



*Comité économique et social européen*

**REX/445**  
**Pour une convention**  
**de l'OIT contre les violences**  
**sexistes au travail**

Bruxelles, le 16 septembre 2015

**AVIS**

du Comité économique et social européen  
sur le thème

**«Pour une convention de l'OIT contre les violences sexistes au travail»**  
(avis d'initiative)

\_\_\_\_\_  
Rapporteure: **M<sup>me</sup> Béatrice OUI**  
\_\_\_\_\_

Le 19 février 2015, le Comité économique et social européen a décidé, conformément à l'article 29, paragraphe 2, de son règlement intérieur, d'élaborer un avis d'initiative sur le thème:

*«Pour une convention de l'OIT contre les violences sexistes au travail».*

La section spécialisée «Relations extérieures», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 16 juillet 2015.

Lors de sa 510<sup>e</sup> session plénière des 16 et 17 septembre 2015 (séance du 16 septembre 2015), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 209 voix pour, 2 voix contre et 5 abstentions.

\*

\* \*

## **1. Conclusions et recommandations**

1.1 L'Organisation internationale du travail (OIT), par sa structure tripartite, joue un rôle essentiel sur la scène internationale pour améliorer la situation des travailleurs et le fonctionnement des entreprises. L'Union européenne n'est pas membre de l'OIT mais les États membres de l'UE le sont, ainsi que les organisations représentant les travailleurs et employeurs européens. Le Comité économique et social européen (CESE) souhaite qu'États membres de l'UE et organisations européennes agissent pour projeter au niveau mondial les valeurs et les acquis européens, en tenant compte du contexte mondial.

1.2 Le Comité économique et social européen considère:

- que les violences sexuelles et sexistes au travail sont un obstacle au travail décent (qui respecte la dignité, assure la sécurité, la responsabilisation et l'autonomie des travailleurs);
- que les violences sexistes au travail sont une violation grave des droits humains, une atteinte à la dignité et à l'intégrité, physique et psychologique;
- qu'elles nuisent à l'économie et au progrès social en affaiblissant les fondements de la relation de travail et en diminuant la productivité;
- qu'elles révèlent des relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes et contribuent à perpétuer les inégalités au travail;
- que les combattre nécessite la participation de la société civile, en particulier les partenaires sociaux, mais aussi des professionnels de la santé, de la police et de la justice pour accueillir les victimes, ainsi que des médias et des enseignants pour prévenir les violences;

- qu'il est dans l'intérêt de la société de combattre ces violences, où qu'elles surviennent, et de les bannir des lieux de travail.
- 1.3 Le conseil d'administration de l'OIT doit en novembre 2015 décider s'il met à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail (l'organe de décision de l'OIT) l'élaboration d'une norme internationale sur les violences sexistes au travail. Le CESE soutient cette proposition et appelle les États et partenaires sociaux européens à faire de même.
- 1.4 Le CESE souhaite que les États membres de l'Union européenne, qui se sont déjà dotés, avec la directive 2002/73/CE<sup>1</sup>, d'instruments pour combattre les inégalités entre hommes et femmes ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, parlent d'une seule voix à l'OIT.
- 1.5 Les partenaires sociaux européens, quant à eux, ont signé en 2007 un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail qui devrait les conduire à intervenir ensemble lors du débat sur ce projet de norme internationale du travail<sup>2</sup>.

## 2. **Introduction: la problématique des violences sexistes au travail**

- 2.1 À l'ère de la mondialisation, définir des normes internationales pour combattre et prévenir les violences sexistes est nécessaire, à la fois dans l'intérêt des travailleurs, des entreprises et des États. Ces violences menacent la santé physique et psychologique, sont un affront aux droits et à la dignité des personnes, nuisent à la productivité des victimes et représentent des coûts pour l'État et la société. Les combattre et les prévenir est une exigence pour tous. La violence de genre est l'un des principaux obstacles au développement.
- 2.2 Le traitement du sujet à l'OIT
- 2.2.1 Les violences sexistes et sexuelles reflètent, et, dans le même temps, renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes et ont un impact négatif sur le lieu de travail. Combattre celles-ci est inclus dans plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT):
- Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930
  - Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
  - Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
  - Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
  - Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

---

<sup>1</sup> Directive 2002/73/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=FR>).

<sup>2</sup> <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>.

Les mesures préconisées dans la recommandation n° 200 sur le VIH et le sida et le monde du travail (2010) précisent qu'il faut prendre des mesures pour prévenir et faire cesser la violence et le harcèlement au travail. Encore plus récemment, 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, le 12 juin 2015, à Genève) requiert que les États membres s'assurent qu'un cadre de politiques intégrées est inclus dans les stratégies ou plans nationaux de développement. «Ce cadre de politiques intégrées devrait porter sur [...] la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail»<sup>3</sup>.

Mais aucune norme actuellement ne traite de la question spécifique des violences basées sur le genre au travail.

- 2.2.2 La commission d'experts de l'OIT a tenté de remplir ce vide: *«[...] le harcèlement sexuel amoindrit l'égalité au travail en mettant en cause l'intégrité, la dignité et le bien-être des travailleurs. Le harcèlement sexuel nuit à l'entreprise en affaiblissant les fondements de la relation de travail et en diminuant la productivité. La commission a auparavant exprimé le point de vue selon lequel le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle et devrait être traité dans le cadre des obligations découlant de la convention [n° 111]. Ainsi, conformément à la convention qui prescrit l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'adoption d'une politique de promotion de l'égalité des chances et de traitement, des mesures devraient être prises pour éliminer le harcèlement sexuel»*<sup>4</sup>.
- 2.2.3 En 2008, la commission a noté qu'*«Une autre lacune importante sur le plan de la mise en œuvre concerne le harcèlement sexuel, qui est une forme de discrimination sexuelle grave ainsi qu'une violation des droits de la personne au travail. C'est pourquoi la commission rappelle son observation générale de 2002, dans laquelle elle soulignait l'importance qui s'attache à l'adoption de mesures efficaces de prévention et d'interdiction de chacune des deux formes que le harcèlement sexuel au travail peut revêtir: celle qui s'apparente au chantage («quid pro quo») et celle qui résulte en un environnement de travail hostile»*<sup>5</sup>.
- 2.2.4 Lors des 320<sup>e</sup> et 323<sup>e</sup> sessions du conseil d'administration de l'OIT (13-27 mars 2014 et 12-27 mars 2015), un certain nombre de gouvernements (Allemagne, Canada, Cuba, France, Inde, Italie, Mexique, Pays-Bas, Sri Lanka, Uruguay et États-Unis) ont exprimé leur soutien à l'élaboration d'une norme internationale sur «la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail», afin d'équiper les gouvernements, les syndicats et les employeurs d'outils leur permettant de lutter contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel, et de

---

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS\\_377776/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377776/lang--fr/index.htm).

<sup>4</sup> Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III(1A), Conférence internationale du travail, 91<sup>e</sup> session, 2003, pp. 497-498).

<sup>5</sup> Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III(1A), Conférence internationale du travail, 98<sup>e</sup> session, 2009, p. 35).

signaler fortement que cette violence est une atteinte aux droits des travailleurs. Cette demande est également soutenue par le groupe des travailleurs de l'OIT et la Confédération syndicale internationale.

## 2.3 Et en Europe:

2.3.1 Les partenaires sociaux européens ont signé, en 2007, un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, qui devrait les conduire à souhaiter une réglementation semblable au niveau international<sup>6</sup>.

2.3.2 Dans ses avis sur l'égalité entre hommes et femmes, ou encore dans un avis sur la violence domestique<sup>7</sup>, le CESE s'est, à plusieurs reprises, exprimé sur les violences sexistes et sexuelles que subissent de trop nombreuses femmes partout dans le monde. De plus, il s'agit d'un problème croissant: la crise économique, les programmes d'ajustement structurel et les mesures d'austérité ont contribué à augmenter la violence au travail.

2.3.3 Le CESE souhaite que les États membres de l'Union européenne, qui se sont déjà dotés, avec la directive 2002/73/CE<sup>8</sup>, d'instruments pour combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, parlent d'une seule voix à l'OIT pour soutenir l'élaboration d'une norme internationale permettant de combattre les violences sexistes au travail.

## 2.4 Description de la situation

2.4.1 Les violences sexistes sur le lieu de travail sont une violation grave des droits humains, une atteinte à la dignité et à l'intégrité, physique et psychologique. À l'échelle mondiale, 35 % des femmes sont victimes de violence directe sur le lieu de travail et entre 40 et 50 % d'entre elles font l'objet d'avances sexuelles indésirables, de contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel. 45 % des femmes dans l'UE disent avoir été victimes une fois ou l'autre de violence sexiste. Entre 40 et 45 % rapportent qu'elles ont fait l'objet de harcèlement sexuel au travail. On estime qu'en Europe, chaque jour, sept femmes meurent des suites de violences sexistes<sup>9</sup>.

2.4.2 Ces violences révèlent des relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes et contribuent à perpétuer ces inégalités. Expression d'une volonté de domination, ces violences sont très présentes dans les sociétés où les droits humains sont bafoués, mais elles subsistent

---

<sup>6</sup> <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>.

<sup>7</sup> Avis du 24 mai 2012 sur le thème «Éradication de la violence domestique à l'encontre des femmes», rapporteur: Mario Soares, SOC/465.

<sup>8</sup> Directive 2002/73/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=FR>).

<sup>9</sup> Baromètre 2011 (Plans d'action nationaux contre la violence à l'égard des femmes dans l'UE), European Women's Lobby, août 2011 <http://www.womenlobby.org/spip.php?article2481&lang=en>.

aussi dans des sociétés démocratiques. Elles ne peuvent être confondues avec la séduction, qui nécessite le respect de l'autre. Les violences sexuelles et sexistes ne sont pas une affaire privée; les combattre relève de l'ordre public et de la sécurité collective.

- 2.4.3 Plaisanteries sexistes, injures, moqueries humiliantes, gestes déplacés, images pornographiques affichées dans des locaux professionnels et sur Internet (qui est un instrument de travail pour de nombreux travailleurs), harcèlement moral et sexuel, viols et autres agressions sexuelles, violences conjugales, quelle femme pourrait affirmer qu'elle n'a jamais été concernée par au moins une de ces manifestations du sexisme<sup>10</sup>?
- 2.4.4 Quel que soit le lieu où elles surviennent, les violences sexistes peuvent avoir une incidence sur le lieu de travail. Une étude européenne montre les conséquences des violences domestiques sur le travail et l'insertion professionnelle des victimes<sup>11</sup> et des études internationales le confirment<sup>12</sup>. Le résultat de quatre enquêtes nationales (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) montre que la violence domestique affecte la participation, la productivité et la sécurité des salariés. Une femme qui est victime de violence conjugale peut être harcelée par son conjoint ou partenaire au travail, ce qui pose des problèmes de sécurité pour elle et ses collègues. Elle peut s'absenter du travail pendant plusieurs jours en raison de blessures, et si elle reste présente, son efficacité professionnelle sera perturbée. En Australie, dans les services publics, les victimes de violences domestiques ont droit à un congé. Dans le secteur privé, d'après des conventions collectives qui couvrent près de 2 millions de travailleurs, ce congé est de 20 jours.
- 2.4.5 Si les violences se produisent au travail et qu'elles sont commises par un collègue, un supérieur hiérarchique, un client ou un usager, les travailleuses ne se sentent pas en sécurité. Elles peuvent avoir besoin de congé pour soigner des blessures physiques ou psychologiques, rechercher une aide médicale ou assister à des procès au civil ou au pénal. Les violences sexistes sont dès lors également néfastes pour les employeurs (perte de productivité, absentéisme, procédures judiciaires, mauvaise publicité).
- 2.4.6 Cette violence peut survenir sur le chemin du travail. Dans la rue, dans les transports publics, il est fréquent que les femmes soient harcelées, agressées, malmenées, parfois assassinées. Ce type de harcèlement, qui cible en particulier les jeunes, a des répercussions durables: les victimes insécurisées sont entretenues dans un sentiment de vulnérabilité qui peut déboucher sur une idée d'infériorité. Subir finit, pour une partie d'entre elles, par sembler normal.

---

10 Un récent rapport (avril 2015) du Haut Conseil à l'égalité entre femmes et hommes en France affirme que TOUTES les femmes ont été victimes d'avances sexuelles non désirées dans la rue et les transports publics. La majorité des victimes sont mineures. [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/TMG/pdf/hcefh\\_avis\\_harcelement\\_transports-20150410.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/TMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf).

11 Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle, COFACE 2011 [http://www.coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-fr.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-fr.pdf).

12 <https://www.dvandwork.unsw.edu.au/research>.

- 2.4.7 Avec l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent, et alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le travail informel, le travail précaire, le travail domestique, le nombre de femmes victimes de violences augmente aussi. Les femmes seules avec enfants sont particulièrement vulnérables. Ces circonstances peuvent être utilisées pour exercer du chantage à l'emploi.
- 2.4.8 Les groupes à risque élevé sont les jeunes et les enfants – filles et garçons – qui travaillent, les personnes victimes de travail forcé, les migrantes économiques, les travailleuses domestiques, les personnes qui travaillent dans les services de santé et les personnes dans l'industrie du sexe. Travailler seul et accueillir du public sont des facteurs de risque supplémentaires.
- 2.4.9 Les facteurs de risques liés à l'environnement de travail dépendent de la place des femmes dans l'organisation du travail, de la culture professionnelle plus ou moins respectueuse des femmes. Une meilleure représentation des femmes aux postes de décision serait une bonne prévention des violences à leur rencontre.
- 2.4.10 Les violences sexistes ont des répercussions négatives sur la productivité de la main-d'œuvre. Des différences entre l'exposition des femmes et des hommes au risque de formes spécifiques de violences sur le lieu de travail sont accentuées par la ségrégation des sexes. Certaines femmes sont plus exposées que d'autres: celles qui sont minoritaires dans des univers très masculins ou en relation avec un public en détresse (travailleurs sociaux, personnel pénitentiaire, guichets de services publics, urgence des hôpitaux, etc.).
- 2.4.11 L'exposition au risque de violences est également plus élevée dans les milieux où les relations sociales sont inexistantes et où l'absence de négociation collective ne permet pas de résoudre le problème. Les syndicats peuvent aider les victimes à savoir à qui s'adresser en cas de violation de leurs droits. Il existe aussi d'autres solutions: par exemple la législation belge prévoit la désignation d'une personne, bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs, disponible pour donner des conseils et offrir son assistance.

## 2.5 **Définir et prévenir les violences**

- 2.5.1 Lutter contre ces violences nécessite de prendre en compte leurs spécificités, afin de les prévenir. En comprendre les mécanismes, en dénoncer les effets est nécessaire pour les faire reculer, et pour progresser vers l'égalité entre les hommes et les femmes. La formation de l'encadrement en ce qui concerne les inégalités liées au genre est une bonne prévention.
- 2.5.2 Il est nécessaire d'établir un cadre juridique contraignant, avec une définition claire du champ d'application, une définition du délit, précisant que les victimes sont dans un lien de subordination.

2.5.3 Les violences sexistes au travail, qu'elles soient commises sur le lieu de travail ou sur le trajet pour s'y rendre, peuvent prendre des formes multiples, notamment:

- les violences physiques;
- les violences sexuelles, notamment le viol et les agressions sexuelles;
- les insultes, les incivilités, l'irrespect, les marques de mépris;
- les actes d'intimidation;
- la maltraitance psychologique;
- le harcèlement sexuel;
- les menaces de violence;
- les assiduités agressives.

2.5.4 Elles se caractérisent par le fait d'imposer, sans le consentement de la personne qui les subit, des propos ou comportements en fonction du sexe ou de l'orientation sexuelle qui ont pour objet ou pour effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante. Des petites agressions quotidiennes, qui paraissent chacune anodines, conduisent les victimes à ne pas se sentir en sécurité. Ces violences, agressions et humiliations créent un climat de travail malsain.

2.5.5 L'accord-cadre européen des partenaires sociaux stipule que «Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:

- *revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;*
- *constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;*
- *survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;*
- *aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques.».*

Des dispositions de cet accord insistent sur la confidentialité:

- *«il est dans l'intérêt de toutes les parties d'agir avec la discrétion nécessaire pour préserver la dignité et l'intimité de chacun;*
- *aucune information ne doit être divulguée aux parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire».*

L'accord prévoit enfin une procédure de traitement des plaintes et des mesures de prévention dont le débat à l'OIT pourrait s'inspirer.



2.5.6 Internet est utilisé au travail par de nombreux salariés. Les violences sexistes peuvent y être propagées au moyen d'images dégradantes incluant des messages postés sur les médias sociaux. Un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation peut se rencontrer dans les relations en ligne, comme dans les relations réelles. La nouvelle norme ne saurait ignorer qu'Internet intervient dans les relations de travail et qu'il faut aussi y combattre les violences sexistes.

### 3. **Pourquoi une norme de l'OIT sur la violence sexiste est-elle nécessaire?**

3.1 Les lieux de travail constituent des contextes uniques pour combattre la violence. Une norme internationale du travail pourrait fournir des orientations quant aux politiques des ressources humaines appropriées en matière de violences sexistes dans l'entreprise et guider le dialogue social et les conventions collectives de travail.

3.2 Ni le cadre international actuel ni les lois nationales ne garantissent une protection adéquate contre les violences sexistes sur le lieu de travail. Dans une majorité des pays, les instruments de lutte contre les violences sexistes sont principalement axés sur la criminalisation des auteurs, généralement par l'inclusion d'abus sexuels dans le code pénal. Bien qu'elles revêtent une importance cruciale, ces réponses ne sont pas toujours adaptées aux relations sur le lieu de travail. Comme l'a indiqué la commission d'experts de l'OIT: *«En règle générale, il s'avère inadéquat de traiter le harcèlement sexuel dans le cadre de la procédure pénale [car] si elle permet de connaître les affaires les plus graves, [cette procédure] ne permet pas d'aborder convenablement tout l'éventail des comportements qui doivent être envisagés en tant que harcèlement sexuel dans le contexte professionnel, où la charge de la preuve est plus contraignante et où l'accès à des voies de recours est plus limité»*<sup>13</sup>. Prévenir le harcèlement sexuel, c'est convaincre employeurs et salariés que les comportements sexistes n'ont pas leur place sur le lieu de travail. L'accord-cadre européen prévoit que *«Les entreprises doivent rédiger une déclaration précise indiquant que le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés en leur sein»*.

### 4. **Pourquoi la société civile devrait-elle soutenir une norme de l'OIT sur les violences sexistes?**

4.1 Les violences sexistes sont une question de sécurité et de santé au travail, elles sont la cause de dépressions nerveuses, de détresse psychologique, d'accidents du travail. L'organisation du travail doit être examinée en tenant compte des rapports sociaux de sexe, et des enquêtes sexuelles doivent apporter un éclairage sur ces risques.

---

<sup>13</sup> Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (1A), Conférence internationale du travail, 98<sup>e</sup> session, 2009, p. 32.

4.2 Les partenaires sociaux sont bien placés pour écouter les victimes et constituer avec elles des dossiers de plaintes. Les services sociaux ou de ressources humaines des entreprises, les organisations syndicales, les médecins du travail, et des conseillers spécialisés sont les acteurs majeurs de la protection des victimes. Nommer une personne de confiance spécialisée pour écouter les victimes et instruire les dossiers est une solution préconisée par l'accord-cadre européen des partenaires sociaux. Les associations de femmes, de défense des droits, de soutien aux migrants et d'autres encore sont indispensables pour aider les victimes et compléter l'action des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux doivent eux-mêmes se montrer exemplaires et bannir les comportements sexistes et humiliants de leurs rangs.

4.3 Une norme de l'OIT sur les violences sexistes bénéficierait à la société, au dialogue social, au milieu de travail et aux relations de travail en:

- assurant une concertation des partenaires sociaux pour fixer des règles et créer un cadre pour traiter les cas;
- permettant d'élaborer une définition commune de ce qui constituent les violences sexistes au travail;
- précisant aux employeurs et organisations syndicales quelles sont leurs responsabilités pour prévenir, combattre et réparer les violences sexistes au travail;
- aidant les employeurs à élaborer des politiques de ressources humaines comprenant des processus, en particulier de la formation, pour prévenir les violences sexistes et faire face à leurs conséquences dans le monde du travail, y compris les conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail;
- aidant les employeurs à établir des procédures pour déclarer des plaintes et des réclamations;
- fournissant une orientation aux employeurs pour écouter les victimes, examiner et traiter les plaintes pour violences sexistes au travail;
- définissant mieux le champ de la responsabilité des employeurs (pour autrui et directe) en cas de violences sexistes au travail;
- créant une culture sur le lieu de travail où les violences sexistes ne sont pas tolérées;
- améliorant la sécurité au travail et en réduisant les pertes économiques des employeurs liées aux violences sexistes (absentéisme, perte de productivité, procédures judiciaires, publicité négative...).

## 5. **Pourquoi les gouvernements devraient-ils soutenir une norme de l'OIT sur les violences sexistes?**

5.1 La norme envisagée contribuerait à:

- atteindre des objectifs de travail décent;
- réduire la vulnérabilité des personnes à l'exposition aux violences sexistes et renforcerait leur indépendance économique et leur productivité au travail;

- réaliser des économies: la violence domestique et sur le lieu de travail coûte des millions en soins de santé, en affaires judiciaires, en pertes salariales et en indemnités de maladie;
- améliorer la santé et la sécurité au travail, ainsi que les relations de travail;
- rendre plus cohérents les cadres juridiques visant à éradiquer les violences sexistes et à promouvoir les droits humains;
- réduire les coûts que la violence sexiste entraîne.

## 6. Propositions de contenu pour une norme de l'OIT

- une définition large des violences sexistes au travail, comportant les diverses formes de violence sur le lieu de travail;
- l'adoption d'une définition du «lieu de travail», comprenant le trajet pour s'y rendre;
- des dispositions visant à prévenir les violences sexistes au travail et des mesures destinées à protéger et à soutenir les victimes de violences sexistes;
- une description des groupes les plus touchés par les violences sexistes: les homosexuels et transgenres, les migrantes, les travailleurs et travailleuses atteints du VIH/SIDA et souffrant d'un handicap, les personnes prises au piège du travail forcé et du travail des enfants;
- la garantie de divers droits en matière d'emploi et de sécurité sociale pour les plaignants, notamment le droit de réduire ou de réorganiser le temps de travail;
- des orientations pour l'élaboration des règlements intérieurs ou des codes de conduite pour les entreprises et organisations précisant que des comportements inappropriés ou humiliants à l'encontre des femmes et des autres groupes les plus touchés feront l'objet de sanctions professionnelles;
- des orientations pour l'élaboration d'enquêtes ciblées, permettant le recueil de statistiques harmonisées;
- des guides pour organiser des formations afin d'accroître la compréhension des mécanismes de domination et de ségrégation des hommes et des femmes dans l'emploi et développer une culture de non-violence;
- l'encouragement de la médecine du travail à s'impliquer dans l'étude de tous les cas de violence sexiste, car celle-ci présente des risques pour la santé physique et psychologique des travailleuses;
- la prise en compte des dispositions de la directive 2000/78/CE portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>14</sup>;
- une attention particulière au rôle des médias, pour sensibiliser, informer et former - triptyque impératif pour briser l'engrenage des violences;

---

14

Directive 2000/78/CE (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=FR>).

- la prise en compte des nouveaux risques liés à l'utilisation d'Internet et des nouvelles technologies.

Bruxelles, le 16 septembre 2015.

Le Président  
du Comité économique et social européen

Henri MALOSSE