du 25 novembre pour combattre la violence à l'égard des femmes (à Trinité-et-Tobago).

## L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)<sup>129</sup>

Les préoccupations relatives aux pratiques sexistes et aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes dans le secteur de la construction ont conduit l'IBB à prendre une position ferme sur la violence à l'égard des femmes, qui a conduit à élaborer des directives sur le harcèlement sexuel à l'attention de ses affiliés. L'un des principaux défis mis en évidence par l'IBB implique la participation des femmes dans la base d'adhésion syndicale, qui reste de l'ordre de 20 pour cent dans l'ensemble des industries représentées<sup>130</sup>.

La question du genre a d'abord été soulevée en 2005, à l'occasion d'une conférence organisée par la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), qui un peu plus tard, est devenu l'IBB. Le séminaire, organisé à Buenos Aires, a mis l'accent sur une série de défis auxquels sont confrontées les femmes au travail, et une stratégie syndicale a été formulée en réponse à ces défis. Les principales problématiques étaient la nature du travail informel, le manque de sécurité sociale, le manque de respect des droits syndicaux et des droits des travailleurs dans de nombreuses entreprises, et le faible niveau de participation des femmes aux activités syndicales<sup>131</sup>. La violence présente dans ce secteur et la traite des femmes et des enfants en Europe orientale ont été identifiés comme les problèmes majeurs. La conférence de Buenos Aires a établi un plan stratégique pour 2006-2009, dans lequel l'intégration de la dimension du genre a été ultérieurement développée, avec des implications pour la réorganisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus déci-

**129** L'IBB est La Fédération internationale des syndicats de la construction, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des industries connexes, avec 350 organisations membres présentes dans 135 pays. Elle représente une base d'adhésion mixte qui associe plus de 12 millions de travailleurs.

**130** IBB (2014): *Building Women Power Through Trade Unions, Research Study on Women in the BWI Sectors* (Genève).

**131** FITBB (2005): *Report of the IFBWW Seminar for Women held on 3<sup>rd</sup> December 2005* (Buenos Aires, Argentine).

**128** <http://world-psi.org/en/available-spanish-and-english-psi-brazils-guide-violence-against-women-workplace>

sionnaires dans l'ensemble des secteurs politiques et des domaines de travail de l'IBB.

En s'appuyant sur son expérience, l'IBB a lancé en 2008 une Politique et une stratégie pour les questions d'égalité entre les femmes et les hommes<sup>132</sup>. L'objectif consistait à définir un plan d'action pour autonomiser les femmes dans des activités syndicales et à créer une politique syndicale respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes, fondée sur les principes de l'égalité des sexes. En 2014, l'IBB a adopté une politique stipulant que les femmes doivent être représentées à un niveau minimum de 30 pour cent dans toutes les activités syndicales.

L'IBB reconnaît également que le harcèlement sexuel est un problème de santé et de sécurité de l'emploi, qui affecte la santé physique et émotionnelle, et le bien-être des travailleuses. La fédération s'appuie sur la convention (n°111) de l'OIT sur la discrimination, étant donné que le harcèlement sexuel est envisagé comme une forme de discrimination sexospécifique. Dans ses « Politiques et procédures sur le harcèlement sexuel », l'IBB a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel. Alors que le cadre d'ensemble du travail qui a été réalisé dans ce domaine reste sa politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, également mise en œuvre dans d'autres campagnes ainsi que dans des négociations externes (par exemple, à travers des Accords-cadres mondiaux).

Les points suivants résument les différentes approches et stratégies de l'IBB:

- La politique pour l'égalité de genre est organisée autour de trois piliers: Se syndiquer pour obtenir une visibilité, éduquer pour autonomiser, faire campagne pour l'égalité (mais aussi contre le harcèlement sexuel, et pour la santé et la sécurité).
- La politique contre le harcèlement sexuel: Une brochure intitulée « Non au harcèlement sexuel » a été produite pour sensibiliser au harcèlement sexuel et à la manière dont il affecte la dignité du travail. Cette politique définit le harcèlement sexuel comme « toute action verbale physique ou tout geste d'avance sexuelle non désirés, toute remarque explicite désobligeante et sexuellement discriminatoire qui peut vexer le travailleur concerné, causer

son humiliation, le menacer ou l'asservir, ou qui interfèrent avec la performance des travailleurs, affaiblissent sa sécurité au travail ou créent un environnement de travail menaçant ou intimidant. » La brochure définit également un mécanisme de gestion des plaintes, qui implique une représentation syndicale lorsque cela est nécessaire.

- Les campagnes de l'IBB: La brochure définit les orientations pour l'implication des syndicats locaux dans la prévention du harcèlement sexuel. Les syndicats sont invités à entreprendre un certain nombre d'actions: désigner les représentants syndicaux sur les lieux de travail en leur attribuant des responsabilités sur les questions égalitaires; sensibiliser au harcèlement sexuel; former les représentants syndicaux afin qu'ils puissent faire face à ces situations; adopter des mécanismes de gestion des plaintes et des procédures pour les actions disciplinaires.
- La trousse à outils pour l'audit du genre: Cette trousse à outils a été développée au niveau régional pour cartographier, examiner et identifier les domaines d'intervention du syndicat sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. La trousse à outils définit également les priorités pour faire des progrès et les mesurer.
- Les Accords-cadres mondiaux (ACM): L'IBB dispose d'un modèle d'accord-cadre qui comprend des mesures sur la non-discrimination. Il a été utilisé par les organisations affiliées à l'IBB pour faire face aux violations des droits des travailleurs, des droits syndicaux, et à la négation du droit des travailleurs à la liberté syndicale. Il n'a pas encore été utilisé en tant que mécanisme pour faire face à la violence sur le lieu de travail. L'IBB remarque que cette question sera abordée dans le cadre de la négociation de futurs accords et en relation à la mise en œuvre des accords existants.

### La Confédération syndicale internationale (CSI)<sup>133</sup>

D'après la CSI, une convention de l'OIT visant à faire face à la violence sexospécifique permettrait de combler une lacune cruciale, étant donné que seuls

<sup>132</sup> IBB (2008): *BWI Policy & Strategy for Gender Equality* (Genève).

<sup>133</sup> La CSI représente 176 millions de travailleurs, à travers ses 328 organisations affiliées, dans 162 pays et territoires.

quelques pays fournissent actuellement une telle protection et qu'il n'existe aucune norme internationale juridiquement contraignante en mesure de traiter spécifiquement la question de la violence dans le monde du travail. Les conventions de l'OIT permettraient d'engager les gouvernements à s'impliquer aux côtés des syndicats et des employeurs, afin de réformer la législation et de mettre en œuvre des mécanismes de contrôle pour prévenir la violence et la violence sexospécifique au travail. La CSI soutient que cela permettrait de contribuer de manière significative à la mise en œuvre des droits des femmes.

La question de la violence à l'égard des femmes a été traitée par la CSI, à travers l'adoption de la Résolution sur la violence contre les femmes, durant la première Conférence mondiale des femmes, en 2009<sup>134</sup>. Un guide de discussion concernant la violence à l'égard des femmes et des filles a été produit pour la conférence<sup>135</sup>. Le deuxième Congrès de la CSI a conduit à un accord pour promouvoir une participation adéquate des femmes en tant que négociatrices syndicales et mettre en œuvre un Plan d'action pour la négociation collective, le dialogue social, et l'égalité de genre. Ce plan était destiné à traiter les questions de la santé et de la sécurité des femmes, ainsi que de la politique sanitaire, y compris celles du VIH/sida; avec des politiques et procédures pour éliminer le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence au travail et dans la communauté en général; et des formations pour tous les négociateurs et représentants syndicaux au sujet de l'intégration des politiques de genre dans toutes les activités syndicales<sup>136</sup>.

La CSI s'est impliquée activement dans des activités de sensibilisation et des campagnes pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Ces activités comprennent entre autres:

- La campagne globale de la CSI pour une Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail, qui appelle à se concentrer spécifiquement sur la violence fondée sur le genre. Dans le cadre de la

campagne « Stop à la violence sexiste au travail », des documents de campagne et des flyers de la CSI ont largement été diffusés parmi ses affiliés<sup>137</sup>. Les affiliés de la CSI qui ont permis à la campagne d'évoluer, étaient entre autres: l'AFL-CIO (États-Unis)<sup>138</sup>, la CGT<sup>139</sup> (Argentine); et le CNTS<sup>140</sup> (Sénégal).

- La publication tous les ans, le 25 novembre, de déclarations visant à appuyer les activités de sensibilisation des centres nationaux qui œuvrent pour arrêter/prévenir la violence et le harcèlement travail.
- La campagne «12 x 12» pour la ratification de la C189, les réformes de la législation du travail et la syndicalisation des travailleurs domestiques (migrants), a consacré une attention particulière à la violence, aux abus et à l'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants domestiques dans le Golfe. Elle a conduit à des réformes significatives dans certains des États du Golfe qui ont permis de mieux protéger les travailleurs domestiques<sup>141</sup>.
- Le protocole de campagne pour la ratification du travail forcé, à l'initiative de la CSI et de l'OIT, comprenait une campagne pour prévenir les Mauritanien(ne)s de la servitude; les interventions de la CSI ont permis la mise en œuvre d'une action gouvernementale pour l'arrêt et la prévention du travail forcé<sup>142</sup>.
- Le lobbying pour l'inclusion du langage dans les conclusions convenues par la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), et en particulier durant sa 57<sup>e</sup> session (2013), dont le thème central était la violence à l'égard des femmes et des filles<sup>143</sup>.

134 <http://www.ituc-csi.org/resolution-la-violence-contre-les>. Voir aussi la Déclaration syndicale internationale sur l'élimination de la violence contre les travailleuses (2007): [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaration\\_femmes.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaration_femmes.pdf).

135 Voir la partie 1 du chapitre 4.4: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL\\_GUIDE.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL_GUIDE.pdf).

136 Voir la page 27: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS\\_Decisions\\_FR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_FR.pdf).

137 <https://www.equaltimes.org/l-oit-va-t-elle-prendre-position#.WSboi-vyhhE>.

138 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/letter\\_on\\_gender-based\\_violence\\_in\\_the\\_workplace.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/letter_on_gender-based_violence_in_the_workplace.pdf).

139 <http://www.ituc-csi.org/cgt-argentina>.

140 <http://www.ituc-csi.org/cnts-stop-a-la-violence-sexiste-au>.

141 Pour davantage d'informations, voir: <http://www.ituc-csi.org/unis>, ainsi que l'action de 2014: <http://www.ituc-csi.org/pays-du-golfe-il-faut-ameliorer-la>.

142 Voir <http://50forfreedom.org/fr>; <http://www.ituc-csi.org/des-mauritaniennes-traitees-comme> et <http://www.ituc-csi.org/mauritanie-ratification-du>.

143 <http://www.ituc-csi.org/halte-a-la-violence-contre-les>.



- ❑ Le 8 mars 2008, en coopération avec les fédérations syndicales internationales, la CSI a lancé la campagne « Travail décent, vie décente pour les femmes », qui s'est concentrée entre autres, sur la violence à l'égard des femmes. Le 25 novembre, la Journée mondiale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes a été célébrée en tant que moment clé de la campagne<sup>144</sup>.
- ❑ Conjointement à ONU Femmes, un événement pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles a été organisé durant le deuxième Congrès de la CSI; une campagne de cartes postales a été lancée à cette occasion<sup>145</sup>.
- ❑ La CSI a lancé un certain nombre d'actions internationales pour faire face à la violence à l'égard des femmes dans les pays où des formes de violences extrêmes ont été commises, notamment avec une campagne en 2010/2011 pour mettre fin aux crimes sexuels et à la violence contre les femmes au Congo<sup>146</sup>, et une campagne de sensibilisation à la violence antisyndicale en Colombie<sup>147</sup>.
- ❑ La publication de la CSI « Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » (2008) contient, entre autres, une liste de contrôle pour l'action syndicale et un modèle de la procédure à suivre pour faire face aux plaintes de harcèlement sexuel aussi bien de manière formelle qu'informelle.<sup>148</sup>
- ❑ La CSI s'est récemment concentrée sur la violence conjugale en tant que problématique sur le lieu de travail, par exemple avec un rapport de la CSI-AP sur la violence conjugale aux Philippines<sup>149</sup>.

Le projet de la CSI « Décisions pour la vie » a identifié la violence et le harcèlement comme l'une des principales problématiques qui affectent la vie des jeunes femmes au travail dans les pays participants (Zimbabwe, Afrique du Sud, Angola, Mozambique,

Zambie, Brésil, Indonésie, Inde, Bélarus, Kazakhstan, Azerbaïdjan et Ukraine)<sup>150</sup>.

La campagne « Décisions pour la vie » visait à autonomiser les jeunes femmes afin qu'elles puissent relever les défis auxquels elles sont confrontées sur le lieu de travail et se mobiliser pour les droits et faire face à leurs préoccupations de travailleuses. Le guide de campagne reconnaît la violence et le harcèlement au travail comme « un problème structurel, enraciné dans des facteurs sociaux, économiques, organisationnels et culturels plus larges ».

Cette campagne soutient notamment que les déséquilibres de pouvoir et la précarité des conditions de travail augmentent le risque de harcèlement sexuel, d'agression, de viol, et d'infection au VIH/sida. La violence conjugale est également une problématique du lieu de travail, dans la mesure où elle affecte la capacité des femmes à faire leur travail et à gagner leur vie. Parmi les résultats positifs de la campagne, une augmentation significative de l'implication des jeunes femmes dans les syndicats a été constatée, ainsi qu'une augmentation de leur participation aux négociations des accords-cadres et des politiques propres aux lieux de travail, visant à remédier aux problématiques les concernant. Par exemple, une représentante syndicale du SACCAWU a pu négocier une politique sur le harcèlement sexuel au travail avec son employeur, et ouvrir des discussions avec de jeunes travailleuses, afin de rompre le silence qui entourait cette question. Le guide de campagne comporte des ressources pour traiter la question du harcèlement sexuel, et notamment des définitions et des orientations relatives à la négociation des politiques et des procédures sur le lieu de travail.



<sup>144</sup> <http://www.ituc-csi.org/decent-work-decent-life-for-women>,198.

<sup>145</sup> [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Postcard\\_VAW\\_webb\\_2\\_.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Postcard_VAW_webb_2_.pdf).

<sup>146</sup> <http://www.ituc-csi.org/congo-democratic-rep-of>.

<sup>147</sup> <http://www.equaltimes.org/violence-against-women-the-global#.WSbylevyhhF>.

<sup>148</sup> <http://www.ituc-csi.org/combattre-le-harcelement-sexuel>.

<sup>149</sup> <http://www.ituc-csi.org/philippines-domestic-violence-at>.

<sup>150</sup> <http://www.ituc-csi.org/projet-et-campagne-decisions-for>.





© OIT/K. Cassidy

## Chapitre 7

# Accords-cadres mondiaux

Les accords-cadres mondiaux (ACM), également connus en tant qu'accords-cadres internationaux, sont des accords ou déclarations conjointes entre les entreprises multinationales et les FSI. Ils représentent l'une des modalités envisagée par les entreprises multinationales et les syndicats, pour construire une coopération internationale et une action conjointe, permettant aux principaux employeurs d'être présents dans différents pays ou région.

Étant donné que la plupart des ACM ont tendance à incarner les principes énoncés dans les normes internationales du travail, les FSI pensent qu'une norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail serait l'un des principaux leviers permettant d'intégrer la question de la violence et du harcèlement au travail dans les prochains ACM.

Jusqu'au mois de mars 2014, un total de 142 ACM ont été négociés et signés entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales<sup>151</sup>. La plupart des ACM ont défini le cadre général des relations professionnelles, en respectant les droits des travailleurs, le travail décent, la négociation collective, la liberté syndicale, et en adhérant aux normes fondamentales du travail. Ces mesures ont plus récemment été étendues aux opérations des fournisseurs et des entrepreneurs. L'UNI a signé des ACM avec 46 entreprises multinationales, en définissant les normes et les conditions de travail de plus de 10 millions de travailleurs dans le monde entier. L'IBB a signé des ACM avec 21 entreprises<sup>152</sup>, et bien que celles qui ont traité le problème de la violence et du harcèlement travail aient été peu nombreuses, l'IBB pense que cette question est susceptible d'être intégrée dans les prochains ACM. L'UITA a signé 17 ACM, deux desquels comportent des mesures détaillées pour prévenir et traiter le problème du harcèlement dans le secteur de l'alimentation. IndustriALL a actuellement des accords avec 45 entreprises, deux desquels traitent la question du harcèlement sexuel dans le secteur de l'habillement. Certains ACM ont des signataires originaires de deux et parfois trois fédérations syndicales, comme dans le cas du GFA (Accord mondial sur la responsabilité sociale des entreprises) signé par IndustriALL et l'ISP avec l'entreprise énergétique EDF. Il s'agit de l'un des

quatre ACM signés par l'ISP.

→ **Exemple : UNI a rédigé une clause type d'égalité qui peut être utilisée dans les ACM qui traitent, entre autres, de la lutte contre la discrimination, de l'égalité des chances et de traitement, et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce modèle de clause d'égalité a déjà été intégré dans de nombreux ACM, notamment ceux qui ont été signés avec Carrefour, ABN AMRO, ITAU et la Société Générale.**

Dans la pratique, la plupart des accords se réfère à l'adhésion aux droits fondamentaux, en faisant référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT (liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé, et élimination du travail des enfants). Certains ACM vont au-delà des normes fondamentales du travail, pour intégrer les conditions minimales de l'emploi (heures travaillées, salaire, santé et sécurité, égalité salariale, droits à la maternité, violence et harcèlement, et autres). Les ACM ont également mis en place des mesures pour une collaboration conjointe entre le syndicat et l'employeur, dans l'examen et le suivi de leur mise en œuvre. Un rôle qui a été substantiellement renforcé dans les ACM qui ont récemment été signés.

Une évaluation initiale réalisée dans le cas de ce projet a permis de constater qu'environ un quart des ACM actuellement en vigueur font référence au harcèlement, au harcèlement sexuel et/à la dignité au travail. Certains ACM font référence aux risques de santé et de sécurité sur le lieu de travail, même si les risques psychosociaux, la violence ou le harcèlement ne sont pas spécifiés. C'est notamment le cas pour l'ACM sur la santé la sécurité au travail signé en 2014 entre GDF-Suez et l'IBB, IndustriAll et l'ISP. Un grand nombre d'accords font référence au principe de non-discrimination et de dignité au travail, sans spécifier les obligations d'applications ultérieures. Certains exemples comportent: l'ACM signé par le groupe bancaire ABN AMRO avec la FNV et UNI (2015); l'ACM entre GDF-Suez, l'ISP, l'ICEM et l'IBB sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable; l'ACM entre le groupe Renault, le Comité du groupe Renault et IndustriALL (2013) sur la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de l'entreprise; et

**151** Le rapport analyse le contenu et l'objectif formel de l'application des ACM signés pendant la période entre 2009 et mai 2015. Parmi les entreprises impliquées, 43 avaient leurs quartiers généraux en Europe, d'autres étaient basées au Brésil, en Indonésie, au Japon et en Afrique du Sud (deux entreprises pour chacun de ces pays), ou encore en Malaisie, en fédération de Russie, et aux États-Unis (une entreprise pour chacun de ces pays). Le rapport a permis de constater que de nombreux ACM intégraient les conventions de l'OIT, la déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, et d'autres instruments internationaux, tels que les Principes directeurs de l'OCDE. La plupart des accords fait référence aux huit principales conventions de l'OIT. En ce qui concerne la participation syndicale, environ 50 pour cent des ACM étudiés ont été conclus par IndustriALL, et 26 pour cent par UNI Global Union. Les accords restant ont été signé par l'IBB (l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et l'UITA (l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation). Certains de ces accords ont été signés par plus d'une fédération syndicale internationale. Voir: Hadwiger, F: *Accords-cadres mondiaux: Atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* (Genève, Bureau international du Travail, 2015). Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_435158.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_435158.pdf).

**152** La liste des accords passés par l'IBB est disponible à l'adresse: <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=EN>.

l'ACM entre la Société Générale et UNI sur les droits fondamentaux (2015).

Certains accords contiennent des clauses liées au harcèlement et la violence, comme dans le cas de l'ACM signé en 2008 entre Faber-Castell et l'IBB, qui déclare que « l'agression physique, la menace d'agression physique, les sanctions ou punitions arbitraires, le harcèlement sexuel ou tout autre forme de harcèlement et de menaces de la part d'un employeur doivent être strictement interdits ». L'ACM signé en 2005 entre le Groupe européen d'aéronautique et de défense (EADS) et IndustriALL précise dans ses dispositions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail que « EADS interdit tout type ou toute menace d'agression physique et/ou psychologique sur le lieu de travail ». Dans la plupart des cas, les questions relatives la non-discrimination et de la dignité au travail sont traitées en tant que déclarations de principes, bien que dans le cas de l'ACM, signé entre GDF et l'EPSU/ IndustriALL Europe en 2014, un accord spécifique ait été conclu au sujet de l'amélioration du bien-être et de la qualité de la vie au travail, dans lequel l'entreprise reconnaît l'importance de la recherche du « bien-être physique, mental et social » de l'ensemble de ses travailleurs.

Dix ACM vont plus loin, en incluant des mesures spécifiques sur la prévention et la résolution de la violence et du harcèlement travail, et en particulier du harcèlement sexuel. Ces ACM sont résumés ci-après. Tout comme ils visent à faire face aux normes fondamentales du travail, ces accords ont également l'objectif de réaliser des améliorations durables des conditions de travail et d'aider à sécuriser les salaires minimaux des travailleurs. Il s'agit de questions importantes, étant donné que de nombreuses FSI soutiennent que de mauvaises conditions de travail et des lacunes sécuritaires exposent les travailleurs à de futures situations à risque, notamment en matière de harcèlement et de violence.

□ **ACM entre Unilever, l'UITA et IndustriALL: Engagement conjoint pour prévenir le harcèlement sexuel (2016).** En 2016, l'UITA et les fédérations d'IndustriALL Global Union ont signé un engagement conjoint avec le fabricant de produits de consommation alimentaire et ménagers Unilever sur la prévention du harcèlement sexuel au

travail. L'engagement conjoint déclare que: « Unilever, l'UITA et IndustriALL affirment leur engagement conjoint à promouvoir la diversité et l'inclusion parmi les employés/es non-cadres d'Unilever ». Il souligne que « prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable à la promotion d'une culture de l'inclusion et de la diversité ». La déclaration commune met en évidence les normes, les principes et les pratiques de base sur lesquels Unilever, l'UITA et IndustriALL s'engagent à travailler ensemble pour garantir que cet objectif soit atteint. Elle souligne que « une protection et un soutien seront apportés aux victimes de harcèlement sexuel à travers le processus et ses résultats ». Elle ajoute que « Unilever ne tolérera pas de représailles ou de brimades à l'encontre d'un/e employé/e qui constate et rencontre des 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 ». L'accord donne une définition exhaustive du harcèlement sexuel, visant à garantir que la direction d'Unilever, à tous les niveaux, et que tous les travailleurs, y compris ceux qui exercent des missions temporaires commanditées par des tiers, soient entièrement conscients de ce qui représente le harcèlement sexuel. Il définit les procédures à travers lesquelles les travailleurs peuvent faire entendre leur voix en cas d'éventuels problèmes et peuvent signaler des agressions en toute confiance. Il spécifie les mesures concrètes que l'entreprise doit suivre dans le cas d'une procédure de plainte, et donne des orientations détaillées pour mettre en œuvre de manière conjointe l'engagement de tous les sites du groupe Unilever et pour évaluer les progrès accomplis. Il s'appuie sur le travail de sensibilisation à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été entrepris, dans le cadre de l'objectif d'Unilever, et qui vise à atteindre la parité dans toutes les catégories d'emploi, et sur tous les lieux de travail. IndustriALL, l'UITA et Unilever ont créé un groupe de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes, lequel est à l'œuvre dans deux continents.

Le harcèlement sexuel et toutes les autres formes de discrimination n'ont pas leur place au sein du groupe Unilever, pas plus que dans d'autres endroits. Ce n'est qu'à travers leur éradication que nous pouvons créer des lieux de travail véritablement différents et inclusifs. Nous savons que le progrès se réalise à travers un dialogue authentique, digne de confiance, et des mécanismes de gestion des plaintes efficaces pour les travailleurs. J'accueille chaleureusement le soutien de l'UITA, d'IndustriALL et de leurs membres, qui nous aideront à renforcer notre base de travail existante. Ces problématiques ne concernent pas uniquement Unilever, ainsi, afin de créer un changement positif et durable, nous nous engageons également auprès de nos fournisseurs, de nos partenaires commerciaux, de nos autres partenaires industriels, et au-delà. Nous sommes engagés à nous investir pleinement dans cet accord, tout comme nous continuerons à travailler pour le respect, la préservation et le progrès des droits humains. (Paul Polman, PDG d'Unilever, au sujet de l'engagement conjoint IndustriALL - UITA - Unilever).

- ❑ **ACM entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB, IndustriALL et IF Metall (2015).** Cet accord défend les intérêts de 1,6 million de travailleuses et de travailleurs du secteur de la confection, et marque un nouveau niveau d'engagement pour les droits fondamentaux des travailleurs à travers la chaîne d'approvisionnement du groupe H&M. L'accord est fondé sur la conviction partagée que la collaboration entre les parties au marché du travail est cruciale pour des améliorations durables pour les travailleurs de la confection et la création de relations professionnelles performantes. L'ACM concerne la conformité aux normes internationales du travail et leur mise en œuvre par les fournisseurs d'H&M Hennes & Mauritz GBC AB. Il confirme l'engagement de l'entreprise et son respect des droits humains et syndicaux sur le lieu de travail, et notamment le droit de constituer des syndicats et de négocier des conventions collectives. Ci-après, un extrait de l'accord qui traite les questions du respect et de la dignité au travail, y compris le harcèlement et la discrimination: « Chaque employé/e doit toujours être traité avec respect et dignité. Aucun/e employé/e ne doit être sujet à l'humiliation ou à des châtiments corporels,

ou exposé à un harcèlement physique, sexuel, psychologique, verbal ou à des abus. Il n'existe aucune discrimination dans l'embauche, le salaire, l'accès à la formation, à la promotion, aux ruptures de contrat ou au départ en retraite pour des raisons liées au genre ou à l'orientation sexuelle, à la race, à la couleur, à l'âge, à la grossesse, au statut conjugal, à la religion, à l'opinion politique, à l'origine ethnique, à la caste, à la maladie ou au handicap. Il existe un mécanisme de plainte qui permet aux employés de déposer plainte sans s'exposer au risque de représailles »<sup>153</sup>.

- ❑ **ACM entre UNI, FNV et ABN AMRO.** L'ACM définit un engagement commun en faveur des droits humains et sociaux tels qu'énoncés dans les Normes fondamentales du travail de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et le Pacte mondial des Nations Unies. Ces directives s'appliquent aux groupes ABN AMRO ainsi qu'à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, composée de contractants, de sous-traitants, de fournisseurs et de coentreprises. Une clause spécifique portant le titre: « Il n'y a pas de discrimination ou d'intimidation dans l'emploi » définit les principes de l'égalité des chances telles qu'ils sont énoncés dans la convention (n°111) de l'OIT, ainsi que ceux de l'égalité des salaires tels qu'ils sont énoncés dans la Convention (n°100) de l'OIT. Elle se réfère spécifiquement à l'intimidation et aux abus: « les abus physiques et psychologiques, les menaces et les intimidations de la part de l'employeur sont strictement interdits ». Une clause successive spécifie que « ABN AMRO garantit un environnement de travail respectueux à tous les niveaux. Tous les niveaux de direction sont tenus de garantir activement ce climat ».
- ❑ **ACM entre Inditex et IndustriALL sur la mise en œuvre des normes internationales du travail à travers la chaîne d'approvisionnement d'Inditex (2007, renouvelé en 2014).** L'accord-cadre mondial entre Industrial Global Union et le plus grand détaillant de prêt-à-porter du monde,

153 Accord-cadre mondial entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB, IndustriALL et IF Metall: [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall\\_gfa\\_agreed\\_version\\_09-09-2015.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf)

Inditex, a été le premier accord-cadre mondial à être signé dans le secteur de l'habillement. Il a aidé à : réintégrer les travailleurs qui avaient été exclus en raison de leurs activités syndicales; augmenter les salaires; et promouvoir la liberté syndicale dans les pays où la syndicalisation était traditionnellement faible. Il traite les problèmes du travail décent et du respect des normes internationales du travail, il concerne plus d'un million de travailleurs dans plus de 6 000 usines appartenant à des fournisseurs du monde entier. Il veille au paiement d'un salaire minimum pour une semaine de travail standard, à la limitation des heures de travail, à la santé et à la sécurité au travail, à la régularité de l'emploi et à la sensibilisation environnementale. Les termes du contrat s'appliquent aux fournisseurs directs, aux contractants et aux sous-traitants, et notamment aux télétravailleurs. Aucune sous-traitance n'est permise sans un consentement écrit préalable de la part d'Inditex. Les fournisseurs qui font appel à des sous-traitants seront responsables de la conformité de leurs collaborateurs. L'ACM met en place des mécanismes de suivi et d'examen de la conformité. Il vise également à collaborer à des programmes de formation destinés aux dirigeants et aux travailleurs. Une compréhension conjointe a été négociée dans le cadre du Comité pour le genre, en activité au sein du Comité de surveillance, en vertu de l'accord-cadre, laquelle a permis un accord en 2013<sup>154</sup>. Cela constitue une annexe à la Convention collective du travail (CCT) et inclut des dispositions interdisant « les traitements cruels ou inhumains », en se fondant sur le fait que « les fabricants et les fournisseurs doivent traiter leurs travailleurs avec dignité et respect. Les châtimements physiques, le harcèlement sexuel ou racial, les agressions verbales ou les abus de pouvoir, ou toutes autres formes de harcèlement ou d'intimidation ne doivent être permis en aucune circonstance »<sup>155</sup>. Le Code

de conduite pour les fabricants et fournisseurs extérieurs d'INDITEX renforce l'accord-cadre mondial révisé d'INDITEX, signé en 2014. Le code de conduite interdit le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination et les traitements cruels ou inhumains, à travers l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement d'INDITEX. Le code de conduite s'applique sur une base égalitaire aux fournisseurs directs, aux contractants et aux sous-traitants, et également aux télétravailleurs. Aucune sous-traitance ne sera permise sans le consentement écrit préalable d'INDITEX; les fournisseurs qui sont autorisés à sous-traiter seront responsables de la conformité de leurs sous-traitants<sup>156</sup>.

- **La Convention de groupe Danone / UITA sur la diversité (2007)**<sup>157</sup> clarifie le fait que le harcèlement soit une forme de discrimination. Le Convention déclare que les parties sont engagées « à se mobiliser contre toute forme de discrimination fondée sur l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le genre, la religion, l'âge, le patronyme, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'engagement politique syndical, l'état de santé, l'apparence physique ou le handicap, les responsabilités familiales ou toute autre considération sans rapport avec les compétences. Il est rappelé que: le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination, la grossesse ne peut être ni un motif de licenciement, ni faire l'objet d'une discrimination ».
- **L'ACM entre L'UITA, COLSIBA et Chiquita: Une clause de compréhension conjointe sur le harcèlement sexuel (2013).** Suite à une campagne syndicale, l'UITA et la Coordination latino-américaine des syndicats de la banane et agro-industriels (COLSIBA) ont négocié la protection et le développement des droits syndicaux et des travailleurs dans les pays producteurs, dans le cadre d'un accord-cadre régional UITA/COLSIBA/Chiquita: « Chiquita, l'UITA et COLSIBA ont convenu de travailler ensemble sur le développement d'une compréhension conjointe sur le

<sup>154</sup> Pour de plus amples informations, voir (Chiquita): <http://csrblog.chiquita.com/laccord-iuf-colsiba-avec-chiquita-et-ses-avantages-pour-les-femmes-travaillant-sur-les-plantations-de-bananes/?lang=fr> et (UITA): [http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=111&view\\_records=1&en=1](http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1).

<sup>155</sup> Accord-cadre mondial entre Inditex et IndustriALL: <http://www.industriall-union.org/inditex>.

<sup>156</sup> Pour plus d'informations, voir: <http://www.industrial-union.org/inditex>.

<sup>157</sup> [http://www.dialogue-social.fr/files\\_upload/documentation/200811121519390.Danone\\_UITA.pdf](http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/200811121519390.Danone_UITA.pdf).

harcèlement sexuel, afin que ce type de harcèlement ne soit pas toléré sur le lieu de travail. Ce travail conjoint comporte la création par consentement mutuel de stratégies de formation et le partage d'exemples de bonnes pratiques, à l'attention du personnel, au sujet de la prévention des situations de harcèlement sexuel. Dans cet objectif, tous les lieux de travail doivent prendre des mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs et les travailleuses aient accès à des informations relatives à leurs droits sur le lieu de travail. » L'accord a été essentiel pour appuyer les efforts des organisations syndicales en Colombie et au Honduras. Chiquita est également la première, et jusqu'à aujourd'hui la seule, entreprise du secteur avoir signé un accord-cadre mondial avec des organisations syndicales mondiales et régionales, dans lequel il est déclaré qu'aucune forme de discrimination ou de harcèlement n'est tolérée. Une clause de compréhension conjointe sur le harcèlement sexuel déclare qu'une personne peut être concernée par le phénomène aussi bien dans l'enceinte de l'entreprise que pendant des heures supplémentaires liées à son travail, comme pendant des vacances professionnelles ou des voyages d'affaires. Le harcèlement peut constituer un motif de renvoi immédiat, et peut exposer ses auteurs à « de graves sanctions juridiques ». Le Code de conduite déclare que: « Chacun doit aider à favoriser un environnement professionnel dépourvu de harcèlement, en élevant la voix lorsqu'un collègue a un comportement dérangeant. Les représailles à l'encontre des employés qui dénoncent des cas de discrimination ou de harcèlement sont strictement interdites. » L'attention attachée à la question a continué à être maintenue, grâce au processus rigoureux des audits annuels SA8000, à des programmes de formation et d'éducation en interne, à une approche « tolérance zéro » contre toutes les infractions, à une « ligne d'écoute téléphonique », à d'autres systèmes de gestion des plaintes et des griefs, ainsi que par un travail avec les syndicats aux niveaux local et international. L'accord fait référence au Recueil de directives pratiques sur la santé et la sécurité dans l'agriculture de l'OIT, qui fait figure de ressource sur la prévention du harcèlement sexuel, et peut être inclus dans les conventions collectives (CC).

- **L'ACM entre EPSU, IndustriALL et GDF-Suez: L'Accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2012). L'accord de GDF-Suez sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>158</sup>** signé avec EPSU et IndustriALL Europe comporte des mesures spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment sur l'importance de l'adoption de stratégies pour promouvoir l'égalité salariale et la place des femmes à des postes décisionnaires. Cet accord a l'intention de se situer au-dessus et au-delà de la législation nationale. Il définit des dispositions pour élaborer des plans d'action au niveau de l'entreprise, avec des mécanismes pour l'examen annuel des progrès réalisés sur une période initiale de quatre ans. Il se réfère spécifiquement à l'importance de l'élaboration de politiques pour prévenir le harcèlement sexuel. L'accord prévoit la création d'une commission, composée de 50 % de femmes, ayant pour mission de réaliser un examen annuel des progrès, en se basant sur une série d'indicateurs détaillés, établis pour chaque groupe composé de plus de 1 000 travailleurs, et pour chaque entreprise de plus de 150 travailleurs. Les indicateurs sont présentés dans les annexes de l'accord.
- **L'ACM entre UNI et Carrefour (2015): Pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail.** Carrefour est l'un des groupes de grande distribution les plus importants au monde. Un ACM a été signé en 2015 (en tant que mise à jour du premier ACM de 2001) avec l'objectif de promouvoir le dialogue social, la diversité, et le respect des droits fondamentaux au travail. L'ACM insiste fortement sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fait référence à la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et sur les Principes d'autonomisation des femmes énoncés par ONU Femmes. Au-delà du renforcement de l'engagement à respecter les droits fondamentaux énoncés par les Nations Unies et l'OIT, de nouvelles dispositions ont été

158 <http://www.epsu.org/article/european-agreement-signed-well-being-work-gdf-suez>



ajoutées, pour un environnement de travail sûr, sain et respectueux, et notamment pour la prévention des risques psychosociaux, la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Avant la signature de l'accord, des réunions d'informations et des sessions de formation sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont tenues au sein du Comité d'information et de concertation (CICE) de Carrefour. Bien que le plan se réfère spécifiquement aux pays européens où Carrefour est en activité, le texte principal s'engage également à promouvoir ces principes dans le monde entier, et notamment auprès des franchises internationales de Carrefour situées à l'extérieur de l'Union européenne. Dans ce contexte, l'ACM demande aux franchisés de signer la Charte d'engagement pour la protection des droits de l'homme du groupe Carrefour, fondée sur les principes fondamentaux des conventions de l'OIT, et faisant spécifiquement référence à « l'interdiction de toute sorte de discrimination, de harcèlement et de violence ».

- **ACM entre la Société Générale et UNI (2015).** Cet accord se concentre spécifiquement sur le respect des droits humains et sur les droits des employés de constituer des syndicats et à négocier de manière collective. Il définit parmi ses objectifs, le renforcement du dialogue sur les droits humains et sur les normes fondamentales du travail, la promotion de conditions de travail durable et satisfaisante pour les employés de la Société Générale, et la promotion de ces conditions dans ses filiales et chez ses partenaires commerciaux. En ce qui concerne les droits de constituer des syndicats, l'ACM déclare qu'« aucun employé ne fera l'objet d'intimidations, de harcèlement ou de représailles suite à l'exercice de ces droits ». Un comité a été créé pour assurer le suivi de l'accord, il est composé des représentants de la gestion des ressources humaines et d'une délégation syndicale d'UNI. Il s'est rencontré pour la première fois à Paris, en septembre 2016.

- **L'ACM entre ENEL, IndustriALL, l'ISP, Filctem CGIL, Flaei CISL, et Uiltec UIL (2014)** définit une série de droits fondamentaux et de normes du travail, et notamment sur la santé et la sécurité au travail, qui font partie intégrante des politiques de gestion des ressources humaines du groupe et de sa responsabilité sociale et environnementale, en s'appliquant à l'ensemble des opérations d'ENEL et de ses filiales travers le monde. Il comporte notamment un engagement en faveur du dialogue social et des bonnes relations professionnelles internationales avec les syndicats, mais aussi en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la non-discrimination, et de la fin de la violence et du harcèlement au travail. L'accord déclare spécifiquement qu'en ce qui concerne la violence et le harcèlement: « ENEL considère que le harcèlement, les agressions, les intimidations et le manque de respect sont inacceptables et que de tels comportements ne sauraient être tolérés sur le lieu de travail. De tout temps, et à tous les niveaux de l'entreprise, il est demandé à l'ensemble des employés du groupe d'entretenir des relations professionnelles basées sur le respect de la dignité des autres, l'égalité et la coopération mutuelle, afin d'encourager un environnement professionnel respectueux et positif. » Un Comité d'entreprise international a été créé au sein du groupe, avec l'objectif d'assurer le suivi et la supervision de la mise en œuvre de l'accord, et de prendre des initiatives pour sécuriser et développer le dialogue social au sein de l'entreprise. Compte tenu de l'importance du principe universel de l'égalité des chances et de son rôle au sein de l'entreprise, ENEL a également déclaré que cela s'accompagnera des meilleures initiatives réalisées dans ce domaine, à travers toutes les entreprises du groupe, grâce à la création d'un Comité pluripartite pour l'égalité des chances.





© OIT/M. Crozet

## Chapitre 8

# Résumé des principaux problèmes abordés dans les études de cas et recommandations

Les syndicats mondiaux et nationaux mettent en évidence les problèmes, les recommandations et les priorités futures, conçus comme d'éventuelles priorités à envisager dans le cadre de nouvelles normes de l'OIT sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail.

### **8.1 Résumé des principaux problèmes abordés dans les études de cas**

Les études de cas montrent précisément que la violence et le harcèlement au travail constituent un problème grandissant auquel les syndicats font face de différentes manières. Dans certains cas, la violence et le harcèlement travail ont été intégrés aux initiatives sur la santé et la sécurité de l'emploi, qui traitent aussi bien la question du bien-être

physique que celle du bien-être psychosocial au travail. De nombreuses études de cas reflètent les priorités syndicales pour traiter le problème de la discrimination sexospécifique et de la violence fondée sur le genre, tandis que d'autres études de cas traitent le problème de la violence contre d'autres travailleurs dans des situations vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les travailleurs issus des minorités raciales, les travailleurs issus des peuples autochtones, et les travailleurs LGBT.

Une thématique récurrente dans la majorité des études de cas est celle des travailleurs dans les situations les plus vulnérables. Ce sont en particulier les femmes, victimes de multiples discriminations, qui sont les plus touchées par la violence et le harcèlement travail. De nouvelles formes d'organisation du travail, de nouveaux modèles d'emploi, et la croissance du travail atypique et précaire placent les travailleurs et les travailleuses dans des positions où la violence et le harcèlement au travail sont particulièrement à risque. La vulnérabilité économique et la pauvreté ont des effets durables, surtout lorsqu'elles laissent les travailleurs dans des situations de vulnérabilité face à des cas de violence et de harcèlement répétés. La pauvreté empêche les travailleurs, et en particulier les femmes, d'acquiescer une indépendance financière. Une telle indépendance est nécessaire lorsqu'elles cherchent à quitter des partenaires violents, ou pour leur éviter de se retrouver sans alternative et de succomber à l'exploitation de leurs employeurs, à des agents de recrutement sans éthique, et à des trafiquants.

Il apparaît évident dans les études de cas, que les syndicats peuvent contribuer à apporter des changements réels et positifs sur le lieu de travail, pour protéger les travailleurs face à la violence et au harcèlement. À travers des conventions collectives, des politiques et des négociations internes au lieu de travail, des campagnes et des actions de sensibilisation, les syndicats ont entrepris des actions constructives pour faire face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les études de cas montrent également que la négociation peut être considérablement renforcée lorsque la législation fournit un cadre de travail et un environnement propices à la négociation collective, pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail.

Les points suivants présentent une synthèse des principaux défis auxquels se sont confrontés les syndicats nationaux et internationaux:

- ❑ Le cadre général de la négociation collective a été affaibli dans de nombreux pays; les syndicats prévoient que cela réduira leur capacité à négocier au niveau national/sectoriel et au niveau de l'entreprise.
- ❑ La crise économique a été le point de départ d'une tendance générale allant vers une réduction du nombre, de la couverture et de l'influence des conventions collectives. Dans certains pays, cela se reflète par la décentralisation de la négociation et de plus grandes difficultés pour persuader les employeurs à négocier sur les principaux problèmes liés au travail décent. Dans certains secteurs, les syndicats n'ont pas été en mesure de conclure des conventions collectives.
- ❑ Lorsque la législation se mesure au problème de la violence et du harcèlement, cela se fait souvent avec une approche neutre des questions de genre. La compréhension et la sensibilisation aux approches respectueuses de la dimension du genre sont souvent insuffisantes, tout comme les analyses de la violence et du harcèlement fondées sur le genre. Un problème évident est que les rapports de la CEDAW, la Convention d'Istanbul en Europe et la Convention de Belém en Amérique latine, sans parler des nombreux plans d'action nationaux pour combattre la violence à l'égard des femmes, ne se concentrent que de manière limitée sur le lieu de travail et sur le monde du travail en général.
- ❑ De nouvelles formes d'organisation du travail, des lieux de travail plus isolés, et une augmentation du travail atypique font partie des principaux défis que les syndicats doivent relever pour regrouper les travailleurs en syndicats et les protéger de la violence et du harcèlement. L'augmentation du travail atypique, y compris du travail informel, les contrats sans horaire, le travail temporaire et l'utilisation du travail occasionnel dans des secteurs tels que ceux de la technologie, la restauration, le commerce, la vente de détail et les services, touchent particulièrement les femmes et les jeunes travailleurs. Les syndicats soutiennent qu'il existe un lien important entre de bonnes conditions de travail et la dignité des travailleurs.
- ❑ Les syndicats constatent une augmentation de la violence émanant de tiers et du harcèlement

dans les services de première ligne, tels que la santé, le transport, l'éducation, la restauration, l'hôtellerie, la vente de détail, etc., un problème qui est rarement traité dans la législation. Des financements inadaptés à la fourniture de services publics de qualité ont conduit à une augmentation des niveaux de violence et de harcèlement au travail.

- ❑ De nombreux travailleurs craignent des représailles, telles que la perte de leur emploi et des possibilités de harcèlement envisageables s'ils dénoncent des cas de violence et de harcèlement au travail; ils craignent notamment que les situations dénoncées ne soient pas prises au sérieux.
- ❑ Un autre problème est que de nombreuses femmes ne sont pas conscientes du fait que les situations auxquelles elles sont confrontées sont des cas de harcèlement sexuel et/ou qu'elles disposent d'un droit de recours sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire d'un tribunal.
- ❑ Plusieurs syndicats font référence à la faiblesse du niveau de sensibilisation et à la gravité du problème de la violence et du harcèlement à l'égard des travailleurs et en particulier des femmes.

## 8.2 Recommandations et priorités pour l'avenir

### a) **Le besoin d'une norme solide de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.**

Les études de cas fournissent une première série de contributions fondées sur des données tangibles, destinées à être rendues disponibles aux instances représentatives des travailleurs à l'OIT.

Une norme de l'OIT représente une opportunité de fournir pour la première fois, une définition internationalement convenue de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et notamment du harcèlement sexuel.

La recommandation prépondérante qui émane des syndicats mondiaux et nationaux est qu'une norme internationale sur la violence

et le harcèlement au travail est nécessaire et urgente, et que celle-ci devrait fournir un cadre de référence à l'action entreprise par les gouvernements, les employeurs, les entreprises et les syndicats pour faire face à ce problème.

Les recommandations qui suivent sont le reflet des problèmes soulevés par les syndicats internationaux et nationaux dans le cadre des discussions pour une norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail, et elles devraient être pris en compte par le groupe des travailleurs de l'OIT. Certaines sont spécifiques au contenu d'une norme de l'OIT, tandis que d'autres se concentrent sur ce que les syndicats peuvent faire pour résoudre de manière systématique le problème de la violence à l'égard des femmes et des hommes au travail.

### b) **La liberté syndicale et la négociation collective sont une partie intégrante des futures normes nationales et internationales sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail**

Un dialogue social efficace, la liberté syndicale, ainsi que le droit de constituer des syndicats et de négocier au niveau sectoriel et au niveau du lieu de travail constituent une partie essentielle d'un système de relations professionnelles efficaces dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Une norme de l'OIT sur la violence à l'égard des femmes et des hommes devrait mettre en évidence l'importance de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.

La priorité doit être donnée afin que les problèmes de la violence et du harcèlement (y compris celui de la nature sexospécifique de la violence) soient inscrits de manière systématique aux ordres du jour de la négociation collective, et qu'ils soient intégrés dans les programmes de formation des employeurs et des négociateurs syndicaux, de manière à leur permettre d'élaborer des politiques et des réglementations efficaces pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.



© OIT/M. Crozet

**c) Un environnement juridique favorable à la résolution du problème de la violence et du harcèlement au travail, en mesure de garantir le bon fonctionnement des systèmes de relations professionnelles**

En concomitance avec des systèmes de relations professionnelles efficaces, des recommandations sont faites aux gouvernements, pour les obliger à introduire un environnement juridique propice à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail.

Des travaux doivent être confiés aux employeurs afin qu'ils mettent en place des politiques sur le lieu de travail, en consultation avec les syndicats, et établissent: des mesures de prévention; des procédures de gestion des plaintes efficaces, transparentes et confidentielles; des sanctions pour les auteurs; des informations pour garantir que les travailleurs comprennent les politiques et les procédures; et un appui aux victimes de la violence et du harcèlement au travail.

Afin de promouvoir l'adoption d'une norme internationale, les syndicats déclarent qu'ils utiliseront les preuves qui ont été réunies dans cette étude et dans d'autres études, pour faire pression sur les gouvernements et lancer des campagnes nationales et régionales.

**d) Une approche sexospécifique de la violence et du harcèlement travail**

Une recommandation conforme à cette approche prévoit que la norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes au travail, se concentre spécifiquement sur la violence sexospécifique, étant donné que les femmes sont démesurément touchées par la violence dans le monde du travail. La norme proposée par l'OIT doit reconnaître que la violence fondée sur le genre est une forme de discrimination sexospécifique, et qu'en luttant contre le problème, il est nécessaire de tenir compte des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes, ainsi que des inégalités dans les rôles occupés et dans les relations professionnelles.

L'un des principaux objectifs doit être la promotion du changement culturel sur le lieu de travail, pour que celui-ci génère un effet d'entraînement positif sur la société au sens large, ainsi que sur la communauté et sur la famille. Cela signifie que les hommes doivent jouer un rôle de premier plan dans cette cause, en particulier dans les secteurs dominés par des hommes et pour les responsables syndicaux et les hommes qui se chargent de négociations. Il est important que tout le monde sache et comprenne les causes qui sont à la base de la violence et du harcèlement, en comprenant pourquoi il s'agit d'une question d'égalité entre les hommes et les femmes. Cela signifie que des orientations spécifiques et une sensibilisation aux causes du harcèlement sexuel est nécessaire, et notamment de leur lien avec la question de l'inégalité entre les hommes et femmes.

Les actions doivent être prises pour associer l'élimination et la prévention de la violence et du harcèlement à des mesures visant à mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes et des autres travailleurs qui sont dans des situations de vulnérabilité professionnelle, et notamment pour les femmes qui sont confrontées à de multiples discriminations, en traitant le problème des profonds écarts qui subsistent au niveau des salaires et des postes occupés, de la sécurisation de l'emploi et de l'absence d'un salaire minimum.

Les phénomènes à la base de la violence doivent être affrontés à travers une approche sensible à la dimension du genre, avec des initiatives sur le bien-être au travail, la santé et la sécurité, les relations sur le lieu de travail et l'environnement de travail.

Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer quant à la mise en œuvre pratique des politiques et des procédures sur la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel. Cela est particulièrement important pour garantir qu'un chapitre sur la violence fondée sur le genre soit systématiquement intégré et traité dans les politiques sur la santé et la sécurité et dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail.

Il faut en priorité garantir que les femmes puissent occuper des postes décisionnaires au sein des structures syndicales, dans la mesure où cela peut aider à garantir que

les problématiques de la violence et du harcèlement, et notamment de la violence fondée sur le genre, soient traitées en priorité et défendues par les responsables syndicaux, afin qu'elles puissent être mises en avant dans les stratégies syndicales.

Les mesures spécifiques au lieu de travail doivent prendre en compte les multiples discriminations, et notamment les discriminations fondées sur la maternité, le statut conjugal, la race, l'ethnicité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge, et prendre en compte les besoins des travailleurs migrants et des travailleurs issus des peuples autochtones. Au-delà des travailleuses, les travailleurs et travailleuses LGBT, issus des minorités raciales et autochtones et handicapés sont également confrontés à des risques spécifiques.

#### **e) Faire face à la croissance des formes d'emploi atypiques et précaires et de ses conséquences**

Les dispositions prises pour faire face à la violence et au harcèlement au travail doivent reconnaître le lien entre la formalisation et la précarisation de l'emploi d'un côté, et les niveaux croissants de la violence et du harcèlement de l'autre. Cela signifie, lutter en parallèle contre les facteurs associés aux formes d'emplois atypiques et précaires, et aux niveaux croissants de la violence et du harcèlement au travail, et notamment aux pratiques de recrutement déloyal par les agences et à la servitude pour dettes.

Une plus grande attention doit être accordée à l'examen et la recherche de solutions face aux principaux problèmes qui émergent dans l'organisation du travail et dans les modèles de travail pour de futurs établissements, et à l'impact qu'ils sont susceptibles d'avoir en terme d'augmentation des risques psychosociaux conduisant à la violence et au harcèlement (comme une augmentation de la pression et du stress au travail, des changements dans l'organisation du travail, la surveillance et le harcèlement par les employeurs dans les secteurs de la technologie et du numérique, la longueur et le caractère imprévisible des heures travaillées dans un service ou dans les secteurs de la fabrication

et de l'agriculture, ainsi que la privatisation et la précarisation du travail dans les services publics).

Les syndicats doivent également être volontaristes en augmentant leurs efforts pour unir, défendre et soutenir leurs travailleurs dans le cadre des structures syndicales, et en particulier les travailleurs les plus exploités, isolés et dans des situations professionnelles précaires, tels que les travailleurs occupant des emplois non conventionnels, les travailleurs migrants, issus des peuples autochtones, les travailleurs touchés par le travail forcé ou ceux qui sont exposés à des risques de trafic.

**f) Sensibiliser et introduire des mesures pour donner la priorité à la lutte contre la violence et le harcèlement travail au sein des politiques et des stratégies syndicales**

Le dialogue social entre les syndicats, les employeurs et les gouvernements, ainsi qu'avec la société civile et les ONG, peut jouer un rôle important dans l'élaboration de politiques et de stratégies efficaces pour éliminer la violence et le harcèlement au travail.

Des mesures efficaces sont nécessaires pour fournir des informations et mener des campagnes de sensibilisation aux obligations des employeurs, des entreprises et des autorités publiques, mais aussi aux droits des victimes de violence et de harcèlement, afin que le silence de l'impunité qui règne autour de la violence et du harcèlement au travail puisse cesser.

Il est important d'améliorer l'accès à des systèmes de plaintes dignes de confiance, de confidentialité, ainsi que l'accès à des mécanismes juridiques, en garantissant que le personnel chargé de faire appliquer la loi et les juges soient formés pour comprendre la violence et le harcèlement au travail dans des contextes professionnels ou autres.

**g) Faire face aux causes de la violence et du harcèlement au travail, et notamment à la violence commise par des tiers dans des services de première ligne**

Lutter contre la violence et le harcèlement commis par des tiers nécessite d'accorder une attention aux causes qui se trouvent à la

base de la violence et du harcèlement. Dans le secteur de la santé, cela comporte des ressources pour garantir l'accès à des services de santé de qualité et à un niveau suffisant d'effectifs.

Des obligations doivent être imposées aux employeurs et aux autorités publiques, pour garantir qu'une protection soit apportée aux travailleurs confrontés à la violence et au harcèlement de la part de tiers, par exemple dans le secteur des transports.

Les employeurs, les gouvernements et les travailleurs peuvent jouer un rôle actif en désignant et en mettant en œuvre des initiatives pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Il s'agit d'une manière efficace de trouver des solutions conjointes, avec des résultats prouvés et bénéfiques pour les travailleurs.

**h) Faire face à l'impact de la violence domestique dans le monde du travail**

La violence domestique est une problématique du monde du travail qui peut être résolue à travers des négociations sur le lieu de travail. Des recommandations sont formulées pour renforcer le cadre réglementaire et persuader les employeurs, afin qu'ils élaborent des politiques sur le lieu de travail et pour garantir que la question de la prévention de la violence conjugale au travail soit insérée dans la négociation collective. D'autres recommandations spécifiques comportent:

- Le renforcement des connaissances et des capacités de négociation pour les politiques sur la violence conjugale, aux niveaux sectoriel et du lieu de travail, notamment avec une entente sur des clauses types pouvant servir de base à la négociation des accords.
- La formation des représentants et des délégués syndicaux, pour qu'ils puissent venir en aide aux victimes de violence conjugale, notamment en aidant les femmes à planifier leur retour à la sécurité et en les dirigeant vers des services d'assistance spécialisée.
- L'élaboration d'orientations spécifiques pour les délégués syndicaux, les responsables de la santé et de la sécurité,



afin de négocier le soutien que l'employeur peut apporter dans la pratique.

- La garantie que la prévention de la violence conjugale au travail soit incluse dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, et dans les programmes des comités de santé et de sécurité.
- Le développement de l'indicateur pour identifier l'impact de la violence conjugale, en tant que problématique du lieu de travail, notamment pour ce qui concerne les changements de postes, les changements de lieux, l'absence de participation aux événements d'entreprise, l'isolement sur le lieu de travail, ou la durée des congés maladie.
- L'élaboration de politiques sur le lieu de travail peut être importante afin de se concentrer sur la mise en œuvre d'initiatives pratiques au travail, par exemple en luttant contre le harcèlement des anciens partenaires.

**i) Donner une visibilité à la violence et au harcèlement au travail (à travers des données, des campagnes de sensibilisation et d'information)**

Plusieurs syndicats nationaux et internationaux font référence à l'importance d'introduire des obligations gouvernementales de collecter des données systématiques et comparables sur les différents types de violence et de harcèlement au travail, et d'assurer le suivi des tendances à travers le temps.

Tout comme les bonnes pratiques syndicales sont identifiées dans cette recherche, plusieurs syndicats mettent en évidence l'importance de recueillir les témoignages et les expériences vécues par les travailleurs qui ont été victimes de violence et le harcèlement au travail, en particulier dans les situations professionnelles les plus vulnérables et les plus isolées, dans des secteurs et des emplois non conventionnels.

**j) Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation autour de la violence et du harcèlement au travail**

Plus de sensibilisation, d'éducation et de formation sont nécessaires pour garantir que les employeurs, les dirigeants et les travailleurs

et leurs représentants comprennent la violence et le harcèlement travail, les causes et les conséquences de la violence, et pour que des solutions soient convenues et mises en œuvre de manière conjointe. Il s'agit d'un volet important d'une culture de la démocratie sur le lieu de travail, qui est nécessaire pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

Les médias ont une influence majeure dans la société. Des campagnes conjointes entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats, pourraient également être mises en place au niveau national afin de sensibiliser l'opinion publique, les travailleurs, les employeurs, les représentants des forces de l'ordre et de la justice à la violence et au harcèlement au travail.

**k) Intégrer la violence et le harcèlement travail au cœur des initiatives de santé et de sécurité**

La violence et le harcèlement au travail, et notamment la violence fondée sur le genre, constituent un problème de santé et de sécurité essentiel, et doit être traité à travers des programmes de prévention et d'évaluation des risques.

Il s'agit d'un rôle essentiel pour les employeurs et les syndicats, lorsqu'ils négocient des stratégies de prévention de la violence, du HIV et du SIDA, et de la santé et de la sécurité au travail.

**l) Garantir un soutien professionnel et psychosocial aux victimes de violence et de harcèlement au travail**

Les employeurs et les syndicats, aux côtés des autorités publiques, peuvent jouer un rôle important dans la mise en place d'une aide professionnelle et psychosociale pour les victimes de violence et de harcèlement au travail. Cela est étroitement lié au besoin de fournir des services publics de qualité, financés de manière adéquate.

Cette obligation doit être prise au sérieux par les gouvernements, qui peuvent jouer un rôle important en obligeant les employeurs à fournir un aide aux victimes de violence et de harcèlement.

**m) Le rôle de l'État: Envisager la lutte contre la violence et le harcèlement au travail, en tant qu'obligation essentielle dans les processus d'inspection du travail**

Le processus de l'inspection du travail a un rôle clé à jouer dans le suivi et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Il doit être soutenu grâce à l'orientation et la formation des inspecteurs du travail, comme cela a été convenu entre les syndicats et les employeurs, au sujet de l'identification des risques psychosociaux, et notamment de la prédominance de la violence fondée sur le genre, sur le lieu de travail.

**n) Un modèle de bonnes pratiques, à travers un apprentissage partagé, le développement de clauses types, et la diffusion de supports d'orientation sur les dispositifs qui fonctionnent**

Les clauses et les accords types visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail, et notamment contre l'impact de la violence conjugale sur le monde du travail, peuvent entre autre inclure: une déclaration de tolérance zéro face à la violence et au harcèlement; des orientations sur les procédures les plus efficaces en matière de prévention et de résolution des affaires; un appui pour les victimes; les obligations de l'employeur à fournir des formations pour les dirigeants et les travailleurs; et la diffusion d'informations pour garantir que les travailleurs comprennent les procédures mises en œuvre à l'échelle de l'entreprise et du lieu de travail.

Des études de cas démontrent que l'échange de bonnes pratiques (internationales, nationales et transnationales) est très important pour partager et apprendre quelles sont les différentes modalités de lutte contre la violence et le harcèlement, les approches qui fonctionnent, et les différentes étapes entreprises par les syndicats pour conclure des accords avec les employeurs.



© OIT/R. Lord

## Annexe 1

Conventions  
collectives  
concernant la  
violence et le  
harcèlement  
au travail

Les conventions listées ci-dessous représentent celles qui ont traité les problèmes de la violence au travail.

PAYS	CONVENTION ET CLAUSES PERTINENTES
<b>EUROPE</b>	
<b>Bulgarie</b>	Des conventions sectorielles ont été conclues dans plusieurs secteurs, elles ont concerné plusieurs aspects de l'égalité des sexes, et notamment la violence. Dans le secteur des transports, des conventions ont été conclues sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Quatre conventions municipales ont été passées entre le FTTUB et les autorités municipales, et un chapitre spécial sur «La protection contre la violence sur le lieu de travail et l'égalité entre les hommes et femmes» a été négocié dans la convention collective sectorielle de 2010-2012, avec des actions conjointes entre les employeurs et les syndicats pour prévenir la violence, et une approche de tolérance zéro..
<b>France</b>	Une convention sur le harcèlement et la violence au travail entre BNP Paribas et le syndicat du secteur bancaire SNB/CFE-CGC (le 1 <sup>er</sup> juillet 2014). La convention aborde des sujets tels que la définition, la prévention, les rôles des différentes parties, la sensibilisation et la formation, les procédures pour identifier les situations de harcèlement et déposer plainte, la création d'un comité national confidentiel, et les mesures pour protéger les victimes et témoins.
<b>Grèce</b>	La Convention collective générale nationale, (2004-2005, mise en œuvre dans les années successives) comportait un engagement pour faire face au harcèlement et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
<b>Italie</b>	<p>La CISL a négocié un certain nombre de conventions avec succès, dans le cadre de l'initiative «LIBRA». La Confédération syndicale a dressé une liste des bonnes pratiques présentes dans les accords passés avec Enel, Nestlé/San Pellegrino et Bitron.</p> <p>Un accord avec l'entreprise énergétique Enel, dans le cadre d'une convention d'entreprise plus large sur la sécurité sociale, intitulée «People Care in Enel», traite les questions du bien-être et de la santé, ainsi que celles du harcèlement sexuel et de la violence au travail.</p> <p>Une convention relative au secteur du bois a été signée par les trois syndicats du secteur de la construction et leurs employeurs, avec l'objectif de traiter de prévenir le harcèlement sexuel au travail. Les syndicats utilisent cet accord pour mettre en œuvre des conventions territoriales et au niveau des entreprises.</p>
<b>Espagne</b>	<p>Une clause d'action affirmative est incluse dans la convention collective du secteur du nettoyage des bâtiments, et assure la non-discrimination et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, en se concentrant particulièrement sur: la progression des femmes vers des postes de direction; le congé de maternité et la continuité des indemnités, les augmentations de salaires; un module consacré à l'égalité dans le programme de formation annuelle des entreprises; et l'intégration de la prévention du harcèlement sexuel dans les plans d'action pour l'égalité.</p> <p>Une Convention pour l'emploi et la négociation collective (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), 2012-2014 (II AENC), a été signée par les syndicats CEOE, CEPYME, CCOO et UGT. Elle présente des carences au niveau réglementaire, mais comporte des critères et des orientations pour la négociation des conventions collectives, notamment en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de harcèlement sexuel, qui sont obligatoires pour les négociateurs.</p> <p>Un accord pour un Plan d'égalité sur le lieu de travail entre Vodafone et les syndicats espagnols définit des mesures pour fournir des moyens de subsistance et un soutien aux victimes de violence conjugale.</p> <p>En 2007, le Syndicat espagnol des travailleurs de la métallurgie, du bâtiment et des activités connexes (MCA-UGT) a utilisé la législation pour négocier des Plans d'égalité dans toutes les entreprises, indépendamment de leur taille. Ces Plans d'égalité ont systématiquement traité la question de la violence sexospécifique et du harcèlement sexuel..</p>
<b>Suède</b>	L'Union suédoise des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (HRF) a conclu des conventions sur la violence et le harcèlement sexuel au travail avec les employeurs du secteur de l'hôtellerie, et de manière plus centrale avec l'organisation d'employeurs Visita (Association suédoise des employeurs de l'hôtellerie). Les représentants des syndicats locaux reçoivent des orientations et sont formés à la négociation des conventions locales.
<b>Suisse</b>	Une Convention collective dans le secteur suisse de l'horlogerie et de la micro-ingénierie, a été signée par la Fédération des employeurs de l'industrie horlogère et le syndicat UNI, le 1 <sup>er</sup> janvier 2012, pour introduire des dispositions contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail, notamment avec l'introduction de personnes de confiance dans les entreprises de plus de 50 personnes.

PAYS	CONVENTION ET CLAUSES PERTINENTES
<b>Turquie</b>	Les conventions relatives au secteur du textile ont traité les questions des salaires et des prestations sociales, et notamment des heures de travail, du travail atypique, de l'éducation et de la formation. En mars 2013, le syndicat municipal a signé une convention avec des dispositions générales sur le harcèlement et les agressions sur le lieu de travail, et des dispositions bénéfiques pour les travailleuses, avec une aide sociale et des indemnités (prestations relatives à la famille, aux enfants, et aide alimentaire).
<b>Royaume-Uni</b>	<p>La Confédération syndicale du Royaume-Uni (TUC) a élaboré une clause égalitaire type, qui définit que les objectifs des syndicats devront comprendre: a) la promotion de l'égalité pour tous, notamment à travers la négociation collective et les pratiques propres aux syndicats en matière d'emploi; et b) une opposition active à toutes les formes de harcèlement. Elle vise à garantir que l'égalité soit intégrée à travers toutes les activités syndicales, et notamment la négociation collective. En 2014, les trois-quarts des syndicats affiliés aux TUC ont adopté la clause.</p> <p>Les syndicats et les employeurs ont négocié les clauses sur la violence conjugale dans les conventions collectives et à travers les politiques relatives au lieu de travail. Le syndicat du secteur public (UNISON) a rédigé un modèle de convention pour les lieux de travail et des directives intitulées <i>Domestic violence and abuse: A trade union issue</i> (Violence conjugale et abus: Une question syndicale).</p>
<b>Europe (dans son ensemble)</b>	Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail de 2007 (entre la CSE, le groupe européen des employeurs BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP). Les partenaires sociaux nationaux de toute l'Europe ont passé de nouveaux accords et inséré de nouveaux éléments dans les conventions collectives existantes au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, tout en élaborant et en approuvant des orientations et des déclarations communes.
<b>Europe (dans son ensemble)</b>	En juillet 2010, les partenaires sociaux des secteurs du commerce, de la sécurité privée, des autorités locales, de la santé et de l'éducation (EPSU, UNI Europe, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce et COESS) se sont entendus sur des directives pour faire face à la violence émanant de tiers et au harcèlement au travail, en prenant exemple sur des clients, des patients et des membres du secteur public.

## AMÉRIQUE LATINE

<b>Argentine</b>	<p>La Convention collective générale du travail pour le service civique national de 2006 définit une série de clauses volontaristes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment la création d'une Commission de l'égalité des chances, qui a le rôle de fournir des directives détaillées et des politiques pour prévenir et lutter contre la violence sur le lieu de travail. La convention concerne: (1) le principe d'égalité des chances et de traitement dans de nombreux domaines (politique, ethnicité, religion, handicap, caractéristiques physiques, ou syndrome d'immunodéficience acquise), ainsi que tout autre agissement, omission, ségrégation ou expulsion qui compromet ou annule le principe de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement, aussi bien dans l'accès à l'emploi que pendant une relation de travail. (Article 121); (2) la promotion des travailleuses, fondée sur les principes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) tels qu'approuvés par les Lois n°23.179 et 24.632, et le Décret n°254/98, et la promotion active de l'égalité des sexes (Article 121). La clause n°IX pourvoit à la création d'un Comité pour l'égalité des chances et de traitement (constitué d'employeurs publics et de syndicats) pour promouvoir la conformité avec la Convention et les principes de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement, et avec des actions conçues pour prévenir et éradiquer la violence sur le lieu de travail.</p> <p>La Convention collective pour les enseignants dans la province de Chubut. Possibilité de retrait pour les victimes de violence sexospécifique: elle doit être garantie aux enseignants qui sont victimes de toutes sortes d'actes entraînant des dommages directs, aussi bien dans le domaine public que privé, et qui affectent leur vie ou leur sécurité personnelle, conduisant à une demande de quitter leur emploi sur ces bases. Ce retrait, qu'il soit total ou partiel, fera l'objet de certifications appropriées délivrées par les services chargés de soigner et de veiller aux victimes de ce genre d'abus. Dans la mise en œuvre de leur protection ou de leurs droits à bénéficier d'une aide exhaustive, les victimes ont également la possibilité d'envisager une réduction des horaires de travail, un changement du nombre d'heures travaillées ou de lieu de travail. Le retrait peut être assuré, mais avec une garantie de retour au travail.</p> <p>L'Union des ouvriers argentins du bâtiment (UOCRA) a mis l'accent sur l'intégration des clauses relatives au harcèlement sexuel dans les conventions du secteur de la construction.</p>
------------------	--

PAYS	CONVENTION ET CLAUSES PERTINENTES
<b>Brésil</b>	<p>Une convention collective dans le secteur bancaire signé en 2011 entre São Paulo, Osasco et l'Union régionale des employés du secteur bancaire (CONTRAF/CUT) et leurs employeurs respectifs comprend des clauses pour prévenir la violence physique, psychologique et verbale et le harcèlement des travailleurs par les employeurs, les dirigeants, les collègues et les clients, et prévoit des compensations en cas de blessures ou de décès du personnel dans les situations de vol à main armée. Les syndicats négocient également au niveau du lieu de travail, et les négociations ont également lieu avec l'intermédiaire du Comité bipartite pour l'égalité des chances, du Comité bipartite pour la santé et les conditions de travail, et du Comité de sécurité.</p>
<b>Colombie</b>	<p>La Convention nationale du secteur public (mai 2015) couvre les questions de la discrimination et de la promotion de l'égalité, notamment avec la création d'un Sous-comité pour le genre au sein des comités de négociation en exercice. Les revendications syndicales concernent: la conciliation du travail et des responsabilités familiales; la flexibilité du temps de travail et la réduction des heures de travail; des améliorations dans les congés de maternité et de paternité; l'extension des limites de temps pour les pauses d'allaitement; un accord qui prévoit de réserver 50 pour cent des possibilités et des subventions de formation aux femmes; la réglementation correspondant à la Loi 1496/11 sur l'égalité de salaires entre les hommes et les femmes, l'éradication de la discrimination fondée sur le genre; la ratification de la convention (n°156) de l'OIT sur les travailleurs avec des responsabilités familiales; la création de mécanismes de suivi pour le plan national sur l'égalité, visant à mettre en œuvre la convention (n°100) de l'OIT afin de réduire les écarts de salaires; une nouvelle loi nationale sur le harcèlement sexuel au travail; et la création d'un sous-comité pour le genre au sein de la Commission nationale sur les salaires et les politiques du travail.</p> <p>Un accord historique, conclu par le syndicat (Sintrainagro) et le principal producteur de bananes dans la région (Augura) est un document juridiquement contraignant pour les 350 plantations productrices de bananes de la région d'Urabá. Il a l'objectif de mettre en œuvre le dialogue social et de bonnes relations sur le lieu de travail dans une région caractérisée par une violence importante.</p>
<b>République Dominicaine</b>	<p>Une convention collective signée au sein de l'entreprise Vista Sol Punta Cana (2017-2017) contient une clause spécifique sur la prévention du harcèlement sexuel et les sanctions qui s'y rapportent. Elle traite en priorité le harcèlement sexuel, envisagé en tant que problème de santé et de sécurité, et donne une priorité élevée à la prévention du harcèlement sexuel. Elle garantit l'existence de mécanismes de gestion des plaintes, ainsi que l'absence de représailles pour une personne qui déposerait plainte. La clause souligne que « 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 ».</p> <p>Un accord supplémentaire a été passé en République Dominicaine, entre le syndicat STRAHANES et la société HanesBrands Inc. afin de prévenir le harcèlement sexuel, il prévoit également des mesures disciplinaires et des campagnes de sensibilisation.</p>
<b>Paraguay</b>	<p>Un Comité de l'égalité a été créé pour mener des actions de sensibilisation au harcèlement sexuel, dans le cadre de la convention collective sur les conditions de travail signée entre les syndicats SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI et SICHAP et l'entreprise Itaipu Binational.</p>
<b>Uruguay</b>	<p>Une convention de négociation collective pour la période 2013-2015, qui concernent 120 000 travailleurs et travailleuses domestiques comprend un accord pour la création d'un Comité tripartite pour la santé au travail.</p>

PAYS	CONVENTION ET CLAUSES PERTINENTES
------	-----------------------------------

## AFRIQUE

<b>Kenya</b>	Un accord d'une durée de deux ans a été signé le 1er juillet 2014, entre le Syndicat des travailleurs domestiques, de l'hôtellerie, des institutions de l'éducation, des hôpitaux et des branches connexes (KUDHEIHA) et l'Association kenyane des hôteliers et des restaurateurs. Il concerne un grand nombre de travailleuses en activité dans les hôtels et les travaux domestiques et introduit un salaire minimum, une augmentation générale des salaires de 9 pour cent pour tous les travailleurs, et une augmentation de 9 % des allocations de logement. Les travailleuses ont droit à un congé maternité d'une période de trois mois en touchant l'intégralité de leur salaire, et à un supplément de 26 jours de congé annuel au cours de leur année de congé de maternité. Les travailleurs ont droit à 14 jours de congé de paternité en cas de naissance d'un enfant, pour les époux légalement mariés.
--------------	---

<b>Afrique du Sud</b>	L'Association nationale professionnelle des enseignants d'Afrique du Sud (NAPTOSA) est partie à la convention collective négociée par le Conseil pour la coordination et la négociation dans le service public et le Conseil d'éducation aux relations professionnelles, laquelle intègre depuis 2010: le congé de maternité non rémunéré (15 mois); le congé de maternité rémunéré (quatre mois consécutifs de congés rémunérés à plein temps); le congé prénatal (huit jours de travail rémunérés à plein temps pour la grossesse, et pour les examens médicaux liés à la grossesse, rémunérés à plein temps); le congé pour adoption (45 jours rémunérés à plein temps lorsque qu'un enfant âgé de moins de deux ans est adopté); le congé pour des obligations familiales (cinq jours de travail rémunérés à plein temps par an).
-----------------------	---

Un Accord du Conseil des négociations du secteur de la sécurité de la sûreté (SSSBC) sur le harcèlement sexuel au travail a été signé en 2011. L'accord couvre les syndicats et les employeurs des secteurs de la police et carcéral, prévoit des mesures pour mettre en œuvre des politiques pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel entre collègues et de la part de tierces parties. Il définit les responsabilités pour la mise en œuvre de programmes de formation et de sensibilisation sur le lieu de travail.

Le Syndicat sud-africain des travailleurs du commerce, de la restauration et assimilés (SACCAWU), a conclu plusieurs conventions collectives sur les politiques en matière de violence sexospécifique, de santé et de sécurité, et de VIH/sida, ainsi que des clauses dans les accords internes au lieu de travail et des politiques sur la violence conjugale au travail.

Une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, établie en 2008 entre la FirstRand Bank et le syndicat financier SASBO, définit les procédures à suivre par un établissement bancaire et les plaignants, pour faire face aux cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle traite les points suivants: définitions détaillées, le harcèlement sexuel en tant que comportement déviant, la prise de mesures disciplinaires appropriées, les mesures de prévention, les conseils et l'aide aux plaignants, les procédures informelles et formelles, la résolution des conflits, la confidentialité, l'assistance aux personnes traumatisées et les congés de maladie, la formation et l'éducation.

La politique et la procédure pour la gestion, la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) ont été adoptées à l'occasion du Congrès de novembre 2015. Elles définissent: les responsabilités en matière de gestion des cas de harcèlement sexuel à travers des actions décisives et des procédures claires; les mesures pour prévenir le harcèlement sexuel; et un engagement du COSATU Afrique du Sud pour travailler afin d'éliminer le harcèlement sexuel au sein du COSATU, de ses affiliés, de ses lieux de travail, et dans la société. Elles proposent: des définitions claires; une déclaration de principes; des principes directeurs et des procédures pour gérer les cas de harcèlement sexuel; des procédures disciplinaires; un énoncé du rôle des commissions de prévention du harcèlement sexuel du COSATU (SHPC), dont les membres sont formés en tant qu'agents préposés à la lutte contre le harcèlement sexuel; des Comités disciplinaires en charge des cas de harcèlement sexuel; et un énoncé des obligations des membres du bureau du COSATU et de ses chefs de département.

<b>Tanzanie</b>	Un accord signé en 2015 par le Syndicat pour la sauvegarde de la nature, de l'hôtellerie, des travailleurs domestiques et assimilés de Tanzanie (CHODAWU) comporte une clause sur le harcèlement sexuel.
-----------------	--

## PAYS CONVENTION ET CLAUSES PERTINENTES

**Ouganda** Une convention collective (2010) a été négociée entre l'Association ougandaise des exportateurs de fleurs (UFEA) et le Syndicat ougandais des travailleurs de l'horticulture et assimilés (UHAWU). La convention couvre l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat. Le ministre du Genre, du Travail et du Développement social a également été impliqué dans les négociations. L'accord stipule qu'une politique sectorielle de lutte contre le harcèlement sexuel doit être mise en place dans toutes les entreprises qui emploient plus de 25 personnes. La convention présente une définition des types de harcèlement sexuel et une procédure disciplinaire. Les travailleurs qui disposent de contrats permanents ont le droit de bénéficier de congés payés annuels d'une durée de 21 jours, d'un congé de maternité d'une durée de 60 jours, d'un congé de paternité d'une durée de quatre jours, et de congés de maladie, pourvu qu'ils soient approuvés par des services médicaux.

### ASIE

**Australie** Une clause type contre la violence conjugale dans les conventions collectives a conduit à l'introduction de clauses permettant l'obtention de congés payés et d'autres droits pour les victimes de violences conjugales, lesquelles ont été intégrées dans les accords d'entreprise négociés par les syndicats et enregistrés au sein de la Commission australienne du travail équitable. De même qu'au niveau sectoriel, le Syndicat national de l'enseignement tertiaire a, par exemple, rédigé des revendications destinées à être négociées dans les conventions collectives du secteur de l'enseignement.

**Corée** Le Syndicat des femmes de Corée (KWTU) a négocié plusieurs conventions collectives pour traiter et prévenir le harcèlement sexuel, protéger les travailleurs du secteur de l'enseignement, ainsi que le personnel du secteur de l'entretien et des autres activités associées.

**Papouasie-Nouvelle-Guinée** Le Syndicat des travailleurs des transports et de la marine de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNGTWU) a intégré une clause sur le harcèlement sexuel dans les accords destinés à protéger ses adhérentes. Un exemple est la convention collective avec RD Tuna Canning, qui a convenu d'une clause pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

**Philippines** NUWHRAIN (l'Union nationale des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration et des branches connexes des Philippines) a conclu une convention collective sectorielle qui prévoit des sanctions contre le harcèlement sexuel entre les pairs. L'accord mentionne la responsabilité des entreprises à organiser des séminaires sur le problème du harcèlement.

La convention collective signée entre le groupe Mitsumi Philippines et l'Union des travailleurs de Mitsumi Philippines (MPWU) a été un accord fondateur, signé par une entreprise située dans une zone franche d'exportation. La convention collective met en œuvre la loi existante en déclarant que le harcèlement sexuel est illégal sur le lieu de travail et au sein des établissements de formation. Elle a conduit à la création du comité CODI sur les bienséances et les enquêtes, chargé de mener des actions de sensibilisation au sein de l'entreprise. La convention collective prévoit également des dispositions afin que le syndicat puisse créer un groupe des femmes pour identifier les préoccupations des femmes et assurer le suivi de la mise en œuvre de la Grande Charte pour les femmes (Magna Carta of Women).

Au-delà du dialogue actuel avec la direction, le syndicat et ses comités, des réunions régulières se sont tenues pour discuter des problématiques et des préoccupations des travailleuses, et en particulier de celles liées au harcèlement sexuel et à toute autre forme de harcèlement.

La convention collective sur le harcèlement sexuel, conclue entre Katolec Philippines Corporation, une entreprise du secteur de l'électronique, dans laquelle la majorité des travailleurs sont des femmes, et le syndicat des travailleurs de Katolec Philippines (KAPLU), a conduit à la formation d'un comité CODI au sein de l'entreprise, comme cela est défini dans la loi.





**OIT Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)**

4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

Téléphone: +41.22.799.7708  
Télécopie: +41.22.799.6570  
Courriel: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

ISBN 978-92-2-231285-6

