

SOUTENEZ UNE CONVENTION DE L'OIT

STOP

À LA VIOLENCE
SEXISTE AU
TRAVAIL!

**Stop à la violence
sexiste au travail!**

Soutenez une Convention de l'OIT!



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale



Qu'est-ce que la violence sexiste?

Il n'y a pas de définition unique et universellement acceptée de la violence sexiste. Il peut s'agir de tout acte de violence qui provoque ou est susceptible de provoquer des préjudices ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques chez les femmes et les filles; il peut également s'agir de la menace de commettre de tels actes, de contraintes ou de la privation arbitraire de liberté, aussi bien dans la sphère publique que privée.

La violence sexiste reflète des relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes dans la société et sur le lieu de travail, et constitue une grave violation des droits humains.

La violence sexiste dans le monde du travail

La violence sexiste au travail, qu'elle soit commise sur le propre lieu de travail ou sur le trajet depuis ou vers le travail, peut prendre des formes multiples, notamment:

- Des violences physiques telles que les coups et blessures volontaires, les tentatives de meurtre et les meurtres
- Des violences sexuelles, notamment le viol et les agressions sexuelles
- Le harcèlement sexuel
- Des violences verbales et sexistes
- Des actes d'intimidation
- La contrainte
- La maltraitance psychologique, l'intimidation et des menaces de violence
- L'exploitation économique et financière
- Des assiduités agressives

La violence sexiste au travail porte préjudice aux femmes de nombreuses manières différentes. Par exemple, une femme peut perdre son emploi parce qu'elle s'oppose à un collègue violent, ou parce qu'elle est souvent absente du travail pour cause de violence sexiste. Elle peut éprouver des difficultés de concentration ou manquer d'efficacité dans son travail, ce qui peut menacer son salaire, son poste et la sécurité de l'emploi dont elle devrait bénéficier. Une femme peut également «supporter» le comportement violent d'un collègue parce qu'elle tient à garder son travail. Dans les cas les plus extrêmes, la violence sexiste au travail peut aller jusqu'à entraîner le décès de la travailleuse elle-même, ou de l'enfant qu'elle porte.



Le risque d'exposition à la violence est souvent plus élevé dans les emplois et les secteurs dans lesquels le travail informel ou précaire est courant, ainsi que les faibles salaires, la difficulté des travailleurs d'adhérer à des syndicats ou de créer des syndicats, et où l'obligation des employeurs de rendre des comptes est limitée.

Par ailleurs, la ségrégation qui s'opère entre les emplois ou les professions à prédominance féminine ou à prédominance masculine aggrave souvent le risque d'exposition à la violence sexiste, qu'elle provienne de collègues ou de citoyens. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois de domestiques, de même que dans l'hôtellerie, la santé et les soins aux personnes dépendantes, le prêt-à-porter et le textile, les plantations de thé et de fleurs, et au niveau le plus bas des chaînes mondiales d'approvisionnement des entreprises multinationales. Les femmes qui travaillent dans les secteurs à prédominance masculine, tels que la construction et le transport, risquent également d'être plus exposées aux diverses formes de violence sexiste.

Outre la violence sexiste qui se produit au travail, la violence domestique peut également avoir une incidence sur le lieu de travail, notamment sous la forme d'un absentéisme prolongé ou fréquent, d'un manque de concentration et d'efficacité, ou même de harcèlement sur le lieu de travail de la part du conjoint violent.





- **35% des femmes dans le monde ont déjà été victimes de violence, qu'elle soit physique et/ou sexuelle.**
- **Entre 40 et 50% des femmes subissent des avances sexuelles, des contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail.**

Faire campagne pour le changement!

Les syndicats s'associent aux organisations féministes et à d'autres alliés de la société civile pour faire campagne en faveur de la toute première Convention internationale du travail sur la violence sexiste dans le monde du travail.

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

Les lieux de travail constituent des contextes uniques pour combattre la violence. La violence sexiste au travail est l'un des obstacles les plus importants et les plus répandus à l'autonomisation et à l'indépendance économique des femmes, et à la réalisation de l'égalité de genre.

Actuellement, il n'existe pas de loi internationalement reconnue concernant les nombreuses formes différentes de violence sexiste au travail!

Une Convention et une Recommandation de l'OIT permettraient d'adresser un signal fort pour rappeler que la violence n'a PAS sa place au travail. Elles contribueraient à donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer contre la violence sexiste et de négocier des conventions collectives visant à lutter contre ce fléau. Elles aideraient les travailleurs et les employeurs à s'entendre sur des politiques destinées à prévenir et à combattre la violence sexiste au travail. Elles donneraient aux travailleuses davantage de moyens pour passer à l'action.



Participez à la campagne!

- Formez des coalitions de syndicats, de groupes féministes, de groupes de défense des droits des migrants et associez-vous à d'autres alliés de la société civile pour sensibiliser à l'impact de la violence sexiste au travail et aux formes qu'elle peut revêtir.
- Recueillez des témoignages de travailleurs et de travailleuses au sujet de l'incidence de la violence sexiste au travail sur les employé(e)s.
- Organisez des réunions avec votre gouvernement afin d'expliquer pourquoi il est nécessaire d'agir aux niveaux international et national pour interdire la violence sexiste au travail; à cette fin vous pouvez utiliser les arguments exposés dans le présent document.
- Organisez des réunions avec les employeurs et les associations d'employeurs pour expliquer en quoi une norme internationale sur la violence sexiste pourrait être bénéfique pour les relations commerciales et professionnelles, et pourquoi les employeurs devraient soutenir cette norme; là encore, vous pouvez reprendre les arguments présentés dans ce document.
- Envoyez une lettre ou une pétition par la poste ou par courriel, aux membres du gouvernement concernés et aux députés indépendants ou de l'opposition pour plaider en faveur d'une Convention de l'OIT sur la violence sexiste.
- Rencontrez vos ministres du Travail et de la Condition féminine pour obtenir leur soutien.
- Organisez des réunions avec les membres syndicaux pour les informer de la gravité de la violence sexiste et de ce qu'ils peuvent faire pour améliorer la situation sur le lieu de travail, au niveau national et en interne.
- Pensez à placer les questions de violence sexiste au programme de négociation de votre syndicat.
- Réalisez des enquêtes sur le lieu de travail concernant les expériences des femmes en matière de violence sexiste et utilisez les résultats obtenus pour alimenter vos discussions avec le gouvernement, les employeurs et d'autres acteurs, ainsi que dans le cadre de vos programmes de syndicalisa-



tion et de négociation. Merci de communiquer ces résultats à la CSI également: equality@ituc-csi.org.

- Faites participer les hommes adeptes du changement (par exemple des membres de votre syndicat, des acteurs des médias locaux/nationaux, des responsables politiques, des sportifs, des pères de famille, etc.).
- Utilisez la presse et les médias sociaux (Twitter, Facebook, blogs, etc.) pour attirer l'attention et sensibiliser à l'étendue du problème et à la nécessité d'instaurer une norme internationale du travail sur la violence sexiste.
- Veuillez informer la CSI de vos campagnes: equality@ituc-csi.org. Nous les ajouterons à notre plateforme «Stop à la violence sexiste».

Arguments en faveur d'une norme de l'OIT

Pourquoi les gouvernements devraient-ils soutenir une Convention de l'OIT sur la violence sexiste?

- Elle contribuerait à la réalisation des droits des femmes.
- Elle contribuerait à la réalisation du Programme 2030 (Objectifs de développement durable).
- Elle réduirait la vulnérabilité des femmes à l'exposition à la violence sexiste et renforcerait leur indépendance économique et leur productivité au travail.
- Elle permettrait de réaliser des économies! La violence domestique et sur le lieu de travail coûte à l'économie des millions de dollars en soins de santé, en affaires judiciaires, en pertes salariales et en indemnités de maladie. Par exemple, rien qu'en Australie, il est estimé que la violence sexiste coûtera à l'économie 15,6 milliards AUD d'ici 2021-2022 si des mesures efficaces ne sont pas prises pour prévenir la violence.
- Elle contribuerait considérablement à la réalisation des objectifs de travail décent.

FINIES LES PAROLES !
PLACE À L'ACTION



- Elle contribuerait à améliorer la santé et la sécurité au travail, ainsi que les relations de travail.
- Elle contribuerait à rendre plus cohérents les cadres juridiques visant à éradiquer la violence sexiste et à promouvoir les droits humains des femmes.

Pourquoi les employeurs devraient-ils soutenir une norme de l'OIT sur la violence sexiste?

Une norme de l'OIT sur la violence sexiste bénéficierait aux employeurs, au milieu de travail et aux relations de travail:

- En assurant une concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de la législation;
- En définissant mieux ce qui constitue la violence sexiste au travail;
- En fournissant une orientation précise aux employeurs et aux travailleurs/euses en ce qui concerne leurs responsabilités pour prévenir, combattre et réparer la violence sexiste au travail;
- En aidant les employeurs à élaborer des politiques de ressources humaines appropriées comprenant des processus bien définis pour prévenir la violence sexiste et faire face aux conséquences de la violence sexiste dans le monde du travail, notamment l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail;
- En aidant les employeurs à établir des procédures claires pour déclarer des plaintes et des réclamations;
- En fournissant une orientation aux employeurs sur l'examen et le traitement des plaintes pour violence sexiste au travail;
- En définissant mieux le champ de la responsabilité des employeurs (pour autrui et directe) en cas de violence sexiste au travail;
- En créant une culture sur le lieu de travail où la violence sexiste n'est pas tolérée;
- En améliorant la sécurité au travail et en réduisant les pertes économiques des employeurs liées à la violence sexiste (par exemple, par un absentéisme, une perte de productivité, des procédures judiciaires et une publicité négative);
- En réduisant les risques de faire l'objet d'une publicité négative et de voir sa réputation ternie à cause de la violence sexiste.



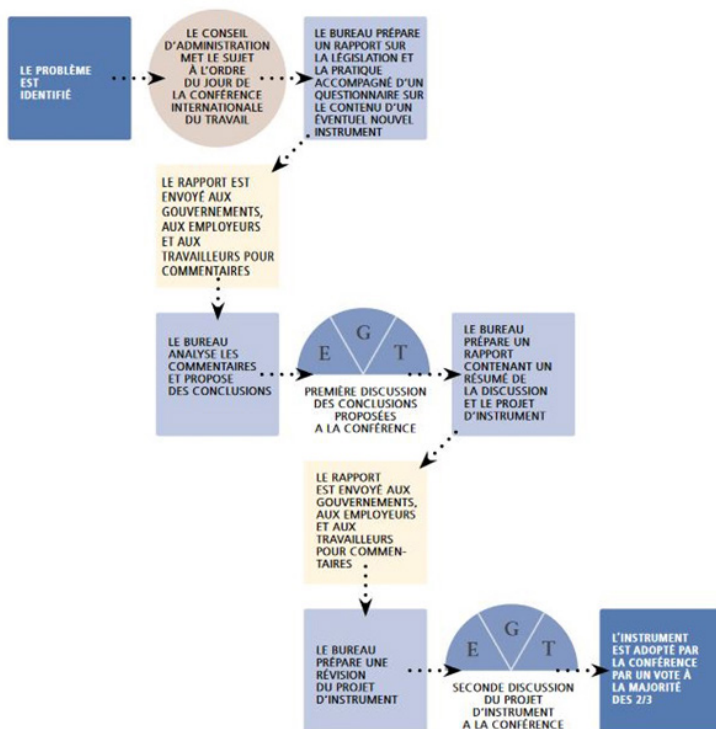
Que pourrait couvrir une Convention de l'OIT?

- Une définition large de la violence sexiste au travail, comportant les diverses formes de violence subies par les travailleurs et les travailleuses sur leur lieu de travail;
- Des dispositions visant à prévenir la violence sexiste au travail;
- Des mesures destinées à protéger et à soutenir les travailleurs et les travailleuses victimes de la violence sexiste;
- Une description des groupes les plus touchés par la violence sexiste: les LGBT, les peuples autochtones et les travailleurs/euses migrants, les travailleurs/euses atteints du VIH/SIDA et souffrant d'un handicap, les personnes prises au piège du travail forcé et du travail des enfants;
- Une protection de tous les travailleurs/euses sans discrimination fondée sur la race, la couleur, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'orientation sexuelle, le statut à l'égard du VIH/sida, le statut de réfugié ou de migrant, l'âge ou le handicap, ou le lieu de travail;
- La reconnaissance de l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail;
- L'adoption d'une définition large du «lieu de travail»;
- 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;
- L'établissement de dispositions spécifiques concernant le traitement approprié et délicat réservé aux plaignants de violence qui sont victimes de multiples formes de discrimination, interdisant les employeurs d'exercer une discrimination à leur encontre ou de les sanctionner pour les conséquences des abus.



Processus de l'OIT

Adoption d'une norme internationale du travail





Références et outils:

- Appel mondial de la CSI en faveur d'une Convention de l'OIT sur la violence sexiste: <http://www.ituc-csi.org/appel-des-syndicats-en-faveur-d-14093?lang=fr>

- La violence domestique et sur le lieu de travail coûterait à l'économie des millions de dollars en soins de santé, en affaires judiciaires, en pertes salariales et en indemnités de maladie. Consultez le rapport de la CSI publié en 2009 – partie II: Qui paie les frais? <http://www.ituc-csi.org/rapport-de-la-csi-in-egalite-entre?lang=fr>

- Articles d'Equal Times: Violence contre les femmes, la riposte mondiale: <http://www.equaltimes.org/violence-contre-les-femmes-la?lang=fr#.V866JjU72NV>

- Dépliant: <http://www.ituc-csi.org/flyer-stop-a-la-violence-sexiste?lang=fr>

- Commandez des badges à: equality@ituc-csi.org

- Les conclusions concertées de la 57e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies exhortent les gouvernements à:

«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 violence d'un régime flexible»: <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/57/csw57-agreed-conclusions-a4-fr.pdf?v=1&d=20141013T123119>



Éditrice responsable:

Sharan Burrow, secrétaire générale

CSI

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique

Tél : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815

Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org

D/2016/11.962/21