

BOÎTE À OUTILS DE CAMPAGNE

VERSION ACTUALISÉE - AVRIL 2018



STOP À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL – SOUTENEZ UNE CONVENTION ET UNE RECOMMANDATION DE L'OIT

Cette boîte à outils de campagne a pour objectif d'aider les syndicats et leurs alliés en vue de:

Pour obtenir des informations et des mises à jour sur la campagne:

- Consultez la [page de la campagne de la CSI](#) et la [page Facebook](#) – ainsi que nos [23 jours d'action en 2018](#).
- Inscrivez-vous à notre liste de distribution électronique (sur la page web de la campagne de la CSI ou contactez-nous).
- Communiquez-nous vos mises à jour: histoires, matériel, événements et photographies.
- Contactez-nous pour partager des informations et vous inscrire à la liste de distribution électronique: equality@ituc-csi.org.

- » comprendre le processus de l'OIT;
- » faire campagne auprès des gouvernements et des employeurs pour qu'ils soutiennent l'adoption d'une convention et d'une recommandation complètes de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- » concevoir des actions clés de la campagne en faveur d'une convention de l'OIT; et
- » établir une vaste alliance intermouvement pour éradiquer la violence liée au genre du monde du travail.

TABLE DES MATIÈRES

1. POURQUOI CETTE CAMPAGNE?
2. COMMENT EST ÉLABORÉE UNE NORME À L'OIT ?
3. ET MAINTENANT, QUE SE PASSE-T-IL ?
4. RÉSUMÉ DE LA CAMPAGNE: CALENDRIER ET ACTIONS
5. COMMENT CONTACTER VOTRE GOUVERNEMENT ET SOLLICITER SON APPUI ?
6. EXEMPLE DE LETTRE À ENVOYER À VOTRE GOUVERNEMENT
7. PRINCIPAUX POINTS DE DISCUSSION DONT VOUS POUVEZ VOUS SERVIR AU MOMENT D'ENTAMER LA DISCUSSION AVEC LES REPRÉSENTANTS DU GOUVERNEMENT ET/OU LORSQUE VOUS DISCUTEZ AVEC DES MEMBRES SYNDICAUX
8. CONSEILS POUR VOTRE CAMPAGNE
9. ÉTABLIR UNE ALLIANCE INTERMOUVEMENT POUR ÉRADICUER LA VIOLENCE LIÉE AU GENRE DU MONDE DU TRAVAIL
10. MATÉRIEL

1. POURQUOI CETTE CAMPAGNE?

Il ne peut y avoir de travail décent s'il y a de la violence au travail.

«Tous les êtres humains, quels que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Déclaration de Philadelphie de l'OIT, 1944



Les femmes syndicalistes du monde entier font campagne pour une Convention du BIT pour mettre fin à la violence sexiste dans le monde du travail!

Si les femmes comme les hommes subissent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, la différence de statut et le rapport de force inégal dans la société et au travail exposent souvent davantage les femmes à ces maux. La violence sexiste demeure l'une des violations des droits humains des travailleurs les plus tolérées. Selon des statistiques, 35 pour cent des femmes – soit 818 millions de femmes dans le monde – de plus de 15 ans ont connu des violences sexuelles ou physiques chez elles, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail.

ENCADRÉ 1

VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE ET VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

La violence à l'égard des femmes est définie dans la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes des Nations Unies du 20 décembre 1993 comme « 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 ».

La violence liée au genre est une violence dirigée contre une personne ou un groupe de personnes pour son ou leur identité. La violence fondée sur le genre regroupe la violence à l'égard des femmes et des filles, ainsi que celle contre les hommes et les garçons, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) et d'autres individus qui ne correspondent pas aux perceptions dominantes du genre.

Or, il n'y a toujours pas de loi au niveau international qui définisse des mesures de base pour éliminer la violence et le harcèlement, dont la violence sexiste et le harcèlement au travail.

L'Organisation internationale du travail (OIT)¹ s'active à l'élaboration d'un tel instrument au travers de ce qui est appelé son « processus normatif ». La ou les norme(s) qui pourraient être adoptées par l'OIT peuvent prendre la forme d'un instrument **contraignant** – une convention –, ou d'un instrument **non contraignant** – une recommandation –, ou encore d'une **convention accompagnée d'une recommandation**.

¹ La seule agence tripartite des Nations unies qui réunit gouvernements, employeurs et syndicats pour définir des normes du travail, développer des politiques et élaborer des programmes promouvant le travail décent pour l'ensemble des hommes et des femmes

CE QUE VEULENT LES TRAVAILLEURS/EUSES:

ENCADRÉ 2

UN ENSEMBLE D'INSTRUMENTS DE L'OIT COMPORTANT CE QUI SUIT:

- » Une définition large de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sous ses formes diverses et multiples, y compris des abus et agressions physiques, des violences sexuelles (dont des viols et des agressions sexuelles); des agressions verbales; des manœuvres d'intimidation; des abus et des intimidations psychologiques; du harcèlement sexuel; des menaces de violence et des assiduités intempestives.
- » Des dispositions en vue de prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.
- » Des dispositions en vue de prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.
- » Des mesures destinées à protéger et à soutenir les travailleurs victimes de la violence et du harcèlement au travail, quels que soit leur race, leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur statut sérologique VIH, leur statut de migrant ou de réfugié, leur âge ou handicap, ou leur lieu de travail – tant dans l'économie formelle qu'informelle.
- » Une description des travailleurs/euses touchés, de manière disproportionnée, par la violence et le harcèlement dans le monde du travail, comme les femmes, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI), les travailleurs autochtones et migrants, les personnes vivant avec le VIH et le sida, et atteintes de handicaps, les travailleurs de l'économie informelle et les personnes piégées dans du travail forcé ou du travail des enfants.
- » L'intégration des demandeurs d'emploi et des candidats, des volontaires, des travailleurs/euses licenciés et suspendus, des stagiaires et des apprentis.
- » Des mesures pour s'attaquer aux effets de la violence domestique dans le monde du travail.
- » Une large définition du « monde du travail », qui pourrait inclure, par exemple, les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieu de travail; les déplacements entre le domicile et le lieu de travail; et les voyages professionnels, formations liées au travail et événements sociaux.
- » La garantie de différents droits sociaux et liés à l'emploi pour les plaignants, y compris le droit de réduire ou de réorganiser les heures de travail.
- » Des dispositions spécifiques pour accompagner comme il se doit et avec délicatesse les personnes qui dénoncent des violences et du harcèlement, y compris des mesures de protection contre des représailles ou des sanctions pour avoir porté plainte.

“ Personne n'affirme que la violence est acceptable sur le lieu de travail. C'est la raison pour laquelle cette convention de l'OIT est tellement cruciale ”

Marie Clarke Walker
secrétaire-trésorière du
Congrès du travail du Canada



LA DIFFÉRENCE ENTRE UNE CONVENTION ET UNE RECOMMANDATION DE L'OIT

Une convention est un traité international juridiquement contraignant.
Lorsqu'un État Membre de l'OIT ratifie une convention:

- » il s'engage à l'appliquer dans la législation et la pratique nationales, et à présenter des rapports réguliers sur son application ;
- » de plus, des plaintes peuvent être déposées contre des pays en cas d'infractions à une convention qu'ils ont ratifiée grâce au mécanisme de contrôle de l'OIT.

Une recommandation est une directive non contraignante qui:

- » soit complète une convention en fournissant des lignes directrices plus détaillées sur la façon dont elle peut être appliquée;
- » soit est un instrument autonome, c'est-à-dire qu'il n'est pas lié à une convention.

Une convention et sa recommandation forment un ensemble solide d'instruments internationaux.

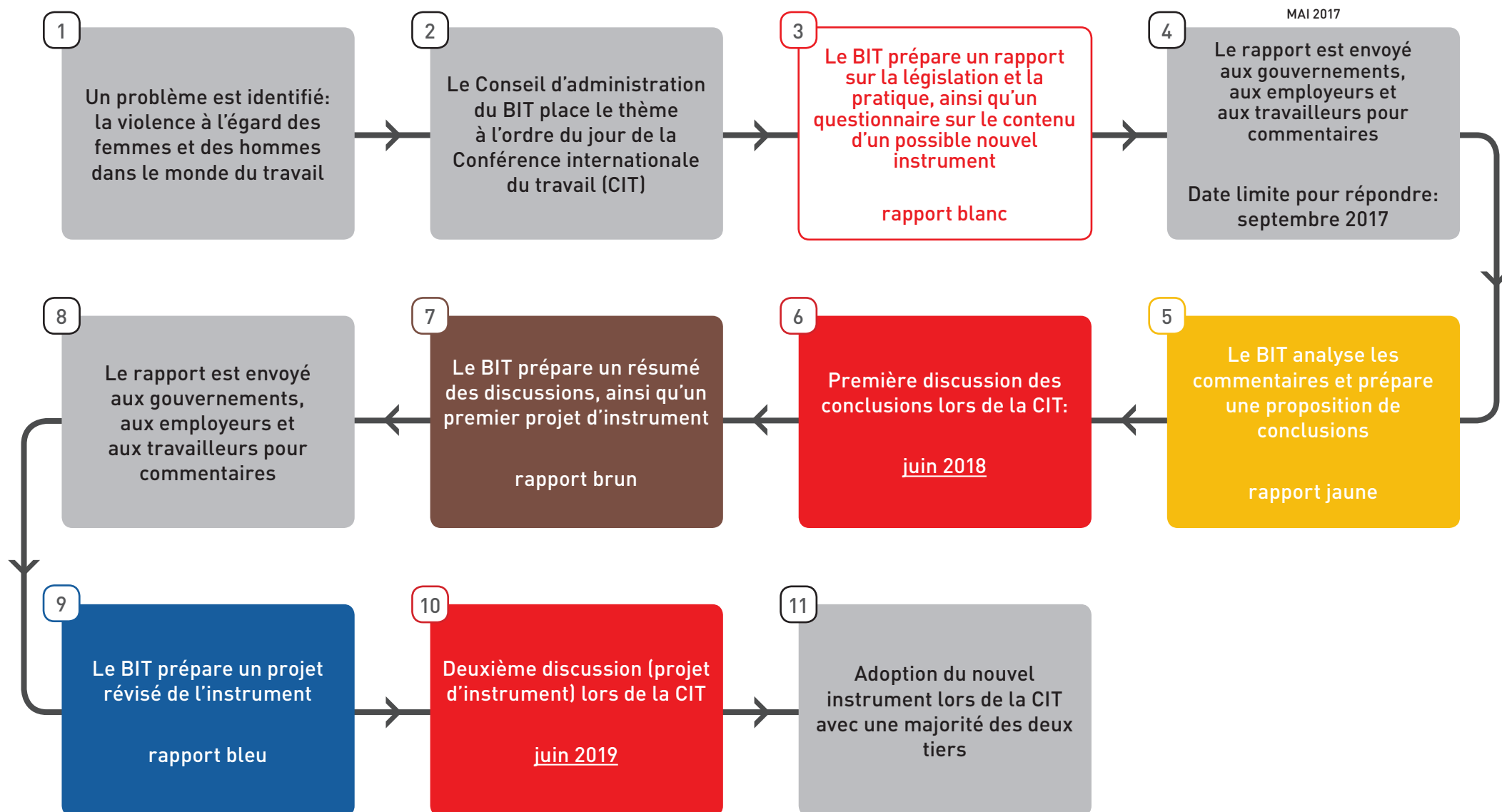
Les conventions et les recommandations sont négociées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et sont adoptées lors de la Conférence internationale du Travail qui a lieu tous les ans.

Lorsqu'une norme est adoptée, les États Membres doivent, conformément à la Constitution de l'OIT, la soumettre à l'autorité compétente (normalement le Parlement) qui, dans le cas d'une convention, décide de la ratifier ou non. Une convention ratifiée entre généralement en vigueur pour ce pays un an après la date de sa ratification.

LA CAMPAGNE DE LA CSI A POUR OBJECTIF DE:

1. établir un soutien essentiel en faveur de l'adoption d'une convention de l'OIT accompagnée d'une recommandation sur « la violence et le harcèlement dans le monde du travail », en mettant fortement l'accent sur la dimension de genre de la violence; et
2. mobiliser et renforcer une action syndicale visant à éradiquer la violence fondée sur le genre du monde du travail.
3. Cela fait plusieurs années que les organisations syndicales font campagne en faveur d'une convention de l'OIT sur la violence liée au genre. À la fin de 2015, l'OIT a annoncé le lancement d'un processus normatif sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Une première discussion aura lieu à l'occasion de la 107e session de la Conférence de l'OIT, en juin 2018. Pour préparer la discussion, l'OIT a organisé une Réunion d'experts tripartite sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

2. COMMENT EST ÉLABORÉE UNE NORME À L'OIT?



3. ET MAINTENANT, QUE SE PASSE-T-IL ?

En mars 2018, l'OIT a publié le [rapport jaune](#) (voir l'explication du processus d'élaboration des normes de l'OIT). Le rapport jaune servira de base à la **première discussion à la Conférence internationale du travail (CIT) en juin 2018**. Il comprend un résumé et une analyse des réponses au [questionnaire du BIT](#) adressé aux gouvernements en 2017², ainsi que des **projets d'instruments**, également connus sous le nom de **conclusions proposées**, préparées sur la base des réponses au questionnaire.

Les conclusions proposées sont présentées sous la forme d'un projet de convention et de recommandation (voir encadré 3, chapitre 1). Toutefois, il reste à convaincre les gouvernements, ainsi que les employeurs, de la négociation et de l'adoption d'une convention et d'une recommandation par la CIT. Certains gouvernements, ainsi que de nombreux employeurs, pensent toujours qu'une recommandation unique sera suffisante.

Le défi auquel sont confrontés les mandants de l'OIT est de saisir l'occasion. Nous ne pouvons pas simplement « recommander » ou fournir des conseils aux gouvernements, aux employeurs et aux syndicats pour qu'ils agissent afin de mettre un terme à la violence sexiste. Pour aborder cette question avec le sérieux et l'urgence qui s'imposent et pour briser le cycle de la violence et rompre le silence, nous avons besoin de l'État de droit. Selon l'OIT, cela signifie une Convention, soutenue par une Recommandation.

La 107e session de la Conférence de la OIT se tiendra du 28 mai au 8 juin à Genève (consultez les [informations préliminaires](#)).

NOUS DEVONS AGIR MAINTENANT

Au sein de votre syndicat

- » Poursuivez vos activités afin de faire pression et campagne en faveur d'une convention de l'OIT, complétée d'une recommandation.
- » Familiarisez-vous avec le [rapport jaune](#).
- » Inclure des experts en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail parmi les délégués syndicaux qui assisteront à la Conférence de l'OIT en juin 2018.
- » Restez informé en consultant les [pages web de la campagne de la CSI](#).
- » Adhérez à la campagne et partagez des informations sur vos actions de plaidoyer et de campagne en envoyant un courriel à equality@ituc-csi.org, ou publiez-les sur la [page Facebook](#) de la campagne.
- » Organisez des séances avec vos membres au sujet des efforts déployés à l'OIT pour obtenir des normes internationales du travail en vue de combattre la violence et le harcèlement.
- » Expliquez à vos membres la manière dont ces normes de l'OIT pourraient les aider dans leur travail pour s'organiser en la matière.
- » Veillez à ce que votre syndicat ait également pris/prenne des mesures visant à combattre la violence et le harcèlement, en mettant l'accent sur la dimension de genre.
- » Continuez à mobiliser un appui en faveur d'une Convention de l'OIT parmi les femmes et les hommes au sein de votre syndicat et entre syndicats. Demandez à des alliés potentiels de soutenir votre campagne. **Si nous voulons obtenir une convention de l'OIT, nous devons agir ensemble!**

² En mai 2017, l'OIT a publié le [rapport sur la législation et la pratique \(rapport blanc\)](#), qui comprend une analyse juridique de la loi et de la pratique dans 80 pays, ainsi qu'un questionnaire demandant aux États membres d'exprimer leur avis sur le contenu du ou des éventuels nouveaux instruments.

Auprès de votre gouvernement

- » Cherchez à obtenir une réunion avec les représentants concernés du gouvernement afin de discuter de la position du gouvernement par rapport à l'instrument/aux instruments de l'OIT.
- » Vérifiez si votre gouvernement participera à la commission normative à la CIT en juin 2018.
- » Encouragez votre gouvernement à inclure des experts en la matière dans la **délégation**³ à la CIT.
- » Prenez connaissance des opinions de votre gouvernement concernant les conclusions proposées dans le rapport jaune, par exemple:
 - o Votre gouvernement est-il généralement satisfait des conclusions proposées?
 - o Votre gouvernement considère-t-il que certains aspects particuliers des conclusions proposées posent problème – dans l'affirmative, quels sont ces aspects et pourquoi?
 - o Quels aspects des conclusions proposées sont-ils fermement soutenus par votre gouvernement?
 - o Quelle sera l'approche de votre gouvernement lors de la discussion normative?
- » Expliquez à votre gouvernement pour quelle raison il est important de soutenir une convention complétée d'une recommandation mettant l'accent sur la violence fondée sur le genre:
 - o aidez-vous des conseils du point 7 de la présente boîte à outils;
 - o présentez votre propre expérience syndicale de la gestion de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et indiquez de quelle façon un instrument international contraignant pourrait aider à résoudre ce problème;
 - o consultez la [page web de la CSI sur la violence sexiste](#) pour vous rendre compte de la façon dont les syndicats et leurs alliés font campagne ensemble;
 - o soyez prêt en lisant les rapports suivants de l'OIT:
 - ⇒ le [rapport jaune et les conclusions proposées](#);
 - ⇒ le [rapport sur la législation et la pratique \(rapport blanc\)](#);
 - ⇒ le [rapport de la réunion tripartite d'experts de l'OIT](#). Il contient de précieux arguments sur les raisons pour lesquelles un instrument international ou des instruments internationaux sont nécessaires et sur les points qu'ils devraient couvrir.

Avec vos employeurs

- » Déterminez (par l'intermédiaire de votre employeur ou en le contactant directement) si la fédération des employeurs de votre pays soutient l'idée d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- » Aidez-vous du dépliant de la CSI pour expliquer les raisons pour lesquelles il est intéressant, pour les employeurs, de soutenir un tel instrument.
- » Si votre employeur soutient la norme, faites-le savoir.
- » Si la fédération des employeurs de votre pays soutient une convention, demandez-lui de faire connaître son soutien à l'Organisation internationale des employeurs (OIE)⁴.

**MERCI DE PARTAGER AVEC NOUS VOTRE
MATÉRIEL, VOS OUTILS ET VOS CONSEILS
EN ENVOYANT UN COURRIEL À**

equality@ituc-csi.org



³ Les délégations à la Conférence internationale du travail doivent être tripartites (c.-à-d. composées de représentants du gouvernement et des organisations de travailleurs et d'employeurs en mesure d'agir en toute indépendance). Les délégations doivent au moins inclure deux représentants du gouvernement, un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs.

⁴ L'OIE est l'homologue de la CSI à l'OIT: <http://www.ioe-emp.org/fr/>

4. RÉSUMÉ DE LA CAMPAGNE: CALENDRIER ET ACTIONS

2017

PROCESSUS DE L'OIT	ACTIONS SYNDICALES
<p>Mai</p> <p>» L'OIT a envoyé le rapport blanc avec un questionnaire (voir chapitres 2 et 3) aux gouvernements, aux centrales nationales syndicales et aux organisations d'employeurs leur demandant d'exprimer leur avis sur la forme et la portée des possibles nouveaux instruments. Le rapport contient une analyse juridique de la législation et de la pratique dans 80 pays.</p> <p>Octobre</p> <p>L'OIT a reçu des réponses au questionnaire de 85 gouvernements, de 29 organisations d'employeurs et de 179 syndicats.</p>	<p>Les syndicats ont fait pression sur leur gouvernement pour qu'il réponde au questionnaire de l'OIT et manifeste son appui à une Convention de l'OIT, complétée d'une recommandation.</p> <p>La CSI a fourni des outils et des mises à jour de la campagne (voir les pages d'information), à laquelle ont également participé les Fédérations syndicales internationales (FSI) et d'autres alliés.</p>

2018

PROCESSUS DE L'OIT	ACTIONS SYNDICALES
<p>7 mars</p> <p>L'OIT a publié le rapport jaune, sur la base des réponses reçues au questionnaire du BIT. Le rapport comprend:</p> <p>» les conclusions proposées (à savoir un projet de convention et de recommandation de l'OIT) qui serviront de base à la première discussion lors de la Conférence de l'OIT en juin 2018;</p> <p>» un résumé et une analyse des réponses au questionnaire du BIT.</p> <p>28 mai – 8 juin</p> <p>» Première discussion lors de la 107e session de la Conférence de l'OIT à Genève.</p> <p>Après juin</p> <p>L'OIT prépare le rapport brun contenant un résumé de la première discussion et un projet d'instrument(s). Le rapport sera envoyé aux gouvernements, aux organisations syndicales et aux employeurs en leur demandant leurs commentaires et/ou modifications.</p>	<p>Les organisations syndicales poursuivent leur campagne de persuasion et se préparent pour la première discussion lors de la Conférence internationale du travail (CIT).</p> <p>Les organisations syndicales convoquent des réunions de suivi en vue de débattre des résultats de la première discussion lors de la CIT.</p> <p>Le présent guide comprend:</p> <p>Des conseils pour contacter votre gouvernement et solliciter son appui, ainsi qu'un exemple de lettre pour lui demander une réunion.</p> <p>Pour obtenir des informations et des mises à jour sur la campagne</p> <ul style="list-style-type: none">• Consultez la page de la CSI sur la campagne et la page Facebook.• Inscrivez-vous sur notre liste de distribution électronique et partagez, sur la page web de la campagne de la CSI, vos mises à jour/matériels de la campagne: equality@ituc-csi.org.• Publiez vos mises à jour sur la campagne sur Facebook ou envoyez-les à equality@ituc-csi.org.

2019

PROCESSUS DE L'OIT	ACTIONS SYNDICALES
<p>Janvier – mars</p> <p>» Le BIT envoie le rapport bleu final, contenant le texte du projet d'instrument(s) aux gouvernements.</p> <p>Juin</p> <p>» Deuxième discussion du projet d'instrument(s) lors de la Conférence internationale du travail.</p> <p>Une majorité des deux tiers est nécessaire pour adopter l'/les instrument(s) lors de la Conférence.</p> <p>Note: La CIT célébrera le centenaire du BIT.</p>	<p>Les organisations syndicales poursuivent leur campagne de persuasion et se préparent pour la deuxième discussion lors de la Conférence internationale du travail (CIT).</p>
<p>APRÈS L'ADOPTION DU OU DES INSTRUMENTS DE L'OIT À LA CIT:</p> <p>Si nous obtenons une convention de l'OIT, complétée d'une recommandation, les organisations syndicales devront activement mener campagne pour sa ratification!⁵</p>	



5 Pour avoir une idée de ce qu'il est possible d'obtenir grâce à des campagnes de pression et de persuasion aux niveaux national et international, en faveur d'une ratification, consultez la publication de la CSI, de la Fédération mondiale des travailleurs domestiques et de l'OIT, « Les travailleurs et travailleuses domestiques s'unissent », qui reprend des activités menées dans le monde entier en faveur de la ratification de la Convention no 189, de réformes de la législation du travail et de l'organisation des travailleurs domestiques.

5. COMMENT CONTACTER VOTRE GOUVERNEMENT ET SOLLICITER SON APPUI?

Il est essentiel que les syndicats mènent une campagne auprès de leur gouvernement pour qu'il soutienne l'adoption d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

VOICI QUELQUES ACTIONS QUE VOUS POURRIEZ ENTREPRENDRE

1. Écrivez une lettre pour solliciter une réunion avec le(s) ministre(s) responsable(s) des questions liées aux femmes, à l'égalité et aux droits humains et au travail pour discuter de la norme de l'OIT et des raisons pour lesquelles il est important que le gouvernement soutienne une convention et une recommandation de l'OIT. Voir l'exemple de lettre que vous pourriez envoyer à votre gouvernement.
2. Contactez des responsables politiques locaux qui soutiennent les syndicats et/ou la cause des femmes, et discutez avec eux de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Demandez-leur de faire pression au sein de leur parti politique pour qu'ils soutiennent une convention et une recommandation de l'OIT, comprenant les revendications syndicales fondamentales (voir [encadré 2](#)).
3. Encouragez des membres syndicaux à écrire à leurs responsables politiques locaux en leur demandant de soutenir l'adoption d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
4. Présentez des recherches et des découvertes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en mettant fortement l'accent sur la violence liée au genre, à des membres du gouvernement. Consultez la [fiche d'information de la CSI](#), comprenant des statistiques d'autres pays dans votre région et des témoignages des travailleurs/euses.
5. Lorsque vous rencontrez votre gouvernement ou des représentant(s) locaux, pensez à demander à des travailleurs touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail (par exemple, des travailleuses, des travailleurs racisés, LGBTI, migrants, handicapés, de l'économie informelle, occupant un emploi précaire/occasionnel) de rejoindre votre délégation.
6. Encouragez des parlementaires ou des membres du gouvernement adhérant à votre cause à poser des questions au parlement sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en insistant sur la dimension de genre de la violence. Demandez-leur de se déclarer publiquement en faveur d'une convention et recommandation de l'OIT.
7. Encouragez des membres syndicaux à intervenir dans des programmes à la radio et à poser publiquement des questions aux responsables politiques locaux qui ne réagissent pas ou ne prennent pas position vis-à-vis d'instruments de l'OIT.
8. Établissez des alliances avec des organisations de la société civile qui abordent la violence liée au genre et faites pression ensemble sur le gouvernement.

6. EXEMPLE DE LETTRE À ENVOYER À VOTRE GOUVERNEMENT

[TÉLÉCHARGER UN EXEMPLE DE LETTRE EN FORMAT WORD](#)

[Date]

[Ministre du Travail/des Affaires féminines]
[Adresse]

Monsieur/Madame le/la ministre,

Je vous écris au nom du/de la **[nom de votre syndicat/organisation]** pour vous faire part de notre soutien à une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le/La/L' **[nom de votre syndicat ou alliance de syndicats et/ou organisations de la société civile]** prie instamment le gouvernement du/de la/d' **[nom de votre pays]** de soutenir l'élaboration d'une nouvelle convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement lors de la Conférence de l'OIT en juin 2018.

En l'absence d'un instrument juridique spécifique, mettant l'accent sur la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre, dans le monde du travail, il est nécessaire d'en élaborer un. Certains instruments existants de l'OIT font bien référence à la violence et/ou au harcèlement, mais ils ne définissent pas ce que l'on entend par violence ou harcèlement, ne fournissent aucune orientation sur la façon de combattre leurs formes multiples, ni ne couvrent toute la main-d'œuvre. La tempête déchaînée sur les réseaux sociaux à travers #MeToo, #TimesUp, #BalanceTonPorc, #QuellaVoltaChe et autres, ainsi que la couverture par les grands médias des cas de harcèlement sexuel et de violence dans le monde du travail prouvent combien il est urgent d'adopter ces instruments.

Dans le monde, deux tiers des femmes qui subissent des violences conjugales travaillent et leur combat pour se libérer de cette violence affectera plus que probablement leur vie professionnelle. Elles planifient, elles cherchent un logement, elles demandent de l'aide à la police, elles assistent à des audiences, elles prévoient une assistance psychologique et médicale pour leurs enfants, tout en essayant de continuer de travailler. La dépendance économique des femmes peut aussi les piéger dans des relations violentes.

Nous sommes convaincus que le/la/l' **[nom de votre pays]** peut jouer un rôle crucial dans l'élaboration d'un nouvel ensemble de normes de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail.

En soutenant une nouvelle norme de l'OIT sous la forme à la fois d'une convention et d'une recommandation, le gouvernement indiquera qu'il refuse de tolérer la violence et le harcèlement, et contribuera ainsi aux objectifs 5 et 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, respectivement sur l'égalité des sexes et le travail décent.

Nous aimerions profiter de l'occasion pour vous rencontrer et discuter avec vous de ce point à un moment qui vous conviendra.

Je vous prie d'agréer l'assurance de ma plus haute considération,

7. PRINCIPAUX POINTS DE DISCUSSION DONT VOUS POUVEZ VOUS SERVIR AU MOMENT D'ENTAMER LA DISCUSSION AVEC LES REPRÉSENTANTS DU GOUVERNEMENT ET/OU AVEC DES MEMBRES SYNDICAUX

01. La violence fondée sur le genre comprend, de façon non exhaustive, du harcèlement sexuel physique. Il faut y remédier au plan international pour garantir des normes minimales pour *toutes et tous*.

- » Il importe qu'une définition de la violence et du harcèlement au travail englobe le harcèlement physique et psychologique, et mette fortement l'accent sur la violence liée au genre.
- » La violence et le harcèlement dans le monde du travail trouvent souvent leur origine dans un rapport de force inégal, et dans des comportements et des attitudes discriminatoires. Les femmes, les personnes faisant l'objet d'une discrimination raciale, les travailleurs autochtones, les travailleurs migrants, les travailleurs LGBTI et les jeunes courent souvent davantage de risques.
- » La violence liée au genre est dirigée contre les femmes simplement parce que ce sont des femmes. Elle inclut aussi la violence à l'encontre de celles et ceux qui ne correspondent pas aux stéréotypes dominants et qui ne se conforment pas aux rôles socialement acceptés que l'on attribue en général au genre.
- » Citons les brimades et les intimidations, les abus psychologiques, les abus verbaux et les menaces de violence, les assiduités intempestives, la contrainte, les abus économiques et financiers, les gestes grossiers et les réprimandes en tant qu'exemples de violence et de harcèlement, souvent fondés sur le genre.
- » Les travailleuses et les travailleurs faiblement rémunérés, ayant des emplois précaires, informels et non syndiqués courent plus de risques de subir des violences et des actes de harcèlement au travail, et les femmes sont surreprésentées dans ces emplois⁶.
- » Il est capital de combattre la violence et le harcèlement grâce à une norme internationale afin de réaliser le travail décent pour toutes et tous (objectif 8 des ODD), ainsi que les droits des femmes et l'égalité sur le lieu de travail (objectif 5 des ODD)⁷.

- » L'impact économique de la violence et du harcèlement se chiffre à plusieurs millions de dollars. La création d'un mécanisme pour aider à identifier et à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail aidera à en réduire l'impact économique sur les travailleurs/euses et leur famille, sur les entreprises et sur les dépenses publiques.

02. Le monde du travail est un environnement essentiel pour combattre la violence et le harcèlement, surtout la violence liée au genre.

Le terme « monde du travail » doit faire référence à tous ses aspects, dont:

- » le lieu de travail physique (y compris le domicile lorsqu'il est le lieu de travail);
- » le trajet vers et depuis le lieu de travail;
- » la participation à une formation liée au travail ou à des événements sociaux;
- » la technologie qui relie les acteurs du monde du travail; et
- » les effets de la violence domestique dans le monde du travail.

⁶ Voir, par exemple, le rapport du Rapporteur spécial des Nations unies sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association sur le lieu de travail: <http://freeassembly.net/reports/workers-rights/>

⁷ Programme de développement durable à l'horizon 2030 : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

03. Seules une convention et une recommandation de l'OIT répondront correctement au problème de la violence et du harcèlement au travail.

- » Une convention de l'OIT renforcera le principe que la violence et le harcèlement, y compris la violence liée au genre, n'ont pas leur place au travail et ne peuvent en aucun cas y être acceptés.
- » Elle mettra en place une approche internationale cohérente pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- » Seule une poignée de pays prévoient une large protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- » **Certains instruments existants de l'OIT font bien référence à la violence et/ou au harcèlement, mais ils ne définissent pas ce que l'on entend par violence ou harcèlement, ne fournissent aucune orientation sur la façon de combattre leurs formes multiples, ni ne couvrent toute la main-d'œuvre.**
- » Une convention de l'OIT peut prévoir des mesures de prévention sur le lieu de travail pour réduire la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre.
- » Une convention de l'OIT aidera à améliorer la sécurité et la santé au travail, et les relations professionnelles.
- » Une recommandation liée à la convention fournira des orientations précieuses sur la mise en œuvre de la convention.
- » Le monde du travail est un point d'intervention important pour combattre la violence et le harcèlement.



8. CONSEILS POUR VOTRE CAMPAGNE

Les syndicats devront travailler ensemble, aux niveaux local, national, régional et mondial pour obtenir de nouveaux instruments de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail, mettant fortement l'accent sur la violence liée au genre.

VOICI QUELQUES CONSEILS ET SUGGESTIONS DE LA FAÇON DONT LES SYNDICATS PEUVENT EFFICACEMENT MENER CAMPAGNE POUR PLAIDER EN FAVEUR DE NOUVELLES NORMES DE L'OIT.

- » **Communiquez!** Organisez des réunions et des événements syndicaux pour informer les membres, les militants, les recruteurs, les membres d'équipes de négociation collective, les experts et les défenseurs de l'égalité et de la migration, les jeunes et les décideurs de votre organisation, et les sensibiliser à la discussion de l'OIT sur les nouvelles normes.
- » Prévoyez, sur les lieux de travail, ou à proximité, des déjeuners/des réunions/des rencontres autour d'un café ou d'un thé pour discuter avec des travailleurs du problème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail – et surtout de la violence fondée sur le genre – et pour **convenir de stratégies pour l'éliminer sur leur lieu de travail.**
- » Faites une **enquête** auprès des membres du syndicat pour évaluer la nature et l'ampleur de la violence fondée sur le genre sur votre lieu de travail.
- » **Rassemblez et partagez des témoignages de militants sur la violence liée au genre**, de façon anonyme si nécessaire. Cela aidera à démontrer combien une convention de l'OIT est urgentement nécessaire.
- » **Rédigez une pétition pour réclamer** que votre gouvernement soutienne l'adoption d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- » Demandez aux **dirigeants du syndicat** de s'exprimer lors d'importants événements syndicaux et dans les médias à propos de l'importance d'éradiquer la violence fondée sur le genre du monde du travail et de soutenir une convention de l'OIT.
- » **Prévoyez des événements publics et obtenez le soutien** public de responsables politiques, d'employeurs et de dirigeants syndicaux.

- » Mobilisez des militants et des membres de différents syndicats pour agir et exiger le soutien du gouvernement à une convention et à une recommandation de l'OIT, en particulier lors des **journées d'action mondiales** suivantes:

1er mai 2018	Fête du travail
7 octobre 2018	Journée mondiale pour le travail décent
25 novembre 2018	Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
25 novembre – 10 décembre 2018	16 jours d'action contre la violence liée au genre

Consultez la [page de la campagne de la CSI](#) et la [page Facebook](#) pour obtenir des informations mises à jour ou contactez equality@ituc-csi.org.

- » Créez une plateforme électronique sur les médias sociaux ou une liste de distribution électronique pour publier et **diffuser des mises à jour de la campagne et des matériels.**
- » Organisez des **séances photo** avec des membres, des militants et des dirigeants syndicaux et des alliés montrant leur soutien en faveur d'une convention de l'OIT et partagez les photos sur les médias sociaux.

9. ÉTABLIR UNE ALLIANCE INTERMOUVEMENT POUR ÉRADIQUER LA VIOLENCE LIÉE AU GENRE DU MONDE DU TRAVAIL

Obtenir des soutiens en faveur d'une convention et d'une recommandation de l'OIT offre une occasion unique de sensibiliser à propos de la violence fondée sur le genre, de dénoncer ses effets néfastes, de participer à une autonomisation collective des travailleuses et d'en finir avec la tolérance envers la violence liée au genre dans le monde du travail. En travaillant ensemble, les syndicats, les mouvements féministes, les organisations LGBTI, les organisations de soutien aux travailleurs, les associations de migrants, les organisations de défense des droits humains et d'autres alliés de la société civile peuvent mettre en marche une formidable force contre la violence fondée sur le genre dans le monde du travail.

- » **Conviez des organisations féministes** et d'autres alliés de la société civile à une séance d'information, discutez des rôles de chacun dans l'élaboration et la consolidation de la campagne et l'établissement d'une alliance nationale de campagne.
- » Plongez » dans les causes systémiques et structurelles de la violence fondée sur le genre.
- » Organisez des **actions** collectives, comme des défilés devant le parlement, une audience des travailleuses sur l'impact de la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, un débat public, un événement artistique/culturel, comme par exemple du théâtre de rue, des peintures murales avec messages et poèmes.
- » Élaborez des **messages communs** pour les médias (sociaux) afin de sensibiliser et de faire adhérer un large public (voir les infographies pour les médias sociaux sur la page web des [23 jours d'action](#)).



10. MATÉRIEL

CSI

- » Page web: <https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=fr>
- » 23 jours d'action en 2018: <https://www.ituc-csi.org/23days?lang=fr>
- » Partagez vos rapports, vos événements, vos mises à jour et vos matériels ici: <http://polls.ituc-csi.org/index.php/219916?lang=fr> ou écrivez à equality@ituc-csi.org
- » Page Facebook: <https://www.facebook.com/StopGBVatWork>
- » Rapport de la CSI – (In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail – partie II: Qui paie les frais? La violence domestique et sur le lieu de travail coûte des millions de dollars à l'économie en soins de santé, en poursuites judiciaires et en congés maladie. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR_09.pdf
- » Articles d'Equal Times sur la violence contre les femmes: <https://www.equaltimes.org/violence-against-women-2747?lang=fr>

FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES

- » Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
<https://www.bwint.org/cms/interviews-324/making-a-difference-241/power-to-the-women-stop-gender-based-violence-971>
- » Internationale de l'éducation (IE)
<https://ei-ie.org/fr/detail/15546/la-violence-contre-les-femmes-se-retrouve-sous-le-feu-des-projecteurs>
- » IndustriALL
<http://www.industriall-union.org/fr/pourquoi-les-syndicats-doivent-agir-contre-la-violence-et-le-harcelement-a-legard-des-femmes>
- » Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)
<http://idwfed.org/en/campaigns/stop-gender-based-violence-support-ilo-convention>
- » Fédération internationale des journalistes (FIJ)
<https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/fr>
[Documents de la campagne](#)
- » Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
<http://www.itfglobal.org/fr/campaigns-solidarity/campaigns/end-violence-against-women-un-day-2017/>
[Blog](#)
[Boîte à outils](#)
- » Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
<http://www.iuf.org/w/?q=fr/node/6065>
[Accord de l'UITA avec Chiquita](#)
[Engagement conjoint UITA et IndustriALL avec Unilever](#)
[Accord de l'UITA avec Chiquita](#)
- » Internationale des services publics (PSI)
<http://www.world-psi.org/fr/issue/lelimination-de-la-violence-legard-des-femmes>
- » UNI Global Union
<http://en.breakingthecircle.org/>
[Référentiel](#)
- » Confédération européenne des syndicats (CES)
https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/brochure_-_safe_at_home_-_fr_2_0.pdf

OIT

- » Rapport jaune - Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(2): <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/lang--fr/index.htm>
- » Rapport blanc - Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail - Rapport V(1): http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553578/lang--fr/index.htm
- » Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Rapport final: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546304/lang--fr/index.htm
- » 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 – rapport OIT/ACTRAV: http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616948/lang--fr/index.htm
- » La violence sexiste dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Kit de ressources – OIT/FWF (en anglais): <https://gbv.itcilo.org/>
- » La violence et le harcèlement au travail – podcast: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_603281/lang--fr/index.htm

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- » Les **objectifs du travail décent de l'OIT**
<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- » Le **Programme 2030** (Objectifs de développement durable) préconise la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, la réduction des inégalités et l'élimination de « toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles dans la vie publique et la vie privée » (cible 8.5, objectif 10 et cible 5.2, « Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation ». <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- » **Conclusions concertées de la Commission de la condition de la femme (CCF) des Nations unies**, dont:
 1. Les conclusions concertées de la 61e session de la CCF (2017): « Adopter ou renforcer et faire appliquer des lois et des politiques visant à éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement à l'égard des femmes de tous âges, dans les secteurs public et privé, et offrir des voies de recours efficaces en cas de non-respect de la réglementation; assurer la sécurité des femmes sur leur lieu de travail; lutter contre les multiples conséquences de la violence et du harcèlement en tenant compte du fait que la violence contre les femmes et les filles est un

obstacle à l'égalité des sexes et à leur autonomisation économique; encourager les actions de sensibilisation, y compris en communiquant sur le coût sociétal et économique de ces formes de violence; et élaborer des mesures visant à promouvoir le retour des victimes et des survivantes de violences sur le marché du travail » (paragraphe 40.g). <http://undocs.org/E/CN.6/2017/L.5>

2. Les conclusions concertées de la 57e session de la CCF (2013) invitent 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 » (point B.yy). [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_\(CSW_report_excerpt\)_F.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt)_F.pdf)
- » • Le deuxième rapport du Groupe de réflexion de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies recommande explicitement de soutenir des normes internationales du travail sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. <http://www.womenseconomicempowerment.org/reports/>