

# La violence n'entre pas dans la description d'emploi

Guide de prévention pour en finir avec la violence contre la femme au travail



## Table

Le réseau des acteurs	4
De quoi s'agit-il?	4
Pour quelles conséquences?	5
Quels sont les facteurs de risque?	6
Pourquoi l'entreprise doit agir et instaurer une politique pour prévenir et éliminer la violence	7
Comment l'entreprise peut-elle agir pour prévenir et éliminer la violence au travail?	7
Quel rôle pour les organisations syndicales?	8
Bonnes pratiques : une approche plus ouverte pour en finir avec la violence	8
Que faire au plan international?	9
Que pourrait couvrir une norme OIT contre la violence au travail?	9
Pourquoi soutenir une norme OIT pour prévenir et éliminer la violence sexiste au travail	10
Sources, ressources et outils	11

# La violence au travail n'entre pas dans la description de l'emploi

## Guide de prévention pour en finir avec la violence contre la femme au travail

Dans le monde du travail, la violence sexiste reste une des formes les plus éprouvantes de violation des droits humains, avec de graves séquelles pour les victimes. La violence au travail menace la dignité, la sécurité, l'hygiène et le bien-être de tous. Entre 40% et 50% des femmes subissent une forme ou l'autre de harcèlement, physique et/ou sexuel, sur leur lieu de travail. Travailleurs et employeurs ne sont pas les seuls concernés : les familles, les communautés, l'économie et la société dans son ensemble sont également touchées. Si personne n'est à l'abri, ce sont généralement les femmes et les fillettes qui sont les plus visées.

Selon une étude menée par CNV International dans quatre pays sur quatre continents à propos de la violence sur le lieu du travail, il ressort que les victimes de violence sont peu disposées à la dénoncer. Et ce, par crainte de représailles.



“Très rares sont les pays dont la législation du travail inclut des dispositions qui permettent de prévenir, traiter et remédier aux cas de violence sexiste sur les lieux de travail. Une Convention de l’OIT est absolument nécessaire pour combler cette lacune et accroître la protection des femmes et des filles.”

**Sharan Burrow**, Secrétaire générale de la CSI

Peu sont les pays disposant d'une législation du travail permettant de prévenir, et même de traiter la violence au travail. Et même lorsque de telles dispositions légales existent, leur application tend à être insuffisante. Il s'agit donc de renforcer leur application. Mais le changement doit aussi être culturel - souligne Arend Van Wijngaarden, vice-président CNV. Souvent, les femmes n'osent prendre la voie de la dénonciation formelle. Soit parce que, malheureusement, elle se sont habituées à la violence et à l'intimidation, soit parce qu'elles craignent les éventuelles conséquences. Ces pratiques sont trop souvent passées sous silence, par peur du licenciement, ou simplement parce 'ça ne se fait pas' de parler de ces choses-là.

“ Entre 40% et 50% des femmes subissent une forme ou l'autre de harcèlement, physique et/ou sexuel, sur leur lieu de travail.

## Le réseau des acteurs

Le 7 octobre 2016, à l'occasion de la Journée mondiale du Travail décent, CNV Internationaal a organisé une grande réunion et une séance de travail sur la violence sexiste au travail. Des représentants syndicaux, le gouvernement néerlandais, le secteur privé, des centres académiques et des organisations de la société civile ont ainsi discuté des meilleurs moyens d'éliminer la violence sexiste sur le lieu du travail. Pendant la table ronde, nous avons appris, sous différents angles, où se situent les problèmes et, plus important encore, que faire pour aider à éradiquer la violence au travail. Les participants ont aussi eu l'occasion de discuter du processus en cours vers l'adoption d'une norme OIT contre la violence faite aux travailleurs et travailleuses. CNV Internationaal a mis en place un réseau d'acteurs devant poursuivre les échanges sur le sujet, tout en rassemblant un large soutien à une norme OIT sur l'élimination de la violence au travail. Ce petit guide résume les principaux éléments à l'intention des acteurs concernés, et notamment une approche ouverte et des mesures à prendre pour prévenir et éliminer la violence faite aux femmes sur les lieux du travail.

## De quoi s'agit-il?

La violence au travail comprend tout acte qui causerait, ou est susceptible de causer, un dommage ou une souffrance physique, sexuelle ou psychologique. Elle comprend aussi les menaces de recourir à de tels actes. La violence a lieu au travail, mais aussi sur le chemin depuis ou vers le foyer. Ses formes sont multiples:

- Violence physique, notamment les coups et blessures, la tentative de meurtre et le meurtre.
- La violence sexuelle, dont le viol et l'agression sexuelle.
- Le harcèlement sexuel.
- La maltraitance verbale et sexiste.
- Le harcèlement.
- La contrainte.
- La maltraitance psychologique, l'intimidation et la menace de violence.
- L'exploitation économique et financière.
- L'assiduité agressive.





*Rentrer en bus à la nuit tombée à cause d'un coup de feu au boulot, ou parce qu'il fallait finir une commande à l'atelier de couture, est très dangereux. Les femmes sont souvent violées en rentrant du travail.*

**Evangelina Argueta**, CGT, coordinatrice des zones franches, Honduras



## Pour quelles conséquences?

La violence au travail touche les femmes de nombreuses façons. Une femme peut perdre son emploi pour avoir tenu tête à un collègue violent, ou pour s'être absentée par crainte de la violence sur son lieu de travail. Elle peut aussi perdre sa capacité de concentration, et donc être moins productive, ce qui menace à terme sa rémunération, son poste et sa sécurité d'emploi. Une femme peut aussi 's'accommoder' de la violence au travail si elle a désespérément besoin de garder son emploi. Dans les pires situations, la violence au travail contribue au décès d'une travailleuse, ou au décès de son enfant si elle est enceinte.



**Sorayda Liliana Gonzalez** 48 ans, vend des chaussures pour enfants dans les rues de Guatemala-City. Elle travaille aussi pour la centrale CGTG. Son expérience personnelle l'a énormément motivée à se consacrer aux femmes victimes de la violence au travail dans son pays.

La violence contre les femmes est un grave problème au Guatemala. Il y a même un mot pour désigner le meurtre d'une femme : 'féminicide'. L'absence de lois et l'impunité empêchent toute lutte contre la violence. Il n'y a souvent aucune enquête ni poursuite après un crime. Et lorsqu'il y a bel et bien procès, la lenteur est excessive. De plus, les victimes de violence sexuelle au travail n'ont souvent ni la connaissance ni les ressources pour intenter une action en Justice. Mais elles peuvent recevoir l'assistance du conseiller juridique de la CGTG pour déposer plainte.

“ Le risque d’être exposée à la violence est plus élevé dans les emplois et secteurs où 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.

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.

## Quels sont les facteurs de risque?

La violence peut surgir sur n’importe quel lieu de travail. Néanmoins, le risque d’exposition est plus élevé dans les emplois et les secteurs où 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.

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.

“Les travailleuses des plantations du Kalimantan Central reçoivent souvent des injections obligatoires pour retarder la menstruation.”

**Emma Liliefna,**  
Confédération SBSI, Indonésie



“Pour une travailleuse de la confection au Cambodge, une grossesse équivaut presque automatiquement au licenciement.”

**Ath Thorn,**  
Confédération CLC, Cambodge



## Pourquoi l'entreprise doit agir et instaurer une politique pour prévenir et éliminer la violence

1. Pour contribuer à une meilleure sécurité et hygiène au travail tout en développant des relations entre employeurs et travailleurs.
2. Pour réduire la vulnérabilité et l'exposition des femmes à la violence sexiste, tout en contribuant à leur indépendance économique et à leur productivité.
3. Parce qu'en améliorant la sécurité au travail, l'employeur réduit ses pertes liées à la violence sexiste (par ex., l'absentéisme, une productivité en berne, des procès en justice, le paiement de compensations).
4. Parce que cela contribue aux objectifs de travail décent.
5. Parce que cela réduit le risque de mauvaise publicité et de réputation écornée en raison d'incidents de violence au travail.

## Comment l'entreprise peut-elle agir pour prévenir et éliminer la violence au travail?

Comment une entreprise instaure-t-elle une culture où la violence n'est pas tolérée?  
Quelles sont les étapes à suivre?

1. Élaborer des politiques poussées de ressources humaines qui prévoient des procédures claires de prévention de la violence et de réaction aux conséquences de la violence sexiste dans le monde du travail.
2. Fournir aux dirigeants et aux travailleurs des orientations claires quant à leurs responsabilités à prévenir, traiter et corriger la violence au travail.
3. Établir des procédures claires pour présenter des doléances et déposer des plaintes.
4. Prévoir des orientations (enquête, réaction) face aux dénonciations de violence au travail.
5. Veiller à consulter les organisations syndicales pour l'élaboration des procédures ci-dessus.
6. Garantir la liberté syndicale, pour que les travailleurs puissent demander une aide extérieure si besoin.
7. Nommer une personne ressource 'confidentielle'.
8. Informer tous les collaborateurs de l'entreprise des mesures ci-dessus.
9. Effectuer un suivi de ces mesures.
10. Prévoir, dans les conventions collectives, des clauses sur l'élimination et la prévention de la violence au travail, dans le but d'impliquer les travailleurs dans toutes les mesures prises dans ce domaine.

## Quel rôle pour les organisations syndicales?

Les organisations syndicales peuvent agir à différents niveaux pour lutter contre la violence au travail:

1. Intégrer activités et réglementations pouvant mener à un environnement plus sûr, que ce soit au travail ou en dehors.
2. Dans les négociations collectives, aborder des questions spécifiques, telles que : la maternité, des garderies, la propreté dans les installations sanitaires et toilettes, et un transport sécurisé.
3. Améliorer l'égalité des genres, éliminer les inégalités, notamment grâce à des activités de formation.
4. Dénoncer les cas de harcèlement sexuel au travail, souvent passés sous silence; les syndicats peuvent mener des études sur la violence sexiste.
5. Ouvrir une ligne téléphonique d'aide, tenue par un personnel (féminin) formé aux questions de violence au travail.
6. Aider les victimes à déposer plaintes, grâce aux départements juridiques des organisations.
7. Intégrer des initiatives de lutte contre la violence sexiste aux stratégies syndicales plus larges.
8. Encourager l'application d'une politique modèle et d'un code de conduite en matière de harcèlement sexuel, dans les chaînes de distribution des marques européennes du prêt-à-porter.
9. Conscientiser les directions d'entreprise et les travailleurs à propos de la violence au travail et mettre en place, à l'intention des victimes, un mécanisme de plainte sur le lieu du travail.

**COSI - BENIN**

**Femme ! Jeune Fille !**  
Tu es victime de violences sur ton lieu de travail, dans ton ménage ou ton atelier d'apprentissage...

**Brise le silence !**

Appelle le **21 30 73 31**  
N° vert gratuit depuis un poste fixe  
Accessible de 10 h à 15 h du lundi au vendredi

**Centre d'Accompagnement Psychologique et Juridique (CAPJ)**  
Accueil, Ecoute, Appui Conseils et Orientations

Partenaire officiel: **CNV** Internationaal

avons aussi des programmes à la radio. Les syndicats ont ouvert une assistance téléphonique et un centre de conseil et de médiation au nom des femmes victimes de la violence. Il y a un usage extensif de ces services et nous aimerions étendre ces activités, pour aider les femmes rapidement, mais aussi pour atteindre d'autres endroits dans tout le pays.

## Bonne pratique : une approche plus large pour en finir avec la violence sexiste

Noël Chadare, Secrétaire général de la COSI Benin, a organisé une campagne sur la violence sexiste, qui cible les hommes et les femmes. « La violence faite aux femmes est un problème majeur dans mon pays. Les parents éloignent souvent leurs filles adolescentes de l'école, par crainte de grossesses non désirées. Mais pour ces filles, cela entraîne

presque automatiquement une vie de pauvreté. Les conséquences sont graves pour l'ensemble de la société. Sans éducation, il leur sera difficile de trouver un emploi. Chadare estime qu'un changement d'attitude s'impose. C'est pourquoi nos syndicats sillonnent les marchés, les écoles, les places des villages pour parler de ces problèmes, pour informer. Nous

**Noel Chadare,**  
Secrétaire Général COSI Benin





## Que faire au plan international?

Il n'existe aujourd'hui aucune loi reconnue internationalement portant sur les nombreuses formes de violence sexiste sur le lieu de travail. Une norme OIT pour éliminer la violence au travail constituerait un pas en avant significatif pour améliorer les conditions de travail des femmes dans le monde, et pour économiser des millions de dollars dépensés chaque année en soins de santé, chute de productivité et indemnités de maladie comme conséquence directe de la violence faite aux femmes. Les lieux de travail constituent des contextes uniques pour combattre la violence. La violence 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 genres.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est la seule agence tripartite des Nations unies. Elle rassemble les représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs des 187 États membres, pour qu'ils fixent les normes du travail, développent des politiques et élaborent des programmes en faveur de conditions décentes de travail pour tous les hommes et toutes les femmes.



Une norme OIT enverrait un message clair : la violence n'entre pas dans la description d'un emploi. Elle donnerait aux travailleurs un outil pour lutter contre la violence sexiste et les aiderait à négocier des conventions collectives qui abordent la question de la violence sexiste. Elle aiderait les travailleurs et les employeurs à convenir de politiques de prévention et de lutte contre la violence sexiste sur le lieu du travail, tout en donnant aux travailleuses un moyen d'action. La question figure à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de 2018, en tant que question normative.

## Que pourrait couvrir une norme OIT contre la violence au travail?

- 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.

## Pourquoi soutenir une norme OIT pour prévenir et éliminer la violence sexiste au travail?

### Quels en seraient les bénéfices?

#### Pour les gouvernements, elle peut:

Contribuer à la réalisation des droits de femmes.

Contribuer à la réalisation de l'Agenda 2030 (Objectifs de développement durable).

Contribuer grandement à la concrétisation des objectifs du Travail décent.

Aider à imprimer plus de cohérence aux cadres juridiques visant à éradiquer la violence sexiste, tout en promouvant les droits humains des femmes.

#### Pour les employeurs, elle peut:

Donner aux employeurs et aux travailleurs une orientation claire sur leurs responsabilités dans la prévention, le traitement et la correction du problème de violence au travail.

Aider les employeurs à mettre en place des politiques du personnel reprenant des procédures claires pour prévenir et traiter la violence sexiste et ses conséquences, y compris l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail.

Aider les employeurs à instaurer des procédures claires pour gérer les dénonciations et les plaintes.

Aider à mieux cerner la portée de la responsabilité (directe et indirecte) des employeurs face à la violence sexiste au travail.

Créer une culture du travail où la violence sexiste ne serait pas tolérée.

Améliorer la sécurité au travail et réduire les pertes des employeurs liées à la violence sexiste, dues notamment à l'absentéisme, la perte de productivité, les débours judiciaires, le paiement de compensations.

Réduire le risque de mauvaise publicité et de dommages à la réputation en raison de cas de violence au travail.

Réduire la vulnérabilité des femmes à être exposées à la violence, tout en augmentant leur indépendance économique et leur productivité au travail.

Permettre d'économiser les milliards que coûtent à l'économie les soins de santé, les débours juridiques, les salaires perdus et les indemnités de maladie.

Aider à améliorer les relations entre employeurs et travailleurs.

Apporter une meilleure sécurité et hygiène au travail.

Donner des orientations pour vérifier et traiter les plaintes.


Garantir la consultation de tous les partenaires (employeurs, travailleurs, gouvernements) dans l'élaboration de la législation.

Apporter des précisions dans la définition de la violence contre les femmes et les hommes au travail.

## Sources, ressources et outils

- CNV Internationaal, étude sur la violence au travail à l'encontre des femmes  
<https://www.cnvinternationaal.nl/en/decent-work/violence-against-women-at-the-workplace>  
En partie disponible aussi en anglais et en espagnol:  
CNV Internationaal la violence envers les femmes au travail au Bénin  
CNV Internationaal violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en Honduras
- CSI, Briefing de campagne Stop à la violence sexiste au travail (disponible également en anglais, en espagnol et en arabe)  
<http://www.ituc-csi.org/gender-based-violence>
- OIT, Document préparatoire de la réunion d'experts du 3-6 octobre  
<http://bit.ly/2gIYtOT>
- Violence sexiste dans les chaînes multinationales de distribution, Kit de ressources.  
Centre international de formation OIT et Fondation Fair Wear  
<https://gbv.itcilo.org/>

Si vous désirez faire partie du Réseau d'acteurs et suivre l'évolution de la campagne, envoyez un message à :  
[internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)



CNV Internationaal a pour mission de contribuer au Travail décent en renforçant la position des travailleurs dans les secteurs formel et informel de l'économie. Notre travail est axé sur trois thèmes: 1) Renforcer le dialogue social; 2) Améliorer les droits du travail dans les chaînes de production, et 3) Accroître l'employabilité. Une des questions centrales dans le cadre des droits du travail est de mettre un terme à la violence à l'encontre des femmes et des hommes sur les lieux de travail.

## CNV Internationaal

PO Box 2475  
NL 3500 GL Utrecht  
Pays Bas  
[www.cnvinternationaal.nl](http://www.cnvinternationaal.nl)

Copyright © 2016 CNV Internationaal



Government of the Netherlands

Ce guide est publié dans le cadre du Partenariat stratégique pour la transformation de la chaîne d'approvisionnement textile, appuyé par le Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas.

