



# **C190 DE L'OIT: LES SYNDICATS AGISSENT POUR METTRE FIN À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, 2023**

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
AVANCÉE DE LA RATIFICATION DE LA C190	4
SOUTIEN DES GOUVERNEMENTS ET DES EMPLOYEURS À LA RATIFICATION DE LA C190	4
CHANGEMENT DES CADRES JURIDIQUES EN VUE D'UNE MEILLEURE ADÉQUATION AVEC LA C190 ET LA R206	4
ACTIONS MENÉES PAR LES SYNDICATS	6
LOBBYING, DISCUSSIONS ET DIALOGUE AVEC LES GOUVERNEMENTS	6
LES SYNDICATS MAINTIENNENT LA PRESSION ET LE DIALOGUE AVEC LES EMPLOYEURS	7
CAMPAGNES DE SENSIBILISATION À L'INTENTION DES TRAVAILLEURS ET DU GRAND PUBLIC	7
DES ALLIANCES POUR RENFORCER LA CAMPAGNE	7
SITUATION DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES	7
NÉGOCIATION DE POLITIQUES ET/OU DE CONVENTIONS COLLECTIVES D'ENTREPRISE CONFORMES À LA C190 ET À LA R206	8
FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES (FSI) ET RÔLE DES ACCORDS-CADRES MONDIAUX	11
AUTRES NÉGOCIATIONS ET CAMPAGNES RÉCENTES	12

## INTRODUCTION

Depuis l'adoption de la **C190** et de la **R206** en 2019, une mobilisation extraordinaire réunit les syndicats pour élaborer des campagnes nationales et, en parallèle, les femmes sont à la tête d'un mouvement international sans précédent pour ratifier et mettre en œuvre ces normes novatrices.

La CSI a renforcé son engagement à l'égard de ces actions lors de la **4<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes** et du **5<sup>e</sup> Congrès mondial de la CSI**, reconnaissant l'importance des efforts déployés par les affiliées depuis longtemps pour parvenir à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et obtenir un nouveau contrat social qui repose

sur des politiques inclusives et porteuses de transformations pour l'égalité des genres.

Le présent rapport s'appuie sur une enquête réalisée par la CSI en septembre 2023, à laquelle 104 confédérations syndicales ont répondu, représentant 66 pays, plus précisément 26 pays d'Afrique (dont 10 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord), 14 pays des Amériques, 15 pays d'Asie-Pacifique et 11 pays d'Europe.

Le rapport tient compte des résultats de la **toute première étude de cet ordre**, qui a été effectuée en 2022 et qui met en évidence les avancées des syndicats en faveur de lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs, dépourvus de violence et de harcèlement.



92%

DES SYNDICATS ONT MENÉ DES ACTIONS  
POUR OBTENIR LA RATIFICATION ET LA  
MISE EN ŒUVRE DE LA C190 ET DE LA R206

85%

DES SYNDICATS ONT PRIS PART AU  
DIALOGUE SOCIAL AFIN D'HARMONISER  
LA C190 ET LA R206 AVEC LES LOIS ET  
LES POLITIQUES DE LEUR PAYS

## AVANCÉE DE LA RATIFICATION DE LA C190

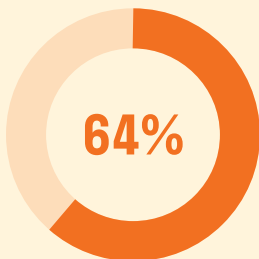
L'OIT indique que 36 pays ont ratifié la C190. Les syndicats ayant répondu à l'enquête espèrent 20 autres ratifications en 2024.

### SOUTIEN DES GOUVERNEMENTS ET DES EMPLOYEURS À LA RATIFICATION DE LA C190

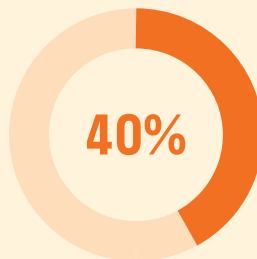
En 2023, les syndicats ont donné la priorité à la sensibilisation et au changement d'attitude des gouvernements et des employeurs

pour les inciter à soutenir la ratification et la mise en œuvre de la C190. Les réponses à l'enquête révèlent que les gouvernements sont plus à même que les employeurs de soutenir la ratification. Dans plusieurs pays, l'opposition des employeurs a provoqué le blocage de la ratification.

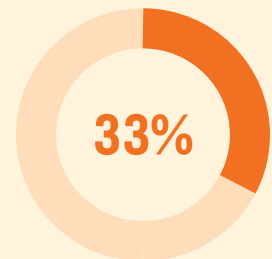
Réponses de l'enquête concernant le soutien ou l'opposition des gouvernements et des employeurs à la ratification de C190 :



DES PAYS, LES GOUVERNEMENTS SONT FAVORABLES À LA RATIFICATION



DES PAYS, LA PLUPART DES EMPLOYEURS SONT FAVORABLES À LA RATIFICATION



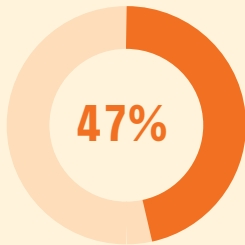
DES PAYS, SEULS QUELQUES EMPLOYEURS SONT FAVORABLES À LA RATIFICATION

### CHANGEMENT DES CADRES JURIDIQUES EN VUE D'UNE MEILLEURE ADÉQUATION AVEC LA C190 ET LA R206

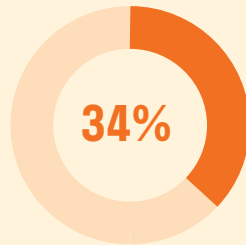
Certains pays ont procédé à d'importants changements juridiques pour se rapprocher de la C190 et de la R206. Les plus grands changements ont été opérés dans le droit du travail.



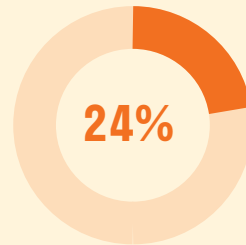
Modifications de la loi en vue de la ratification et de la mise en œuvre de la C190 et de la R206



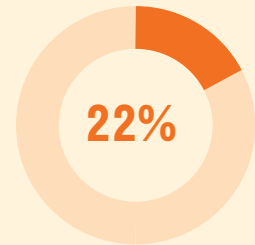
DROIT DU TRAVAIL



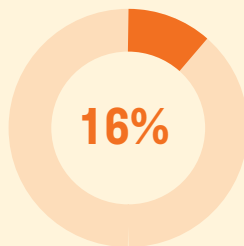
LOIS SUR L'ÉGALITÉ ET LA  
NON-DISCRIMINATION



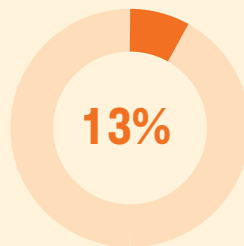
LOIS SUR LA SANTÉ ET LA  
SÉCURITÉ AU TRAVAIL



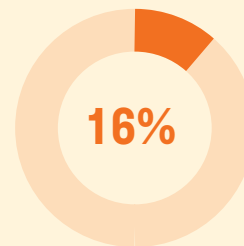
LOIS SUR LA VIOLENCE  
DOMESTIQUE



DROIT PÉNAL



LOIS SUR L'ÉCONOMIE  
INFORMELLE



TOUTES LOIS  
CONFONDUES

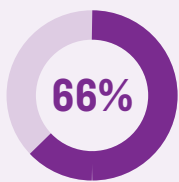
En **Indonésie**, les campagnes syndicales ont contribué à intégrer le harcèlement sexuel dans le nouveau droit pénal. Au **Guatemala**, la centrale syndicale *Central General de Trabajadores de Guatemala* (CGTG) a fait pression et a réussi à obtenir un amendement dans le droit pénal sur le harcèlement. En **Bulgarie**, la loi a été amendée suite à une longue campagne pilotée par les syndicats enseignants contre la violence et le harcèlement causés par des tiers. Au

**Zimbabwe**, qui n'a pas encore ratifié la C190, une nouvelle loi a été adoptée en août 2023 à l'issue d'une campagne syndicale soutenue demandant à insérer des passages de la C190 dans le droit national. L'amendement 5 de la loi d'amendement sur le travail 11/ 2023 a permis d'ajouter de nouvelles sanctions et de reprendre la formulation de l'article 3 de la C190 sur les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

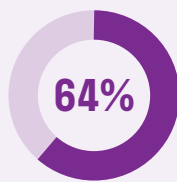
## ACTIONS MENÉES PAR LES SYNDICATS

Les activités de campagne réalisées par les syndicats l'année dernière sont diversifiées et multidimensionnelles.

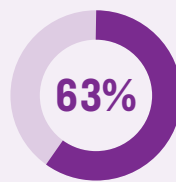
Union campaign activities directed at governments to secure the ratification and implementation of C190



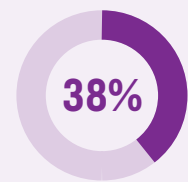
LOBBYING/DISCUSSIONS  
AVEC LES GOUVERNEMENTS



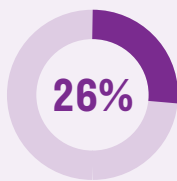
PARTENARIATS/  
ALLIANCES



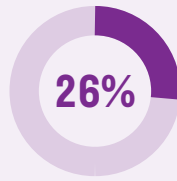
SENSIBILISATION/FORMATION  
DES MEMBRES SYNDICAUX



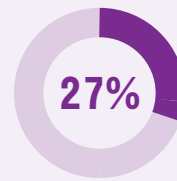
NÉGOCIATION DE  
POLITIQUES/CONVENTIONS  
COLLECTIVES D'ENTREPRISE



RECHERCHE, COLLECTE DE  
DONNÉES, TÉMOIGNAGES DE  
TRAVAILLEURS/EUSES



DIALOGUE AVEC LES  
EMPLOYEURS



TOUTES LES ACTIVITÉS  
MENTIONNÉES

### LOBBYING, DISCUSSIONS ET DIALOGUE AVEC LES GOUVERNEMENTS

De nombreux syndicats ont continué de militer pour inscrire la C190 dans les lois et d'autres réglementations, même si leur gouvernement n'a pas encore ratifié la Convention. Par exemple, en **Afrique du Sud**, qui a ratifié la C190, et en **Indonésie**, qui ne l'a pas encore fait, le travail des syndicats a contribué à instaurer des codes de bonne pratique conformes à la C190 pour le traitement des cas de harcèlement sexuel.

Dans les pays qui n'ont pas ratifié la C190, les militants maintiennent la pression sur les gouvernements.

- Au **Pakistan**, la campagne de la fédération syndicale *Pakistan Workers' Federation (PWF)* a entraîné un mouvement transformationnel qui préconise davantage de participation et d'intégration des femmes, sous la forme d'un dialogue national de sensibilisation de haut niveau avec le gouvernement et le ministère du Travail. Cela a permis

de prendre des mesures de prévention contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les enquêtes de l'inspection du travail.

- En **Inde**, l'association des travailleuses indépendantes *Self-Employed Women's Association* (SEWA) a recouru avec succès au dialogue social dans sa campagne visant à encourager le gouvernement à ratifier la C190 et la R206, ce qui a conduit à une meilleure application de la loi existante.
- En **Turquie**, la consultation tripartite s'est révélée importante pour faire pression sur les gouvernements et les employeurs. La confédération syndicale *Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (HAK-İŞ) a organisé une série de réunions nationales tripartites avec l'OIT pour sensibiliser à la C190.

### LES SYNDICATS MAINTIENNENT LA PRESSION ET LE DIALOGUE AVEC LES EMPLOYEURS

- En **Indonésie**, les employeurs ont déclaré que le pays bénéficiait d'un cadre juridique complet qui rendait la C190 superflue. À la place, des recommandations non contraignantes sur le harcèlement sexuel ont été adoptées en 2022 à destination des employeurs, pour lesquelles les syndicats ont été consultés.

### CAMPAGNES DE SENSIBILISATION À L'INTENTION DES TRAVAILLEURS ET DU GRAND PUBLIC

- Aux **Philippines**, la centrale syndicale *Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa* (SENTRO) a élaboré un plan de campagne de communication pour la ratification de la C190.

- En **République dominicaine**, la *Confederación Autónoma Sindical Clasista* (CASC) a signalé dans sa campagne médiatique qu'il y avait des niveaux élevés de violence domestique, et en a rappelé les effets sur l'environnement de travail.
- En **Inde**, la confédération syndicale *Hind Mazdoor Sabha* (HMS) sensibilise les travailleurs de la base en exhortant le gouvernement à ratifier la C190.

### DES ALLIANCES POUR RENFORCER LA CAMPAGNE

Dans plusieurs pays, des alliances nationales et sectorielles entre les syndicats, les organisations de la société civile (OSC) et les mouvements féministes ont produit des résultats positifs, ce qui donne davantage de poids aux campagnes de ratification nationales.

- Dans la région du **Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord** (MENA), la première réunion de la coalition régionale de syndicats et d'organisations féministes appelant à ratifier la C190 de l'OIT s'est tenue à Istanbul en juin 2022.

### SITUATION DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

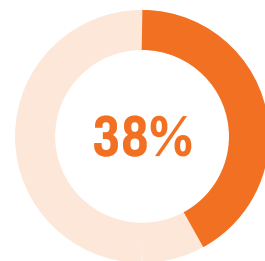
Les organisations de travailleurs/euses domestiques ont continué de jouer un rôle essentiel dans les campagnes de ratification internationales et nationales, et c'est grâce à leur implication qu'un grand nombre de femmes ont participé pour la première fois à l'activisme syndical intersectoriel autour de la C190.

- Au **Brésil**, la fédération des travailleurs domestiques *National Federation of Domestic Workers* (Fenatrad) a pris part à la campagne nationale pour la ratification de la C190.

- Au **Honduras**, les organisations de travailleurs domestiques ont œuvré à la ratification de la C190 et de la C189, la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques.
- En **Inde**, les agents de santé communautaires ont prévu des mesures dans leurs demandes de négociations pour lutter contre la violence et le harcèlement causés par des tiers, en tenant compte des risques dus au travail isolé, à de mauvaises conditions de travail et à une piètre sécurité de l'emploi.
- Au **Pakistan**, le collectif des travailleurs informels de la PWF, représentant les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile et les éboueurs, ont mené une campagne dans le but de mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre et ont milité pour de meilleures conditions de travail au moyen de mécanismes de communication d'informations plus performants. La campagne a donné lieu à l'apparition de défenseurs des questions de genre dans les rangs de la PWF, ce qui a contribué à renforcer la solidarité et à créer des réseaux de soutien parmi les groupes de femmes vulnérables, telles que les ouvrières agricoles. Grâce au travail de la PWF, le ministre du Travail du Pendjab a mis en place une commission de réforme sur le genre pour les travailleurs informels.
- Au **Kenya**, le syndicat de la métallurgie *Amalgamated Union of Kenya Metalworkers (AUKMW)* a particulièrement mis l'accent sur la C190 dans ses campagnes de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre auxquels sont confrontés les

travailleurs de l'économie informelle. Les travailleurs informels se sont organisés pour répondre aux difficultés rencontrées par les femmes : l'exploitation, à un degré élevé, la violence sexiste, la précarité de l'emploi et la pauvreté – que les coutumes patriarcales ne font qu'aggraver.

### NÉGOCIATION DE POLITIQUES ET/OU DE CONVENTIONS COLLECTIVES D'ENTREPRISE CONFORMES À LA C190 ET À LA R206



DES SYNDICATS ONT  
NÉGOCIÉ DES POLITIQUES  
OU DES CONVENTIONS  
COLLECTIVES D'ENTREPRISE  
CONFORMES À LA C190

Dans différents secteurs, les syndicats ont négocié des conventions qui englobent toutes les formes de violence et de harcèlement.

- En **Argentine**, de nombreux syndicats ont ajouté des dispositions sur la C190 et la R206 dans leurs conventions d'entreprise, par exemple en ce qui concerne l'aide et les congés payés pour les victimes de violence domestique. Une convention sur la violence de genre et la violence domestique a été signée par le syndicat *La Bancaria*, affilié à la centrale syndicale *Central de los Trabajadores Argentinos (CTA-A)*, avec les chambres de commerce du secteur, établissant une commission paritaire pour l'aide aux victimes de violence de genre, cinq jours de congés payés (prolongeables), une relocalisation du travail et des prêts d'urgence.



- **En Indonésie**, la C190 a été utilisée dans les négociations collectives du secteur de la confection et des textiles, des produits chimiques et de l'industrie minière. Un mémorandum d'accord contraignant, signé dans le secteur de la chimie en 2023, a permis d'intégrer pour la première fois des mesures sur la violence et le harcèlement. La confédération SPN, affiliée d'IndustriALL en Indonésie, a précisé que dix accords avaient été signés avec des entreprises comprenant des dispositions de la C190 et de la R206 sur l'interdiction de la violence et du harcèlement, ainsi que des sanctions, des mesures de prévention et un mécanisme de traitement des plaintes. Les syndicats ont également mis au point une politique-type de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, qui a été signée par 49 entreprises. Huit employeurs ont par ailleurs conclu des accords pour proposer des « lieux sûrs » au travail dans lesquels les femmes peuvent obtenir de l'aide.
- En **Irlande**, les syndicats ont négocié des politiques d'entreprise pour apporter du soutien aux victimes de violence domestique, suite à la campagne de la confédération syndicale *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU) et à la sensibilisation des syndicats. Dans le secteur bancaire, le syndicat des services financiers a négocié des politiques d'entreprise progressistes avec la Banque d'Irlande et la Danske Bank. Des politiques similaires ont été adoptées entre le syndicat *Communications Workers Union* et l'entreprise de télécommunication Eir, et aussi dans le secteur postal avec An Post. Ces politiques vont toutes au-delà des cinq jours payés garantis par la législation, en offrant une période de dix jours de congés payés prolongeable, et d'autres mesures d'aide et de sécurité sur le lieu de travail pour les victimes de violence domestique.
- En **Jordanie**, la campagne de la fédération syndicale *General Federation of Jordanian Trade Unions* (GFJTU), intitulée « Intégrer des dispositions sensibles à la dimension de genre dans les conventions collectives », a abouti à la prise en compte de la question de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans des conventions, qui ont notamment été signées par le syndicat de l'industrie alimentaire *General Trade Union of the Food Industry*, le syndicat de l'électricité *General Trade Union of Electricity* et le syndicat de la confection *General Trade Union of the Garment and Textile Industry*. Certains articles de la C190 ont été repris dans une convention signée par le syndicat de l'eau, de l'agriculture et de l'alimentation *Union of Workers in Water, Agriculture and Food Industries*.
- Au **Lesotho**, les syndicats ont obtenu des accords contraignants pour mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre chez les fournisseurs de vêtements, avec le soutien de marques telles que Levi Strauss, Kontoor Brands et Children's Place, d'organisations de défense des droits des femmes et de l'organisation américaine **Solidarity Center**. Selon les termes de ces accords, le fournisseur Nien Hsing, s'engage à appliquer un programme de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, au moyen d'un mécanisme indépendant de plainte et d'un soutien effectif aux

travailleurs. Les engagements pris par Nien Hsing sont contraignants dans le cadre des accords passés avec les marques de l'habillement.

- En **Inde**, l'**accord de Dindigul** a été mis en œuvre après un grave cas de harcèlement sexuel, à savoir le viol et le meurtre d'une jeune dalit de 20 ans qui travaillait dans la confection. Cet accord contraignant visant à mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans les usines Eastman de Dindigul, a été signé en 2022 avec les marques mondiales H&M Group, Gap Inc. et PVH Corp., le syndicat de la confection *Tamil Nadu Textile and Common Labour Union* (TTCU), et les organisations *Asia Floor Wage Alliance*, qui promeut le salaire minimum, et *Global Labor Justice-International Labor Rights Forum*, pour la défense des droits du travail.

Cet accord reprend les définitions de la C190 pour instaurer un mécanisme de plainte destiné aux travailleurs, proposer des formations à plus de 2.000 travailleurs, responsables et contrôleurs au sein des usines afin de les aider à soutenir les travailleurs et à identifier les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Entre avril et décembre 2022, les travailleurs ont déposé 185 plaintes, dont 98 % ont été résolues. Le dialogue social entre le syndicat et la direction de l'entreprise a été renforcé de manière générale, et une diminution significative de la violence et du harcèlement fondés sur le genre a été constatée, de même qu'une meilleure rétention des employés et une amélioration du bien-être des travailleurs.

- Au **Pakistan**, la PWF a négocié des accords avec les entreprises du secteur manufacturier sur la création d'environnements de travail respectueux, la protection contre la violence et le harcèlement sexuel, et l'accès à des installations sanitaires sûres. Les accords ont donné la priorité à la sécurité des employés, en organisant des formations pour savoir comment reconnaître et répondre au harcèlement et comment mettre en place des procédures de plainte. Au niveau de l'usine, la PWF a soutenu la négociation des commissions sur le harcèlement avec les représentants syndicaux concernés dans trois entreprises, et d'autres négociations sont prévues.
- En **Palestine**, des accords ont été signés avec 36 employeurs publics et privés, comportant des dispositions conformes à la C190 sur la prévention de la violence et du harcèlement et sur le traitement des plaintes.
- En **Turquie**, la confédération syndicale HAK-İŞ a élaboré un modèle de convention collective à incorporer aux conventions des affiliées dans différents secteurs. Le texte de la C190 est adapté aux réalités de la négociation collective et porte sur toutes les formes de violence et de harcèlement, qu'ils soient fondés sur le genre ou causés par des tiers. La convention prévoit en outre une aide et un congé payé pour les victimes de violence domestique, ainsi que la création de commissions mixtes syndicats-employeurs pour prévenir, surveiller et résoudre les problèmes de violence et de harcèlement.

## FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES (FSI) ET RÔLE DES ACCORDS-CADRES MONDIAUX

Les accords-cadres mondiaux passés entre les FSI et les entreprises multinationales constituent un autre outil essentiel pour garantir l'application de la C190 et de la R206 dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier dans les pays qui n'ont pas encore ratifié la C190. Plus de 30 accords-cadres mondiaux comportent des dispositions sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, en faisant souvent directement référence à la C190 ou à la C111 sur la non-discrimination, qui définit le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination sexuelle. Les accords-cadres mondiaux établissent également un lien entre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la diligence raisonnable en matière de droits humains.

- Le syndicat du secteur des services **UNI Global Union** et la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)** ont conçu des boîtes à outils sur la diligence raisonnable en matière de droits humains, précisant que le harcèlement sexuel était un risque qui devait figurer dans les cadres de diligence raisonnable des entreprises, avec des références à la C190.
- Le projet d'**IndustriALL** sur la diligence raisonnable en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement des batteries est axé sur le renforcement des capacités des syndicats pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre, qui s'inscrivent dans la diligence raisonnable tenant compte de la dimension de genre, conformément à la C190.
- **L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**, **IndustriALL** et **Unilever** ont préparé un nouveau programme en 2023 dans le contexte de l'actuelle mise en œuvre de l'Accord conjoint sur le harcèlement sexuel (2016). L'objectif était de réfléchir à la manière de prévenir le harcèlement sexuel par le biais de la sécurité au travail, dans l'esprit des dispositions de la C190, en vue d'une approche sensible à la dimension de genre pour traiter la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans l'évaluation des risques. Un outil conjoint pour évaluer les risques de harcèlement sexuel sera testé sur des sites pilotes en 2024.
- Au titre de l'accord-cadre mondial entre **IndustriALL et H&M** (2015), les comités nationaux de surveillance mis sur pied dans les pays fournisseurs de H&M, composés de syndicats nationaux et du personnel de H&M dans le pays, ont participé à des formations en 2022 pour renforcer les capacités et améliorer la compréhension de la C190. Cela a donné lieu à la mise en place d'un groupe de travail mondial conjoint, qui s'est appuyé sur les directives liées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, indiquant les pratiques requises et recommandées pour les fournisseurs sur la base de la C190 ; le groupe de travail a décrit, de surcroît, les meilleures pratiques sur la détection, la prévention et le traitement des cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

## AUTRES NÉGOCIATIONS ET CAMPAGNES RÉCENTES

Des initiatives syndicales ont été organisées récemment pour réagir à la montée de la violence et du harcèlement causés par des tiers depuis la COVID-19, et au problème croissant du cyberharcèlement dû à l'augmentation de la numérisation. Il s'agissait par ailleurs de protéger les travailleurs/euses à distance et les travailleurs/euses des plateformes, et de mieux répondre, au niveau du lieu de travail, à la hausse de la violence domestique.

- En **Europe**, la mise à jour des directives européennes multisectorielles sur la violence causée par des tiers, qui avaient été définies par les partenaires européens en 2010, a contribué à faire face à l'augmentation de la violence et du harcèlement fondés sur le genre à l'encontre des travailleurs de première ligne et des services clients. Les nouvelles directives accordent davantage d'attention à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, à la violence domestique et à la numérisation. En 2023, un **site web** a vu le jour, de même qu'un **rapport** comportant plus de 30 exemples d'accords et d'initiatives des partenaires sociaux.

Parmi les dernières questions négociées dans les programmes de santé et de sécurité au travail, il convient de citer l'accès à des installations sanitaires sûres.

Les femmes qui travaillent sont régulièrement exposées aux risques de violence et de harcèlement à cause de toilettes non sécurisées. La Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement (2019) a été rédigée

par les syndicats de nombreux pays afin de promouvoir l'accès à des installations sanitaires sûres pour les travailleurs des transports dans le cadre des questions de santé et de sécurité au travail. L'ITF a également considéré cette question dans le cas des travailleurs occupant des emplois précaires pour veiller à ce qu'ils puissent accéder à des équipements de protection individuelle adaptés et à des installations sanitaires appropriées, ainsi qu'à des protections spécifiques contre la violence et le harcèlement.

- En **Inde**, les accords conclus dans le secteur manufacturier ont permis d'obtenir des toilettes séparées pour les femmes pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
- Aux **États-Unis**, dans le secteur de l'hôtellerie, le syndicat UNITE HERE a négocié des mesures sanitaires et de sécurité pour les personnes qui reprenaient le travail après la crise de COVID-19, suite à une campagne de longue date pour mettre fin au harcèlement sexuel.
- Les trajets domicile-travail sont problématiques pour les travailleurs du secteur hôtelier, qui sortent souvent tard du travail. Au **Royaume-Uni**, la campagne d'Unite, intitulée « *Get me home safely* » (Rentrer chez moi en toute sécurité) établit un cadre visant à mettre au point des accords conformes à la C190 pour assurer la sécurité des femmes lorsqu'elles rentrent chez elles après le travail. Cette campagne a été approuvée par la **Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)** pour veiller à ce que les employeurs garantissent des

transports sûrs aux travailleurs postés et étendent leur devoir légal de protection pour intégrer des politiques de sécurité des travailleurs pour les trajets domicile-travail.

- La **Confédération syndicale arabe (CSI-AR)** a lancé une application mobile dénommée « TOOQ » pour assurer la protection contre toute forme de violence dans le monde du travail, y compris pendant les trajets domicile-travail : au moyen d'une alerte SOS, une victime peut demander une aide d'urgence ; un forum facilite les échanges d'idées et d'expériences ; une assistance téléphonique dirige les utilisateurs vers des services spécialisés dans leur zone géographique, et une base de données permet d'accéder à des publications sur la violence, les femmes, les droits humains et le travail. La CSI-AR prévoit de développer l'application dans l'ensemble de la région.
- Les syndicats adoptent également des politiques internes pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au sein de leurs structures ou en lien avec le travail syndical. Au **Panama**, la confédération syndicale *Confederación de Trabajadores de la República de Panamá* (CTRP) a pris une résolution sur

la prévention du harcèlement dans sa propre organisation et chez ses affiliées et a instauré un mécanisme de plainte concernant la formation et l'éducation syndicale. Les initiatives liées à la prévention porteront sur toutes les formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, notamment les plaisanteries et les commentaires sexistes, dans le but d'instituer une culture de la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel.



**CSI**  
**Confédération Syndicale Internationale**

[info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20,  
1000 Bruxelles - Belgique

**Éditeur légalement responsable:**  
Luc Triangle, Secrétaire général

