

# Stop à la violence sexiste au travail! Soutenez une Convention de l'OIT!

---





## Stop à la violence sexiste au travail! Soutenez une Convention de l'OIT!

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
- Des insultes
- Des actes d'intimidation
- La maltraitance psychologique
- Le harcèlement sexuel
- Des menaces de violence
- L'exploitation économique et financière
- Des assiduités agressives

La violence sexiste reflète des relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes et contribue à perpétuer ces inégalités.

Quel que soit le lieu où survient la violence, la violence sexiste peut avoir une incidence sur le lieu de travail. Une femme qui est maltraitée en dehors de son lieu de travail par son conjoint peut être harcelée par cette même personne au travail, ce qui pose des problèmes de sécurité pour elle et pour ses collègues. Il se peut en outre que cette femme cherche à garder un lien avec son lieu de travail pour échapper aux violences, ou qu'elle soit absente du travail plusieurs jours, ou que son efficacité professionnelle soit perturbée. Enfin, si les violences se produisent au travail, et qu'elles sont commises par un collègue, un supérieur hiérarchique ou un client, le travailleur/euse ne se sent pas en sécurité au travail. Dans tous ces cas, le travailleur/euse peut avoir besoin de congés pour soigner des blessures physiques, rechercher une aide psychologique, ou assister à des procès au civil ou au pénal concernant les violences subies.

**Les syndicats appellent à une nouvelle Convention internationale sur la violence sexiste** sur le lieu de travail et ont enjoint le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la CIT le plus rapidement possible. Bien que le Groupe des travailleurs et plusieurs membres gouvernementaux du Conseil d'administration de l'OIT aient manifesté leur soutien à cette norme, des voix s'élèvent toujours à son encontre, notamment du Groupe des employeurs.

Le Conseil d'administration de l'OIT se réunira à nouveau en **novembre 2015**. Lors de cette réunion, il décidera d'inscrire ou non une question normative sur la violence sexiste à l'ordre du jour d'une future Conférence internationale du travail.



**Pour qu'une Convention de l'OIT relative à la violence sexiste dans le monde du travail devienne réalité, les syndicats aux quatre coins du monde doivent faire pression tant sur les membres gouvernementaux que sur les membres employeurs du Conseil d'administration de l'OIT pour soutenir cette norme.** Cette note d'information comprend des propositions d'actions que les syndicats peuvent entreprendre avec leurs membres, des employeurs, des politiciens et des partenaires de la société civile.

## Processus de l'OIT

Lors de la session du Conseil d'administration de l'OIT en mars 2014, les gouvernements suivants ont exprimé un vif soutien à la question normative sur «la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail»: Allemagne, Canada, Cuba, Inde, Italie, Pays-Bas, Sri Lanka, Uruguay et États-Unis. La composition actuelle du Conseil d'administration de l'OIT peut être consultée à l'adresse suivante: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS\\_245442/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS_245442/lang--fr/index.htm)

La violence à l'égard des femmes et des hommes sur le lieu de travail était déjà considérée comme une question à débattre lors de la 316e session du Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2012. Elle a bénéficié du vif soutien du Groupe des travailleurs et des gouvernements d'Inde et d'Italie. Ces groupes ont réaffirmé leur soutien lors de la 317e session en mars 2013, bénéficiant également de l'appui des gouvernements d'Australie et du Mexique à l'inclusion de la proposition lors de la 103e session de la Conférence internationale du travail (CIT) en 2014. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) et le gouvernement du Royaume-Uni ont appuyé une discussion générale, alors que le Groupe des employeurs n'était pas favorable à la proposition, indiquant que les questions de violence sur le lieu de travail devraient être examinées dans une perspective plus large.





## Pourquoi une norme sur la violence sexiste est-elle nécessaire?

Les lieux de travail constituent des contextes uniques pour combattre la violence. Une Convention et une Recommandation en la matière fournissent la base permettant aux travailleurs/euses et à la direction de relever des défis communs. Une norme internationale du travail pourrait fournir des orientations quant aux politiques des ressources humaines appropriées en matière de violence sexiste dans l'entreprise et guider le dialogue social et les conventions collectives de travail.

Des études révèlent que la violence sexiste a des répercussions négatives importantes sur la participation des femmes à la vie active et sur la productivité de la main-d'œuvre. En outre, des différences entre l'exposition des femmes et des hommes au risque de formes spécifiques de violence sur le lieu de travail sont accentuées par la ségrégation des sexes sur les lieux de travail.

Ni le cadre international actuel ni les lois nationales ne garantissent une protection adéquate contre la violence sexiste sur le lieu de travail. Dans une majorité des pays, les instruments de violence sexiste 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 nécessairement adaptées aux caractéristiques des 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 cette procédure, si elle permet de connaître des affaires les plus graves, 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.

- **35 % des femmes dans le monde ont 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.**



## 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;
- Définissant mieux ce qui constitue la violence sexiste au travail;
- Fournissant une orientation claire 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 clairs 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;
- Fournissant une orientation aux employeurs sur l'examen et le traitement des plaintes pour violence sexiste au travail;
- Définissant mieux le champ de la responsabilité des employeurs (pour autrui et directe) en cas de violence sexiste au travail;
- Créant une culture sur le lieu de travail où la violence sexiste n'est pas tolérée;
- 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).



## 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 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 à moins que des mesures efficaces ne soient prises pour prévenir la violence.
- Elle contribuerait considérablement à la réalisation des objectifs de travail décent.
- 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.

## 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.

**FINIES LES PAROLES !**  
**PLACE À L'ACTION**

### **Agissez dès maintenant!**

- Convoquez des rencontres avec votre gouvernement pour lui présenter vos arguments à l'appui d'une Convention de l'OIT sur la violence sexiste – vous pouvez invoquer les arguments exposés dans la présente note.
- Convoquez des réunions avec vos associations d'employeurs pour expliquer la manière dont une norme internationale sur la violence sexiste bénéficierait aux entreprises et aux relations de travail et pourquoi les employeurs devraient appuyer cette norme – à nouveau invoquez les arguments exposés dans la présente note.
- Contactez les membres gouvernementaux et employeurs du Conseil d'administration de l'OIT et demandez-leur de soutenir une Convention: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS\\_245442/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS_245442/lang--fr/index.htm).
- Envoyez, par la poste ou par courriel, une lettre ou une pétition aux principaux membres du gouvernement ou députés indépendants ou de l'opposition en expliquant pourquoi une norme de l'OIT sur la violence sexiste s'avère nécessaire (voir les modèles de lettre et la pétition).
- Formez des alliances aux échelons local et national afin de réclamer qu'un terme soit mis à la violence sexiste au travail.



- Envoyez des cartes postales aux ministres du Travail et de la Condition féminine et présentez une pétition signée par un large public, notamment des groupes de femmes, des réseaux des droits humains et des membres des syndicats.
- Organisez des réunions avec les membres afin de les informer de l'importance de la question et de ce qu'ils peuvent faire pour faire la différence sur le lieu de travail et aux niveaux national et interne.
- Veillez à inscrire les questions liées à la violence sexiste à l'ordre du jour de négociation de votre syndicat.
- Effectuez des enquêtes sur le lieu de travail au sujet des expériences des travailleuses en matière de violence sexiste et utilisez les résultats pour éclairer les discussions avec les gouvernements et les employeurs, ainsi que vos programmes d'organisation et de négociation. Veuillez également informer la CSI des résultats: [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)
- Engagez des hommes défenseurs du changement (par exemple, parmi les membres, des médias locaux/nationaux, des politiciens, etc.) et demandez-leur de se prononcer en faveur d'une norme de l'OIT sur la violence sexiste.
- Recourez à la presse et aux médias sociaux (Twitter, Facebook, blogs, etc.) pour mettre en évidence et faire connaître l'ampleur du problème et la nécessité d'établir une norme du travail de l'OIT sur la violence sexiste.

***Agissez au plus vite – nous avons jusqu'à novembre 2015 pour faire la différence à l'OIT!***







## Références et outils:

### Appel mondial des syndicats en faveur d'une norme 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#U7atTkBqObk>

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

**Commandez des badges à:** [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

*Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI, a déclaré «**Tout doit être mis en œuvre pour disposer d'une Convention prochainement. Le Conseil d'administration de l'OIT doit l'inscrire à son ordre du jour; les femmes au travail méritent de compter sur cet outil international fondamental.**»*  
<http://www.ituc-csi.org/conference-mondiale-des-femmes-les?lang=fr>

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://www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm#ac>

***Agissez au plus vite – nous avons  
jusqu'à novembre 2015 pour faire la  
différence à l'OIT!***



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](mailto:press@ituc-csi.org) Web : [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)