



Ministère des Affaires étrangères



Violence et harcèlement au travail

Un guide pour les petites et moyennes entreprises en vue de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Commandé par l'Agence néerlandaise des entreprises (RVO)

>> Durable. Agricole. Innovant. International.



Colophon

Ce document est une actualisation d'une publication de l'Agence néerlandaise des entreprises et du syndicat CNV Internationaal (Christelijk Nationaal Vakverbond = fédération nationale des syndicats chrétiens néerlandais). La FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging = confédération syndicale des Pays-Bas) et la FWF (Fair Wear Foundation) ont apporté leur contribution pour la première publication en 2017.

Auteur : Machteld Ooijens, Partnering for Social Impact.

Photos : CNV Internationaal / Bas de Meijer, Maarten Schuth et l'Agence néerlandaise des entreprises

Novembre 2020

Table des matières

Colophon	2
1. Introduction	4
2. Qu'est-ce que la violence et le harcèlement au travail?	5
3. Pourquoi devriez-vous prévenir la violence et le harcèlement au travail?	10
4. Qu'est-ce que la Convention 190?	12
5. Comment gouvernements et employeurs peuvent agir pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail?	13
6. Que pouvez-vous faire pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail?	15
7. Mesures pour prévenir, éliminer et traiter la violence sur le lieu de travail	20
8. Ressources utiles	23
9. Notes de fin de document	24



1. Introduction

Savez-vous si les employés qui travaillent dans votre société, vos filiales, co-entreprises, usines ou fermes, se sentent en sécurité au travail? Le personnel de votre société est-il conscient de ses droits? Vos dirigeants sont-ils conscients de l'impact que peut avoir un environnement insécurisant sur le taux d'absentéisme et d'arrêts maladie des employés? La violence et le harcèlement (certaines des formes de violation des droits humains les plus cachées) constituent un risque fréquent et important sur le lieu de travail. Ils peuvent se produire dans toutes les entreprises, y compris au sein de votre société ou chaîne d'approvisionnement.

Les entreprises veulent de plus en plus faire des affaires d'une manière significative et éthique. Elles veulent s'assurer qu'elles contribuent à une économie et une société durables avec des pratiques conformes aux accords internationaux sur leurs responsabilités dans des domaines tels que la protection environnementale, la lutte contre la corruption et les droits humains et des travailleurs.

En raison de l'importance croissante des politiques de conduite responsable des entreprises, les clients et employés, ainsi que les gouvernements, représentants des employeurs, investisseurs, syndicats et organisations non gouvernementales (ONG), attendent des entreprises qu'elles respectent les droits humains et les droits des travailleurs et qu'elles adhèrent à des codes de conduite responsables. Le fait de respecter les droits humains au sein de votre société aura un effet positif sur sa réputation, tout en augmentant la productivité. Pour cette raison, la prise en compte des droits humains fait également sens d'un point de vue économique.

Les sociétés et petites et moyennes entreprises (PME) devraient également identifier, prévenir et traiter les risques d'impacts néfastes sur les droits humains et des travailleurs en liaison avec leurs activités commerciales. Les gouvernements dans le monde entier utilisent différents cadres et instruments mondiaux, le plus courant d'entre eux étant les [principes directeurs de l'OCDE](#) à l'intention des entreprises multinationales. Ces principes directeurs sont basés sur les principes directeurs [des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#). Les Pays-Bas ont basé leurs politiques et instruments concernant la conduite responsable des entreprises sur les conventions fondamentales de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE et les principes directeurs des Nations Unies. Le besoin d'adhésion aux principes directeurs de l'OCDE a considérablement augmenté ces dernières années. Le fait de garantir un lieu de travail sûr et sain est plus important que jamais. La crise de la COVID-19 a amené les entreprises à repenser la manière d'intégrer des protections contre la violence et le harcèlement d'une façon plus cohérente et efficace, en vue de créer une culture organisationnelle à long terme de sécurité et de soutien des employés, et de non-représailles pour les survivants.

Ce guide vise à aider votre entreprise dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Le 21 juin 2019, gouvernements, employeurs et syndicats ont convenu d'une norme internationale pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Cette nouvelle norme, Convention 190, ainsi que la Recommandation 206 qui l'accompagne, a été adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT), affirmant le droit de toute personne à un lieu de travail sûr, exempt de violence et de harcèlement. Le message est clair: Personne ne doit être soumis à une forme quelconque de violence ou de harcèlement pendant l'exercice de son travail. L'adoption de la Convention est un signal fort qui montre que:

- Il est temps de reconnaître que beaucoup trop de gens (principalement des femmes) continuent à être victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, et que ce problème doit être traité.
- Les attentes des parties concernées ont changé radicalement vis-à-vis de la manière dont les entreprises doivent répondre à la violence et au harcèlement au travail. De nos jours, elles attendent également des entreprises qu'elles œuvrent activement à empêcher qu'ils se produisent en premier lieu.
- Les normes évoluent et à présent, une norme de comportement plus élevée est attendue sur le lieu de travail.

Étant donné que la Convention concerne tous les travailleurs, que vous travailliez dans l'économie formelle/informelle ou que vous ayez un contrat flexible/permanent, ceci requiert une réponse plus complète de la part des sociétés et PME.

Ce guide est conçu pour aider à aborder le problème de la violence et du harcèlement de manière plus exhaustive:

- En vous informant sur les caractéristiques de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;
- En fournissant des informations de contexte sur la Convention 190 adoptée par l'OIT;
- En prodiguant des conseils en vue d'aborder et de prévenir de manière plus efficace la violence et le harcèlement au travail;
- En partageant certaines initiatives sur le lieu de travail de PME, marques, syndicats et autres acteurs majeurs, ce guide illustre la manière dont vous pouvez œuvrer à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;
- En vous aidant à créer un environnement de travail positif, inclusif, qui prévient la violence et le harcèlement.

2. Qu'est-ce que la violence et le harcèlement au travail?

Ce chapitre résume brièvement certaines définitions communes, pour vous procurer une meilleure compréhension de la violence et du harcèlement au travail.

Définitions

Violence et harcèlement au travail

La plupart des gens associent la violence et le harcèlement au travail à l'agression physique. Cependant, le concept de *violence et harcèlement au travail* englobe beaucoup plus que cela. La violence et le harcèlement peuvent être de nature physique, psychologique ou sexuelle. Il s'agit de tout acte par lequel une personne est maltraitée, menacée, intimidée ou agressée alors qu'elle se trouve sur son lieu de travail. Ceci inclut tout comportement qui embarrasse, humilie, intimide, importune et/ou fait peur à des personnes. Il peut être basé sur la race, le sexe, la culture, l'âge, l'orientation sexuelle, la langue, l'état sérologique VIH et/ou la préférence religieuse. Les auteurs n'ont pas besoin d'avoir une intention délibérée de blesser la victime. Ce qui est important, c'est de savoir si le comportement est perçu comme indésirable. C'est la personne qui est dérangée qui détermine la gravité de l'acte.²

Le monde du travail

Le *monde du travail* inclut tous les lieux où sont menées des activités liées à l'emploi en conséquence de responsabilités professionnelles: une usine, un bureau, une ferme, tout lieu hors site lié à

l'emploi (durant les pauses, déplacements, réunions, formations, activités sociales, et événements), ainsi que toutes les communications liées au travail et les déplacements domicile-travail. Il couvre également l'emploi informel, comme le fait de vendre des produits dans la rue et la production artisanale ou le travail à la tâche au domicile. Le monde du travail est un concept vaste et global.

La violence et le harcèlement peuvent avoir des origines internes et externes:

- La violence et le harcèlement internes proviennent de collègues, dirigeants/directeurs et supérieurs.
- La violence et le harcèlement externes sont commis par, par exemple, des clients, patients, étudiants ou membres du public.

Votre entreprise doit traiter la violence et le harcèlement dans l'ensemble au sens large du monde du travail.

Formes de violence et de harcèlement

Il n'existe pas de manières claires et objectives de mesurer l'impact de la violence et du harcèlement sur la victime, l'équipe ou l'entreprise. Cet impact dépend de la fréquence et de l'intensité avec lesquelles la violence et le harcèlement se produisent, ainsi que du caractère de la victime, des tendances historiques, de la culture locale, et ainsi de suite. Le graphique ci-dessous montre différentes formes de violence et de harcèlement.

Formes de violence et de harcèlement

HARCÈLEMENT GESTUEL

P.ex. fixer (avec concupiscence), faire un clin d'œil, se lécher les lèvres, des gestes avec les doigts, traque furtive (stalking), etc.

INTIMIDATION

P.ex. avances non désirées, propositions sexuelles incessantes, menaces de violence, etc.

HARCÈLEMENT ÉCRIT ET GRAPHIQUE

P.ex. diffuser des photos privées, envoyer des sextos, affichage de matériel pornographique, économiseurs d'écran sexuellement explicites, intimidation par l'intermédiaire de réseaux sociaux, etc.

HARCÈLEMENT VERBAL IMPLICITE

P.ex. plaisanteries offensantes, propagation de rumeurs, insultes sur l'apparence, la race, l'orientation sexuelle, la religion, etc.

HARCÈLEMENT VERBAL EXPLICITE

P.ex. brimades, jurons, insultes, langage condescendant vis-à-vis de collègues, etc.



ATTAQUES PHYSIQUES

P.ex. pousser, frapper, détérioration de biens, sabotage, vol, agressions physiques et sexuelles, viol, meurtre

HARCÈLEMENT ÉCONOMIQUE

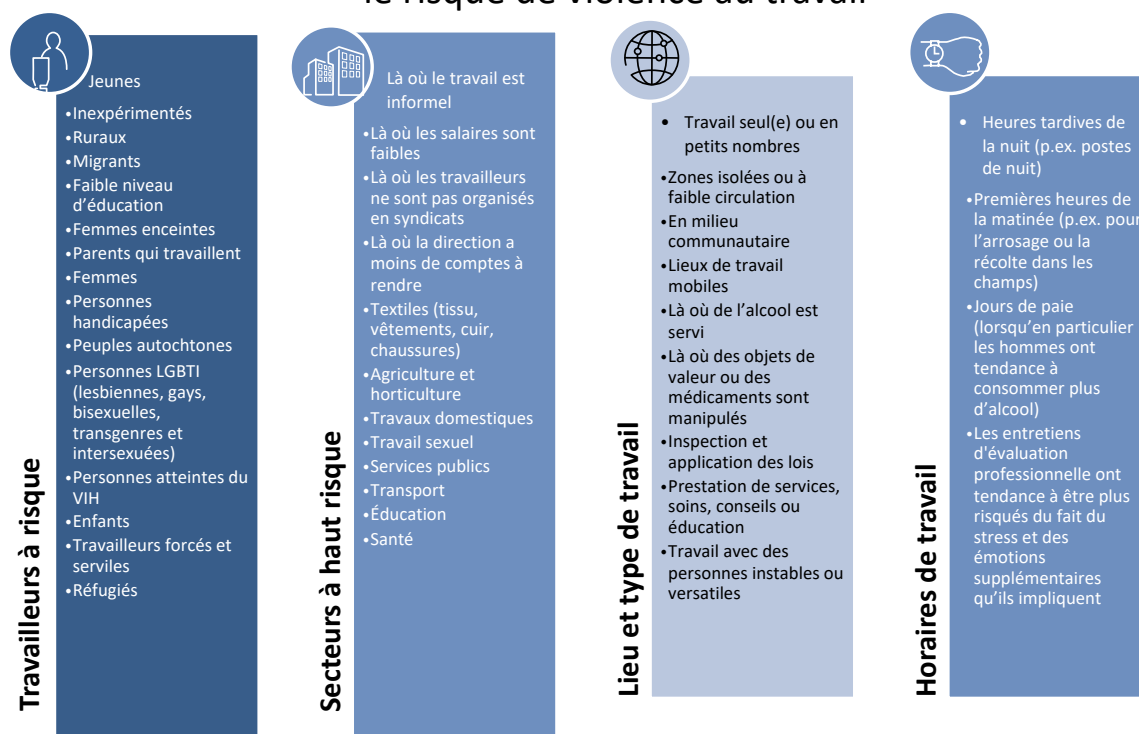
P.ex. exploitation financière, esclavage moderne, chantage, rémunération inégale, etc.

HARCÈLEMENT LIÉ AU TRAVAIL

P.ex. surcharger de travail une personne, fixer des objectifs irréalistes, isoler une personne, refuser l'accès à des informations, traitement injuste, etc.



Facteurs liés au travail qui augmentent le risque de violence au travail



Facteurs qui augmentent le risque de violence et de harcèlement au travail

Pour prévenir et traiter la violence, vous devez être conscient(e) des risques. La figure ci-dessous présente les principaux facteurs liés au travail qui augmentent le risque de violence et de harcèlement au travail.

Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être victimes de violence et de harcèlement. La plupart du temps cependant, les victimes de violence et harcèlement interpersonnels sont des femmes. Les hommes sont principalement les auteurs de crimes violents, même dans les cas où d'autres hommes sont les victimes. Selon les estimations, au moins une femme sur trois dans le monde est forcée à Au moins une femme sur trois dans le monde est forcée à subir des actes sexuelles, a été battue physiquement et/ou maltraitée d'une autre manière, au cours de sa vie.

Harcèlement sexuel de femmes dans l'industrie du vêtement

Le harcèlement sexuel est un événement relativement courant dans les fabriques de vêtements. L'industrie est largement constituée de travailleuses âgées de moins de 30 ans, dont beaucoup migrent en provenance de zones rurales ou en provenance de l'étranger pour leur premier emploi dans le secteur formel. En règle générale, la majorité des postes d'encadrement et de direction sont occupés par des hommes et les déséquilibres de pouvoir sont endémiques.³ Selon un rapport de la FNV et de Sisters for Change, une femme sur quatorze employées dans le secteur du textile en Inde a subi des violences et harcèlements physiques sur le lieu de travail; une sur sept a été violée ou forcée à commettre des actes sexuels. Le harcèlement sexuel «Quid pro quo»

(lorsqu'un avantage en matière d'emploi est offert en échange de faveurs sexuelles) est signalé par 22% des personnes interrogées dans le cadre du programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale (IFC). Les travailleuses migrantes sont souvent encore plus isolées, séparées de leurs réseaux sociaux. Elles ne comprennent souvent pas la langue et la culture de la communauté qui les héberge. Elles occupent la plupart du temps un poste de faible pouvoir dans les usines, particulièrement par rapport à un supérieur hiérarchique souvent mâle qui évalue leurs performances. Les chefs de service peuvent utiliser leur position pour harceler sexuellement les travailleuses dans leurs équipes, et les travailleuses dépourvues de pouvoir peuvent interpréter une telle conduite comme une condition de leur emploi ou promotion.⁴

Les entreprises (particulièrement celles qui fonctionnent à l'international) partagent la responsabilité avec les employés au sein de leur organisation, leurs divisions et départements à l'étranger, et leurs principaux fournisseurs, à la fois en amont et en aval, d'établir un lieu de travail sûr et sain, exempt de violence et de harcèlement. Outre les risques mentionnés ci-dessus, le comportement d'achat peut également créer des risques graves. Le fait de fixer des objectifs et délais de livraison excessifs, augmente également le risque. Des commandes irréalistes opèrent une pression à la baisse sur les conditions de paiement et de travail dans les chaînes d'approvisionnement. Ceci aura pour conséquence un accroissement de la sous-traitance au niveau de la production, des contrats de travail instables, de longues heures de travail/des heures supplémentaires excessives, ainsi qu'une tension sur le lieu de travail. Cette tension conduit souvent à un comportement abusif et violent de la part de chefs de service ou de cadres, qui crient sur leurs subalternes dans un effort d'accélération de la production.

Pour eux, l'agression verbale constitue également un moyen de supporter le stress lié au fait de satisfaire des objectifs difficiles à atteindre.

Par ailleurs, de faibles taux de syndicalisation, une absence de procédure institutionnelle pour les griefs et les plaintes, et les difficultés inhérentes à la surveillance des atteintes aux employés, contribuent également à la violence et au harcèlement.⁵

Enfin et surtout, la pandémie de COVID-19 est devenue un facteur clé de préoccupation, avec un impact négatif sur la violence et le harcèlement et une exacerbation des inégalités.

L'impact de la COVID-19⁶

Depuis l'apparition de la pandémie, la violence domestique et les pratiques dangereuses se sont intensifiées à travers le monde, avec une augmentation de près de 30 pour cent des cas de violence domestique signalés. Les récessions économiques, les pertes d'emploi, la dépendance financière accrue des femmes vis-à-vis des partenaires et les changements au niveau de la dynamique des ménages, aggravent les situations stressantes au domicile. Durant les confinements et les longues périodes d'isolation sociale (fermetures d'écoles, isolation forcée et mesures de distanciation sociale), les victimes ne sont pas en mesure de s'éloigner de leur agresseur à tout moment ou d'alerter amis et famille. L'absence de réponse institutionnelle (services publics perturbés tels que police, justice, services de santé, etc.) rend la situation encore plus inquiétante. À l'échelon inférieur des chaînes d'approvisionnement mondiales, impliquant un volume de travail intense, la main-d'œuvre est surreprésentée par les femmes. Ces postes ont tendance à être des emplois faiblement rémunérés, temporaires, augmentant ainsi le risque que ces femmes soient licenciées ou confrontées à une insécurité économique. Ces secteurs peuvent par ailleurs être caractérisés comme ayant une forte orientation à l'exportation comme, par exemple, le secteur du prêt-à-porter en Indonésie, la production floricole au Kenya, ou les jouets et l'électronique en Chine. Ces secteurs à majorité féminins ont subi un coup d'arrêt durant la pandémie et les travailleuses font face à des licenciements massifs.

Principales barrières dans la lutte contre la violence et le harcèlement au travail

Pourquoi est-il si difficile de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail? La compréhension des causes profondes et des barrières vous aidera à travailler des stratégies visant à prévenir et traiter la violence et le harcèlement.

Normes sociales

Lorsqu'elle travaille à l'étranger, votre entreprise est souvent confrontée à des sociétés qui ont leur propre ensemble de normes sociales et de valeurs, qu'elles trouvent acceptables en tant que groupe.⁷ Beaucoup de ces normes sont liées aux types de travaux effectués par des femmes et par des hommes. Par exemple, des idées sur la mobilité des femmes en dehors du domicile, la valeur du travail des femmes et du travail des hommes, et concernant la justification de violence et harcèlement contre les femmes, les personnes LGBTQI et les groupes autochtones. De plus, ces normes sont souvent tant imprégnées de la culture que les groupes discriminés sont eux-mêmes persuadés qu'ils sont inférieurs et qu'ils méritent d'être agressés.

Une culture d'acceptation de la violence et du harcèlement, parfois non par des lois et réglementations formelles, mais par des habitudes culturelles, signifie que ni les hommes ni les femmes n'informent les autres sur les expériences négatives qu'ils ou elles ont subies ou subissent. D'autres habitudes culturelles susceptibles d'augmenter le risque de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, incluent la «normalisation du comportement violent», le statut social inférieur d'employés et la pratique consistant à les traiter de manière agressive, ainsi que les «règles coutumières de hiérarchie» et la manifestation du pouvoir en tant que patron d'un site de production.

Traiter les causes profondes

Des réseaux tels que Business Action for Women et HERproject visent à s'attaquer aux problèmes complexes de violences sexistes à travers leurs opérations, et s'associent pour concevoir et mettre en œuvre de nouvelles solutions. HERrespect, qui vise à prévenir la violence et le harcèlement dans les usines et les fermes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, s'attaque à la violence et au harcèlement contre les femmes en traitant les causes profondes de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, incluant: Une acceptation générale de la violence et du harcèlement contre les femmes sur le lieu de travail et un manque de sensibilisation sur les significations de rôles et normes liés au sexe.

- Une absence de compétences essentielles parmi la direction pour traiter des environnements stressants et une perception de la violence et du harcèlement comme le moyen le plus accessible et efficace d'atteindre les objectifs de production.
- Des normes liées au sexe dominant qui renforcent les relations inégales entre les dirigeants et les travailleuses.
- Une absence de politiques et de systèmes sexospécifiques pour prévenir et agir sur la violence et le harcèlement, et une absence de communication concernant ces politiques à l'intention des dirigeants et des travailleuses.

Les programmes utilisent une combinaison de sensibilisation sur les questions de genre et de développement de compétences pour prévenir la violence et le harcèlement avec les travailleurs et dirigeants masculins et féminins.

Par ailleurs, ils œuvrent pour faciliter le dialogue entre les travailleurs et la direction et pour examiner les politiques et les systèmes. L'engagement des dirigeants a été essentiel pour les programmes HER au Bangladesh, en Inde, en Éthiopie et au Kenya.

Absence de lois, réglementations et de connaissance des droits

De nombreux employés ont peu ou pas de connaissance des lois du travail (lorsque ces lois existent!⁸) qui luttent contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Souvent, si elles déposent une plainte, les personnes sont punies ou subissent une discrimination; certaines sont licenciées ou reçoivent une appréciation négative, tandis que d'autres sont placées sur liste noire ou harcelées. En raison du manque de connaissance de leurs droits, les victimes ne savent souvent pas quelles dispositions prendre (particulièrement celles qui sont illettrées). Cette situation existe non seulement dans les pays en développement, mais il s'agit d'un problème encore présent dans de nombreux pays européens. En Allemagne, 50% des personnes ayant subi un harcèlement soit ne savaient pas où signaler les incidents, soit ne les signalaient pas par peur de perdre leurs emplois.⁹ La recherche menée dans l'industrie du vêtement au Bangladesh démontre que 81% des travailleuses n'avaient pas connaissance du rôle et de la fonction des comités anti-harcèlement, ce qui signifie que même si elles voulaient signaler des incidents, elles ne savaient pas où ou quand.¹⁰

Un note plus positive: dans les entreprises au sein desquelles des syndicats sont actifs, moins de harcèlement sexuel est signalé en moyenne, selon le programme Better Work de l'OIT et l'IFC. Apparemment, du fait de la présence de syndicats, les travailleuses se sentent plus à l'abri et en sécurité pour exprimer les problèmes auxquels elles sont confrontées par le biais d'enquêtes.¹¹

Travailleurs agricoles immigrés aux États-Unis

Des centaines de milliers de travailleurs immigrés (hommes, femmes, jeunes filles et particulièrement les travailleurs autochtones) aux États-Unis travaillent dans les champs, les unités de conditionnement et autres lieux de travail agricole, où ils et elles sont confrontés à un risque considérable de diverses formes de violence et de harcèlement. Il est difficile de déterminer exactement quelle est la fréquence de cette

violence et de de harcèlement parmi les travailleurs agricoles, car ce secteur se caractérise par un nombre élevé de travailleurs saisonniers, migrants et souvent illégaux.

L'Observatoire des droits humains a identifié la violence et le harcèlement sexuels comme un problème important sur le lieu de travail agricole. Ces problèmes sont souvent entretenus par un déséquilibre de pouvoir grave entre les employeurs et superviseurs et leurs travailleurs immigrés à faible salaire.

«Les victimes font fréquemment face à des barrières, exacerbées par leur statut de travailleurs agricoles et souvent en tant que travailleurs clandestins, pour signaler ces abus et traduire les auteurs en justice.»

Les travailleurs agricoles ne parlent souvent pas suffisamment l'anglais pour comprendre leurs droits ou pour se défendre eux-mêmes en cas de mauvais traitement. Souvent, ils doivent également dépendre de leurs employeurs pour l'hébergement et les transports, ce qui les rend encore plus vulnérables. Les travailleurs agricoles qui s'opposent à ces mauvais traitements, ou qui signalent des incidents à la direction, disent qu'ils «subissent des formes de représailles comme le fait d'avoir moins d'heures de travail, plus de traitement abusif, ou, pire que tout, perdre entièrement leurs emplois.» Les auteurs de ces faits (souvent chefs d'équipe, superviseurs, entrepreneurs de main-d'œuvre agricole, propriétaires d'entreprises) menacent souvent d'appeler les services d'immigration ou de les licencier et de les faire partir eux et toute leur famille.

Manque de signalement

En général, il existe un manque de signalement et de preuves, qui peut nous amener à penser que de tels problèmes ne se produisent pas. Les victimes de violence et de harcèlement sont réticentes à signaler les mauvais traitements, par peur des représailles et de la menace de détériorer leur réputation, poste, sécurité de l'emploi, et rémunération. «Elles ressentent de la honte, elles doutent d'elles-mêmes et elles se reprochent ce qui s'est passé.» Pour les travailleurs/travailleuses LGBTQI particulièrement, la stigmatisation existante et l'environnement hostile à l'égard de leur orientation sexuelle, dissuadent d'autant plus les victimes de signaler des mauvais traitements. De même, pour les communautés de migrants telles que les travailleurs mexicains aux États-Unis, le harcèlement est un sujet extrêmement sensible. «Les peuples autochtones ont en général subi des discriminations dans leurs pays d'origine, ils font encore moins confiance aux gouvernements et aux autorités que d'autres travailleurs clandestins.»¹⁴

Violence et harcèlement dans les maquiladoras au Mexique.¹⁵

La violence et le harcèlement, ainsi que la discrimination, sont des problèmes endémiques dans les usines d'assemblage (maquilas) à travers toute l'Amérique centrale. Au Mexique, de nombreuses jeunes femmes (entre 16 et 24 ans) migrent de zones rurales vers des maquilas, dans l'espoir de trouver une vie meilleure. Plus de 4500 maquiladoras emploient quelque 1,3 million de travailleurs; 75% d'entre eux sont des jeunes femmes. Le travail en usine peut offrir aux femmes une possibilité d'échapper à la pauvreté. Étant loin de leur foyer dans des lieux isolés, les travailleuses courent d'énormes risques. La pauvreté est une caractéristique dominante de la vie pour ceux et celles qui travaillent et vivent autour des maquiladoras.

Les conditions de travail sont rudes; l'intensité de la concurrence internationale pousse les usines à réduire les coûts et augmenter la productivité. Cette situation conduit à des bas salaires, des retenues sur salaire, des conditions de travail dangereuses et illégales, des contrats de travail instables, des heures de travail excessives, ainsi que des restrictions illégales à la liberté d'association. Les violations des réglementations en matière de santé et de sécurité, ainsi que la discrimination liée à la grossesse (p.ex. l'obligation de subir

un test de grossesse lorsque l'on postule à un emploi) sont des conditions de travail normales pour les femmes dans les maquiladoras. Des situations se produisent dans lesquelles des femmes choisissent de porter des couches, du fait de limitations des possibilités d'aller aux toilettes. De plus, les températures peuvent souvent dépasser 30 degrés Celsius. Le risque d'infections et de complications médicales s'applique particulièrement aux femmes enceintes ou en période de menstruation. Le harcèlement et les agressions sexuelles représentent un problème sociétal grave; 46% des femmes employées dans le secteur de l'économie formelle subissent un type quelconque de harcèlement sexuel. Pour empirer les choses, les travailleuses ont peu conscience de leurs droits. Une travailleuse a déclaré qu'elle pensait qu'être harcelée sexuellement à la fois par ses supérieurs et ses collègues faisait «juste partie du fait d'être une femme travaillant à la maquila». Enfin, les transports sont souvent dangereux, de sorte que des centaines de femmes travaillant dans des maquiladoras ont été assassinées sur leur trajet du travail au domicile. Des heures supplémentaires extrêmes augmentent les risques durant les transports, lorsque les femmes rentrent du travail tard dans la soirée.¹⁶



3. Pourquoi devriez-vous prévenir la violence et le harcèlement au travail?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains. Il s'agit d'une menace vis-à-vis de la dignité, la sécurité, la santé et le bien-être de quiconque est impliqué. Les violations des droits humains ont un impact sur les employés et employeurs, leurs familles, communautés, les économies, et la société dans son ensemble. Cela porte également préjudice à la réputation de votre entreprise.

Le secteur privé a la responsabilité d'offrir un travail décent, en premier lieu, pour des raisons éthiques et légales. Le fait d'investir dans la protection des droits humains dans votre entreprise et au sein de votre chaîne d'approvisionnement, réduit également les risques et les coûts subis par votre entreprise et permet d'établir une solide étude d'opportunité, pour les raisons suivantes:¹⁷

Image de marque et réputation de votre entreprise

Une image publique médiocre causée par des faits de violence et harcèlement sur le lieu de travail, influence les habitudes d'achat du consommateur et érode vos relations avec d'autres parties prenantes. Une mauvaise publicité a des conséquences néfastes pour la pérennité de vos activités et contribue à des difficultés dans le domaine du recrutement et de la rétention du personnel. Plus que jamais auparavant, les entreprises sont mises au défi d'assurer une communication crédible et cohérente avec un plus large éventail de parties prenantes. Ce défi est encore plus important à la lumière des développements technologiques qui facilitent l'accès à l'information. Étant donné que toutes les entreprises chérissent et luttent pour une réputation de marque positive, il est impératif pour elles d'investir sérieusement dans la diligence raisonnable et de prendre leurs responsabilités en matière de protection des droits

humains. Ceci inclut la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

Les scandales d'Uber, y compris les allégations de harcèlement sexuel par des cadres supérieurs et des chauffeurs, ont eu pour résultat que 56% des personnes interrogées refusent d'utiliser les services d'Uber.¹⁸ La banque néerlandaise ASN a décidé de retirer Heineken de son fonds d'équité durable après des allégations de harcèlement sexuel de la part de filles faisant la promotion de la bière, engagées par l'entreprise en République démocratique du Congo.¹⁹

Réduction des coûts

Outre le fait de provoquer des dégâts physiques et émotionnels, la violence et le harcèlement peuvent avoir des répercussions financières directes pour votre entreprise, en conséquence directe d'arrêts maladie et absentéisme de victimes,²⁰ une rotation élevée du personnel, des accidents sur le lieu de travail, le handicap, voire la mort. De plus, il existe également des coûts pour le recrutement de personnel. Des coûts indirects sont liés à la diminution des capacités de la victime à fonctionner et/ou à effectuer son travail (p.ex. une baisse de productivité), qui à son tour signifie également une diminution de la qualité du travail et de la production dans les délais. La violence et le harcèlement au travail peuvent également inclure une destruction des biens. Les procédures judiciaires ou ordonnances d'indemnisation liées à la violence peuvent détourner et grever le budget d'une entreprise, et peuvent également mener à une augmentation des primes d'assurance. Si des affaires sont perdues ou débouchent sur des règlements financiers, il peut y avoir des implications financières directes et majeures.



Une étude montre que les coûts économiques associés à la violence et au harcèlement sont de 1,5 billion USD, ce qui équivaut à 2% du produit intérieur brut (PIB) mondial.²¹

Au Cambodge, le harcèlement sur le lieu de travail dans le secteur du vêtement coûte chaque année 89 millions \$ en perte de productivité en raison de la rotation du personnel et de l'absentéisme.²²

Une étude au Pérou a montré que la violence coûte aux entreprises 6,7 milliards \$ par an en perte de productivité et coûts organisationnels associés.²³

Un rapport de KPMG datant de 2014 a estimé que les coûts de la violence sexiste (en général) en Afrique du Sud comprennent la «santé, justice et autres coûts de services, perte de revenus, perte de recettes, perte de taxes et coûts de deuxième génération, qui correspondent au coût d'enfants témoins de ou vivant avec la violence, tel qu'un accroissement de la délinquance juvénile et adulte.» Bien que ces chiffres ne fassent pas référence à la violence sur le lieu de travail en particulier, il est clair que le coût de la violence pour la société est élevé.

Rotation plus faible du personnel

Les travailleurs, superviseurs et dirigeants avec un taux de satisfaction élevé sur le lieu de travail, ont moins de conflit et de tension sur le lieu de travail. Cette satisfaction réduit également l'absentéisme et le nombre de travailleurs quittant définitivement l'entreprise. Les entreprises s'engageant à assurer un lieu de travail sûr et plaisant bénéficient d'une loyauté accrue du personnel, de travailleurs motivés, d'une diminution de l'absentéisme et d'une plus grande qualité de travail, l'ensemble améliorant la fourniture et la valeur de vos produits.

«Selon une enquête de l'institut TNO, le harcèlement par des supérieurs et des collègues aux Pays-Bas ont eu pour conséquence une moyenne estimée de sept jours d'absentéisme par victime.»²⁴ En Papouasie-Nouvelle-Guinée, l'IFC a

estimé une perte d'effectif d'une moyenne de 11 jours de travail par an, due à la violence à caractère sexiste.²⁵

Augmentation de la productivité, de la rentabilité et de l'innovation des entreprises

Un environnement de travail sûr entraîne une diminution de la rotation du personnel et de l'absentéisme, et contribue à une productivité accrue. Cette situation pourrait influencer positivement votre rentabilité. Elle a également un impact sur l'ouverture et la créativité sur le lieu de travail, entretenant ainsi l'innovation et le renforcement des connaissances.

Objectifs de développement durable

Enfin et surtout, en mettant fin à la violence et le harcèlement dans le monde du travail, vous aiderez à contribuer à l'établissement des objectifs de l'ONU convenus à l'échelle internationale, en particulier l'objectif de développement durable (ODD) 5 relatif à l'égalité des sexes et l'ODD 8 relatif à un travail décent et une croissance inclusive.

Pourquoi investir dans l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail est une chose intelligente à faire pour Unilever²⁶

La société Unilever est très claire par rapport à sa vision: Faire des affaires d'une nouvelle façon, une qui délivre de la croissance en servant la société et la planète. Ceci inclut l'amélioration de la sécurité pour les femmes et les filles dans l'industrie du thé, où les femmes sont souvent victimes de violence et de harcèlement. Elles sont lésées dans leurs droits par le biais de mécanismes de traitement des plaintes inadéquats (ou non existants) ainsi qu'une absence d'espaces sécurisés. Unilever investit dans la prévention du harcèlement car:

1. C'est la chose «humaine» à faire, la chose intelligente et appropriée à faire;
2. Ceci alimente la productivité et permet de bâtir des chaînes de valeur résilientes ;
3. Cela renforce la mise en œuvre de principes dans la certification liée aux conditions de travail et aux droits des travailleurs;
4. Cela renforce la réputation de l'entreprise et aide à retenir les femmes au sein des effectifs.



4. Qu'est-ce que la Convention 190?

L'Organisation internationale du travail (OIT) est un organisme tripartite des Nations Unies, avec des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle a été établie il y a cent ans en vue de définir des normes de travail et de protéger les droits des travailleurs. En 2015, l'OIT a convenu d'initier des discussions tripartites au sujet d'une nouvelle norme du travail mondiale visant à traiter la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Le mouvement #MeToo de 2017 a renforcé l'urgence autour de l'appel à l'action. Ce mouvement a aidé à mettre en lumière à quel point le harcèlement au travail est omniprésent et destructeur.

La discussion au sein de la sphère publique a clairement fait apparaître qu'aucun pays et aucune industrie n'étaient à l'abri de ce fléau. Au cours de la 108ème Conférence internationale du Travail, le Comité d'élaboration des normes a examiné une deuxième et dernière fois la nouvelle Convention proposée pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Alors qu'il existait un large soutien pour la Convention, les négociations étaient ardues, pour des raisons idéologiques. Des questions litigieuses, telles que les définitions de violence et harcèlement, y compris la violence et le harcèlement domestiques, les métiers à haut risque, et le cadre du lieu de travail, ont également été difficiles à établir. Une coalition d'entreprises (telles que L'Oréal, BBDO, BNP Paribas, Kering et Sodexo) a soutenu publiquement la Convention.

Le 21 juin 2019, l'OIT a voté à une écrasante majorité (plus de 90% de tous les votes) pour l'adoption d'une Convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La

recommandation, qui expose des directives additionnelles et qui, contrairement à la Convention, n'est pas un instrument juridiquement contraignant, a également été adoptée avec seulement une majorité marginalement inférieure.

Le traité est vaste et inclusif dans son champ d'application. Il inclut de nombreuses catégories de travailleurs et travailleuses: formels et informels, urbains et ruraux, avec ou sans contrats. De plus, il s'applique partout où les gens se trouvent en train d'effectuer leur travail. Cela signifie que les employés d'entreprises, ainsi que les travailleurs d'usine ou travailleurs agricoles tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales sont inclus, tout comme le sont les travailleurs informels (aides à domicile).

La Convention de l'OIT protège également ceux et celles qui passent des entretiens pour des emplois, qui cherchent du travail, ou qui travaillent en tant qu'internes, stagiaires ou apprentis. La Convention s'applique à tout lieu dans lequel les travailleurs passent du temps tout au long de leur journée travail. Elle couvre la violence et le harcèlement se produisant sur le lieu de travail, dans les lieux où le travailleur est payé, prend une pause pour le repos ou le repas, les lieux de lavage ou vestiaires, les trajets, voyages, événements ou activités sociales liés au travail, les communications liées au travail (y compris les technologies de l'information et de la communication), dans un logement fourni par l'employeur et lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail. Elle comprend également les espaces de travail en ligne.

5. Comment gouvernements et employeurs peuvent agir pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail?

Que dit la Convention au sujet des responsabilités gouvernementales?

L'adoption de la C190 indique très clairement qu'il existe à présent une norme minimale de prévention et de protection, reconnue mondialement. Il s'agit d'un pas important dans le processus de traitement des dossiers. Cependant, rien ne change à un niveau pratique jusqu'à ce qu'il ait été ratifié par deux des États membres de l'OIT et adopté au sein de leurs législations nationales.

L'Uruguay et les Fiji, en tant qu'États membres de l'OIT, ont été les premiers pays à ratifier la C190. L'Argentine, la Finlande et l'Espagne se sont également engagées à le ratifier.²⁷

Une fois qu'un gouvernement ratifie la Convention, il dispose de un an pour «mettre sa maison en ordre» et créer les changements nécessaires dans sa législation pour se conformer aux stipulations de la Convention.

Certains pays n'auront peut-être besoin d'aucune nouvelle législation, si leurs lois couvrent déjà tous les domaines stipulés dans la Convention. Dans de tels cas, les lois existantes auront uniquement besoin d'être renforcées, ou les vides juridiques devront être comblés. À l'heure actuelle, un tiers de tous les pays ne disposent d'aucune législation interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.²⁸ Dans ces pays, de toute nouvelles lois seront nécessaires. Ce processus prend en général plus de temps à mettre en place. Souvent cependant, non seulement la création de nouvelles lois est nécessaire, mais également un changement à large échelle au niveau des normes sociales et des perceptions. Cela peut prendre des années, si ce n'est des décennies.

Ratifications requises

À présent, la Convention juridiquement contraignante doit être ratifiée par le plus d'États individuels possibles. L'Union européenne devrait jouer le rôle de leader en incitant et en aidant les États membres de l'UE à ratifier la Convention. L'UE peut aider en proposant une assistance pratique et technique, par exemple au travers du dialogue social. Elle peut organiser des événements d'apprentissage en vue de partager les expériences et les meilleures pratiques. Au niveau européen, elle peut établir des campagnes (sur les réseaux sociaux) en vue de briser le tabou de la discussion sur la violence et le harcèlement au travail.

Les marques, conjointement avec les syndicats, les organisations patronales et les ONG, peuvent également mettre la pression sur les gouvernements nationaux et sur l'UE afin d'accélérer le processus de ratification. [#RatifyILO190](#) a constitué une demande centrale de la [campagne mondiale de 16 jours](#) qui visait à mobiliser les femmes dans tous les mouvements, en vue d'agir collectivement pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des instruments de l'OIT nouvellement adoptés «Convention sur la violence et le harcèlement», 2019 (C190) et Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 (R206). Ce mouvement va poursuivre son travail de soutien appuyé, conjointement avec un éventail de parties prenantes.



La nouvelle loi internationale établit des rôles et responsabilités clairs pour les États et les employeurs, en vue de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement. Les acteurs étatiques sont responsables des obligations du cadre réglementaire relatives aux droits humains. Les gouvernements ont un rôle à jouer en promouvant le fait que le changement sociétal et la législation doivent être complétés par des politiques de grande envergure et des mesures pratiques qui s'attaquent aux causes principales de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Les gouvernements qui ratifient la convention s'engagent à adopter une approche de la violence et du harcèlement inclusive, intégrée et adaptée au genre, qui inclut:

- Une législation interdisant toutes les formes de violence et de harcèlement;
- Des politiques pertinentes garantissant que les problèmes de violence et de harcèlement sont traités de façon adéquate;
- Des stratégies détaillées pour la mise en œuvre de mesures qui permettent de prévenir et lutter contre les problèmes;
- Des mécanismes visant à établir et renforcer l'application des lois;
- Un accès aux recours et à l'assistance pour les survivants;
- Des sanctions pour les auteurs;
- Le développement d'outils, conseils, éducation, formation, ainsi que des mesures de sensibilisation;
- Des moyens efficaces d'enquêter sur des cas et d'inspecter le monde du travail.

Implications de la Convention 190 pour les Pays-Bas²⁹

Les Pays-Bas n'ont pas encore ratifié la C190. Bien que la loi néerlandaise soit conçue pour protéger les employés, il y a matière à amélioration en termes de sécurité et d'assistance pour les groupes indépendants et vulnérables (travailleurs immigrés, femmes, LGBTQI). La valeur ajoutée aux réglementations néerlandaises existantes se compose comme suit: Fourniture d'une base légale unique pour tous les employés aux Pays-Bas, y compris le nombre croissant de personnes travaillant dans le secteur informel et/ou en tant que travailleur indépendant/free-lance. Cette population croissante nécessite une protection systématique au-delà des lois sur le travail existantes («Arbowet»).

Un point de contact unique, confidentiel pour signaler les incidents d'intimidation. La violence et le harcèlement doivent être signalés à la police. La loi néerlandaise s'applique à ces situations. Cependant, l'intimidation est beaucoup plus difficile.

La ratification pourrait augmenter la participation des femmes à la vie professionnelle.

Enfin et surtout, la Convention peut également soutenir le gouvernement néerlandais dans son ambition de rendre plus responsables les chaînes d'approvisionnement.

Que dit la Convention concernant les responsabilités des employeurs?

La nouvelle Convention de l'OIT établit une référence reconnue au niveau international, qui se traduira par des règles du jeu équitables pour les entreprises pour la demande de normes de protection plus strictes et des mesures préventives pour tous les travailleurs. La Convention guide les États signataires pour qu'ils requièrent légalement de la part des employeurs qu'ils prennent certaines mesures. La Convention stipule que les gouvernements doivent réclamer que les employeurs:

- Adoptent une **politique du lieu de travail** relative à la violence et au harcèlement. Les Recommandations qui accompagnent la Convention incluent des conseils additionnels sur ce qui doit être inclus, tel que des mesures visant à protéger les lanceurs d'alerte et des informations sur les procédures de dépôt de plainte.
- **Identifient les dangers et risques** de violence et de harcèlement. Une manière dont une entreprise peut effectuer ceci, consiste à s'assurer que sa diligence raisonnable en matière de droits humains intègre les considérations relatives au sexes, tel que souligné dans le nouveau rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), «Dimensions de Genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et droits de l'homme». Les entreprises doivent prendre en compte la violence et le harcèlement, ainsi que les risques psychosociaux qui les accompagnent, dans leur gestion de la sécurité et la santé au travail.
- **Prennent des mesures pour les prévenir et les contrôler.**
- **Fournissent des informations et offrent une formation** aux travailleurs sur les risques, la prévention et la protection, ainsi que leurs droits et responsabilités.

Des dispositions permettant de régler l'accès aux recours et aux mécanismes de résolution des conflits doivent être accessibles au niveau du lieu de travail (en assurant la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte, etc.) Des références spécifiques doivent être ajoutées concernant le besoin de traiter l'impact sur le lieu de travail de la violence et du harcèlement domestiques. Des stipulations concernant le harcèlement au travail par des tiers doivent également être abordées dans des lois appropriées.

La manière dont cette Convention peut être appliquée spécifiquement pour différentes entreprises, dépendra du pays et du type d'entreprise en question.

6. Que pouvez-vous faire pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail?

Votre entreprise a la responsabilité de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement, et d'aborder ces questions difficiles sur le lieu de travail. Comment pouvez-vous créer un environnement où la violence et le harcèlement sont abordés, puis éliminés, à partir du lieu de travail?

Le traitement des questions de violence et de harcèlement requiert deux types d'action. Nous devons envisager quelles mesures peuvent être prises, mais également, quels domaines doivent être étudiés et examinés. Ces deux dimensions sont présentées dans le tableau suivant (page 21). Les mesures concrètes que vous devriez prendre en considération sont soulignées à l'intersection de ces deux dimensions et sont présentées de telle sorte qu'elles puissent guider votre entreprise dans la prise de mesures importantes pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement.³⁰

Nous vous recommandons de prendre les mesures suivantes:

- **PRÉVENIR** l'apparition de la violence et du harcèlement
- **ÊTRE ATTENTIF** aux signes de violence et de harcèlement
- **AGIR** d'une manière appropriée pour aider les survivants et punir, réhabiliter les auteurs
- **SURVEILLER** votre adhésion quotidienne à votre propre politique
- **APPRENDRE** des incidents précédents, afin d'améliorer en permanence vos stratégies contre la violence et le harcèlement

Dans chacune de ces étapes, les cinq domaines suivants doivent être pris en considération.



Politique et gouvernance

Le point de départ de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement, consiste à les traiter lorsqu'ils se produisent. Il est également important de protéger les intérêts de votre entreprise dans un document de politique clairement écrit et sans équivoque, qui inclut une déclaration ferme établie par votre direction. Cette politique doit guider les entreprises dans vos filiales et premiers fournisseurs sur la manière de prévenir, d'être attentif, d'agir, de surveiller et d'apprendre. De plus, elle doit pouvoir s'appliquer à la direction, aux employés, aux clients et à quiconque est en relation avec l'entreprise.

Cette politique doit être conforme à la législation locale. Pour cette raison, il est hautement recommandé de consulter des juristes locaux et autres experts locaux, réseaux spécialisés, organisations professionnelles et ambassades, afin d'obtenir une meilleure compréhension des contextes locaux et des principaux risques pour votre entreprise. La participation des employés à la conception, la mise en œuvre et la surveillance de la politique, augmentera le niveau d'acceptation et l'efficacité de votre politique, et installera la

confiance. Sur la base de votre évaluation des risques, de l'impact et des insuffisances, vous serez en mesure de définir votre sphère d'influence et de décider comment atténuer ces risques.

SODEXO-UITA: Un engagement conjoint pour la prévention du harcèlement sexuel

Sodexo, une entreprise française de gestion de services et installations alimentaires avec un effectif de 425000 collaborateurs, a développé conjointement avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel. Un engagement conjoint a été convenu en 2018, par lequel l'entreprise s'engage à une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel. L'engagement conjoint stipule que le harcèlement sexuel est un délit qui peut entraîner une action disciplinaire, y compris un renvoi de l'entreprise. Sodexo offre une formation à l'ensemble du personnel sur sa politique et leurs responsabilités connexes. L'engagement incluait également une clause dans le Code de conduite du fournisseur de Sodexo, interdisant le harcèlement sexuel et requérant de la part de l'entreprise qu'elle informe de cette politique ses sous-traitants et fournisseurs, et d'utiliser son influence pour résoudre des cas de harcèlement sexuel. L'UITA a produit un guide pour les syndicats, «Tolérance zéro envers le harcèlement sexuel chez Sodexo», exposant les mesures à prendre pour mettre en œuvre l'accord.

Votre politique (code de conduite, contrats, stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise) doit être claire sur:

- Les *définitions* de ce que vous entendez par «violence et harcèlement sur le lieu de travail»; ceci inclut quels comportements (p.ex. intimidation, brimades, etc.) la direction considère comme inappropriés et inacceptables sur le lieu de travail. Elles doivent également clairement montrer ce qu'entraîne la conformité avec la législation locale et les normes internationales. Ces définitions doivent être écrites dans un langage concret, compréhensible, traduit et facilement accessible pour tous les employés;
- Votre engagement à dispenser des *formations* et établir des *comités anti-harcèlement*;
- L'importance d'être attentif et de *signaler* les incidents;
- *Que faire* lorsque des incidents se produisent, y compris une liste de mécanismes pour répondre aux cas de harcèlement/ violence et harcèlement, conseils sur le traitement des plaintes, et points de contact pour signaler tout incident;
- Les *rôles et responsabilités* des dirigeants, du personnel et des fournisseurs

- Les responsabilités des *marques, acheteurs et détaillants* pour garantir une production durable, telles que les délais d'exécution, les changements de style, l'ajustement des prix, les changements au niveau de la législation environnementale, etc. (comme dans un code de conduite bilatéral);
- Les *conséquences* d'actes violents, y compris l'engagement à procurer des services d'assistance aux victimes (en développant des procédures pour la résolution des plaintes, en instaurant un conseiller-confident pour assister les employés qui cherchent de l'aide, en s'assurant qu'aucune représaille ne sera exercée à l'encontre des employés qui effectuent un signalement) et à exécuter les actions disciplinaires et sanctions requises (de telles actions doivent être proportionnelles à la gravité des faits de violence et harcèlement et les cas graves doivent être signalés à la police).

Pratiques prometteuses³¹

Ayant appris de sa collaboration avec le secteur privé, CARE Australia a démontré un certain nombre de pratiques prometteuses. Ces pratiques sont les suivantes:

- Assurer des *approches de gouvernances et politiques formalisées* et définir ces politiques en consultation avec les employés. Ceci offre une possibilité de bâtir des politiques d'habilitation ainsi qu'un mécanisme de plainte efficace.
- Organiser une *formation du personnel* pour développer les compétences et les capacités.
- Identifier des *champions du changement* du lieu de travail (comprenant femmes et hommes) ou des personnalités influentes majeures pour promouvoir les cultures de changement, et des conditions de travail plus équitables. Renforcer leurs connaissances et améliorer leurs attitudes vis-à-vis du harcèlement. Les leaders individuels peuvent avoir un impact considérable s'ils s'engagent dans la prévention du harcèlement sexuel de la bonne façon. Ils doivent être visibles et adopter une posture proactive en assurant un «engagement» public de l'organisation contre le harcèlement sexuel, en créant plus d'espaces inclusifs en matière de genre et en jouant un rôle dans le renforcement des connaissances et des perceptions quant à ce qui est approprié.
- S'associer à *des groupes de droits humains et de femmes* pour développer l'échange de messages et tester des messages de prévention.
- Garantir un *engagement de la direction et des dirigeants* en vue de promouvoir des cultures et normes plus inclusives. Si l'engagement des dirigeants est perçu comme manquant sur le lieu de travail, tous les efforts peuvent facilement échouer.
- La direction doit également être engagée dans des efforts plus larges pour créer plus de lieux de travail divers, promouvoir le leadership des femmes, la diffusion de la politique et la formation, et incorporer un vaste ensemble d'outils comprenant des *formations complètes et approches*

multifacettes pour influencer les normes du lieu de travail et encourager les employés à signaler des faits de harcèlement sexuel.

Envisagez d'inclure des dispositions dans votre politique, montrant que vous allez recruter des femmes à des postes supérieurs. Des études montrent qu'une diversité accrue en incluant plus de femmes dans des rôles directifs et exécutifs, introduit des comportements de leadership qui sont indispensables pour les performances de l'entreprise. Ceci crée un environnement qui favorise l'innovation, aide les employées à se connecter entre elles, et instaure un climat de soutien.³²

Un critère de sélection pour les postes de direction doit être une compréhension démontrable de la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement.

Il est important que vous procuriez à vos collaborateurs un espace pour pratiquer leur droit de liberté d'association. De plus, vous pouvez envisager d'introduire des comités anti-harcèlement, des organes de règlement des différends et/ou des lignes d'assistance confidentielles pour les travailleurs. De même, envisagez de nommer une confidente interne; une femme à qui les employées sentent qu'elles peuvent faire confiance et parler facilement. Cette personne peut être la femme de ménage, ou une autre collègue. Les victimes se sentent souvent plus à l'aise en parlant à une personne d'un statut équivalent, plutôt qu'à leur chef de service. Particulièrement les femmes sont beaucoup plus enclines à signaler des cas d'agression (sexuelle) ou de violence et harcèlement, si la personne à qui elles se confient est une femme.

Enfin, ayez une politique en place pour la surveillance, l'apprentissage et l'évaluation, afin de vous assurer que vous améliorez en permanence votre politique et votre structure de gouvernance.

JJH Textiles: Politique de tolérance zéro et femmes à la direction

L'entreprise néerlandaise JJH Textiles, propriété de Han et Sally Hamer, possède une usine textile au Bangladesh et une usine de teinture écologique en Inde. Qu'ont fait spécifiquement les directeurs pour lutter contre la violence et le harcèlement, et la discrimination, sur le lieu de travail? «Nous voulions sciemment transformer notre usine textile au Bangladesh en une entreprise dirigée à 99% par des femmes, d'ici trois ans. Les femmes qui montrent qu'elles veulent aller plus loin, bénéficient d'opportunités. Tant qu'il y a un manque de dirigeants femmes qualifiées et formées, l'entreprise va continuer à fonctionner avec des dirigeants hommes. Le harcèlement sexuel ne sera toléré en aucun cas.

Dès l'enrôlement, nous sommes clairs en ce qui concerne cette politique en incluant dans le contrat une clause stipulant que le harcèlement sexuel ou les faits de violence et

harcèlement sexuel auront pour conséquence un renvoi immédiat. Il n'est pas exceptionnel que des chefs de service attendent des faveurs sexuelles de la part de leur subordonnées, comme c'était le cas avec un directeur commercial qui (avec des intentions évidentes) a dit à une jeune fille qu'elle devait travailler de nuit. L'auteur a nié, mais il n'y avait aucun doute en la matière car la fille avait enregistré la conversation sur son téléphone. Plus d'une demi-douzaine de cadres hommes ont été licenciés ces dernières années pour cette raison. Dans le cas de renvoi pour des raisons d'agression, le personnel est réuni pour révéler la raison pour laquelle le coupable des faits est renvoyé. Le personnel de sécurité est également formé pour agir contre les comportements agressifs sur le lieu de travail.»



Sensibilisation

Investissez dans une bonne communication! Ne réduisez pas votre politique à un exercice sur papier. Assurez-vous que TOUS vos employés et fournisseurs ont pleinement conscience de, et comprennent les politiques et procédures de votre entreprise, leurs droits et obligations, comment prévenir les risques eux-mêmes (p.ex. ne pas pénétrer dans un lieu où vous vous sentez menacé(e) ou utiliser un système de jumelage). De même, veillez à ce que chacun et chacune voit l'importance d'avoir des comités de travailleurs et de surveiller les incidences.

Les cadres soutiendront plus facilement la mise en œuvre de vos politiques s'ils sont conscients de l'impact de la violence et du

harcèlement sur des aspects tels que la productivité, les taux de rétention et la qualité de la production.

Les survivantes ne connaissent souvent pas leurs droits

Sorayda Liliana Gonzalez (48) du Guatemala, membre du syndicat CGTG, a été jadis victime de violence et harcèlement. Elle est convaincue que l'éducation est un élément important pour sensibiliser à l'intimidation sexuelle sur le lieu de travail. «Vous avez besoin d'un environnement dans lequel il y a de l'espace pour une discussion à ce sujet. Les victimes de violence et harcèlement au travail ne sont souvent pas au courant de leurs droits, et manquent de connaissance et de moyens pour faire entendre leurs voix.»



Compétences

Être sensibilisé à la violence et au harcèlement constitue un premier pas crucial. Cependant, cette prise de conscience ne signifie pas automatiquement que les dirigeants, superviseurs ou employés ont le sentiment d'avoir les compétences requises pour traiter des situations de violence et de harcèlement. Vos dirigeants et superviseurs ont la responsabilité de veiller à ce que le lieu de travail soit sûr et exempt de violence et de harcèlement. Ils doivent contribuer à une culture du respect et de la confiance, ce qui nécessite une compréhension profonde et nuancée de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. De même, ils doivent savoir qu'ils ont la capacité d'agir.



Programme de prévention de la violence Fair Wear³³

Le programme de prévention de la violence Fair Wear (FWF = Fair Wear Foundation) dans les usines de vêtement orientées vers l'exportation, en Inde et au Bangladesh, a soutenu la constitution de comités d'usine anti-harcèlement et de lignes d'assistance. La FWF et des parties prenantes locales ont développé des initiatives des façons suivantes:

Avec et au sein des usines, en offrant une formation et une assistance pour la direction, les superviseurs et les travailleurs en vue de prévenir le harcèlement sexuel. Un soutien pratique a été fourni en vue de constituer et de former les comités anti-harcèlement requis par la législation nationale.

- Au niveau de la communauté avec des programmes de formation assurés localement, des lignes d'assistance pour les travailleurs et le soutien d'organisations de travailleurs et ONG locales.
- Avec des marques pour assurer que leurs pratiques d'achat n'augmentent pas ou ne créent pas d'agression verbale, physique ou sexuelle sur le lieu de travail. Ces pratiques incluent des demandes d'objectifs de production déraisonnablement élevés.

La FWF vise à éventuellement inclure de nouvelles exigences pour réduire le harcèlement sexuel dans le processus de vérification pour tous les membres de sa marque.

La formation peut renforcer la capacité d'un dirigeant à améliorer ses compétences en communication, traiter des objectifs irréalistes, supporter les charges de travail, et la pression du travail. Une réflexion critique parmi les cadres intermédiaires et les agents de maîtrise est importante, ainsi que le dialogue avec les employés. La formation des dirigeants et superviseurs aux techniques de motivation pour encourager les travailleurs et augmenter la productivité, peut conduire à une augmentation de l'efficacité, la productivité, les performances, et la rétention des travailleurs. Il est également important pour le personnel d'encadrement de renforcer ses compétences en traitant les incidents lorsqu'ils se produisent, afin de savoir comment étudier et documenter le processus, et comment minimiser la souffrance de la victime.

Une formation de la direction et des travailleurs sur la manière de constituer des comités anti-harcèlement (dirigés par les travailleurs eux-mêmes) et la manière d'organiser (avec des forums de genre, par exemple), peut être réalisée en collaboration avec des ONG et/ou syndicats locaux. Dans les lieux de travail avec des centaines de travailleurs, la formation par des pairs s'est avérée être un mode d'apprentissage efficace. Là où la violence et le harcèlement contre les femmes sont courants, vous devez également investir en engageant des hommes en tant que modèles de rôle pour mener des conversations avec d'autres hommes sur la violence et le harcèlement interpersonnels et leurs causes principales.³⁴

Développer la confiance, la sensibilisation, les compétences pratiques et l'accompagnement professionnel

Verité, une organisation mondiale à but non lucratif, fournit un programme qui se concentre sur le développement de la confiance, la sensibilisation, les compétences pratiques et l'accompagnement professionnel. Elle équipe des dirigeants d'usine, superviseurs, travailleurs et ONG avec les outils et connaissances nécessaires pour améliorer les conditions sur le lieu de travail. Verité dispense également une formation visant à accroître les connaissances et compétences des employés concernant leurs droits et devoirs, les lois sur le travail, le harcèlement, la santé génésique, et l'autosuffisance financière. L'organisation démontre que les droits sur le lieu de travail peuvent être améliorés par des efforts collaboratifs qui impliquent les travailleurs, les usines, les marques internationales et les ONG locales. Verité a appris que les gains à long terme nécessitent un accroissement du respect, du dialogue et de l'engagement.



Processus

Afin de mettre en œuvre vos politiques, il est important de développer des processus clairs et de les mettre par écrit. Ils doivent souligner les mesures nécessaires, tout d'abord pour créer plus de prise de conscience au sujet de la violence et du harcèlement, puis pour les prévenir, les signaler, prendre des mesures, surveiller les systèmes, et pour finir, développer la connaissance. Tout ceci débute par un système équitable et transparent pour le recrutement, l'engagement, la rémunération et la promotion de travailleurs au sein de votre entreprise. Cela nécessite également d'apporter de la clarté concernant les mesures à prendre si quelqu'un devient une victime, ainsi que d'assurer un suivi correct des plaintes et de leurs conséquences pour la victime et pour l'auteur. En outre, assurez-vous de demeurer attentif/attentive, en évaluant régulièrement divers signaux qui pourraient indiquer des formes de violence et de harcèlement sur votre lieu de travail (maladie physique, arrêt maladie, accidents inexplicables, absence de formation, et ainsi de suite).

La direction doit communiquer fréquemment avec les syndicats locaux existants, ou les représentants des employés en l'absence de syndicats, en vue d'identifier les risques et de discuter ensemble des cas de harcèlement, ainsi que pour créer un environnement positif. Vous pouvez développer conjointement et négocier des clauses dans les conventions collectives (par exemple sur des sujets tels que des structures de garde d'enfants, toilettes propres, conditions hygiéniques et prestations de maternité) ou intégrer des questions de lutte contre la violence et le harcèlement dans vos stratégies de main-d'œuvre (par exemple, en veillant à ce que le harcèlement sexuel fasse partie de toutes les initiatives en matière de santé et sécurité au travail). Par ailleurs, si des cas de violence et de

harcèlement sont signalés, coopérez avec les représentants des travailleurs ou les syndicats en tant qu'intermédiaires indépendants pour traiter les plaintes. Veillez à ce que les syndicats ou représentants des travailleurs soient rapidement informés, afin qu'ils soient en mesure d'aider la victime à déposer une plainte et qu'ils soient disponibles pour superviser la procédure.³⁵

Un rôle important pour les syndicats au Bénin et en Indonésie

Les syndicats jouent un rôle de plus en plus important dans la prévention de la violence et du harcèlement et l'aide aux victimes.

«Les employés qui font face à la violence ou au harcèlement au travail peuvent se rendre dans un centre pour des conseils et une médiation», déclare le leader syndical Noel Chadare, du Bénin. «Nous invitons les deux parties, employeur et employé, pour une entrevue. Chacun peut raconter son histoire et un médiateur explique quels sont les droits et les devoirs de chacun. En consultation, des arrangements à court terme peuvent être réalisés. Une action en justice est onéreuse et prend beaucoup de temps. Si l'agression se poursuit, la victime peut toujours choisir, bien entendu, la voie juridique.»

Le syndicat indonésien pour les travailleurs du textile, Garteks, a créé une formation sur les questions d'égalité des sexes. Cette formation aborde leurs droits en tant que travailleurs. Un exemple de thème de la formation concerne l'importance de la sécurité et du bien-être des travailleuses lorsqu'elles sont enceintes ou en période de menstruation. CNV International et Garteks soutiennent également la formation d'ouvrières d'usine afin de renforcer leur position et de leur permettre de défendre leurs droits.



Outils

Votre personnel aura besoin d'un ensemble d'outils pour mettre en œuvre votre politique et vos processus.

Les outils de communication suivants peuvent permettre de sensibiliser vos employés:

- Organisez un lancement officiel de politique, au cours d'une réunion de l'ensemble du personnel.
- Informez de votre politique les nouveaux membres du personnel en tant que partie de leur installation.
- Assurez des sessions de formation et d'information pour tous les employés afin de veiller à ce qu'ils soient conscients de, et comprennent ce que sont leurs droits, et comment prévenir eux-mêmes les risques.
- Rendez visibles des matériels de communication (p.ex. posters) sur le lieu de travail, afin de montrer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés (affichez votre politique sur des tableaux d'affichage et posters et/ou distribuez des brochures).
- Organisez des espaces sécurisés, comme avec un conseiller, où les employés peuvent poser des questions et exprimer des problèmes.

La télévision et la radio peuvent être un allié de l'entreprise pour provoquer des changements, en remettant en cause les normes propres au genre généralement admises à propos de ce qui constitue un comportement acceptable ou typique. En tant que dirigeant ou propriétaire d'une société internationale, votre pouvoir vous permet d'influencer des entreprises au sein de votre chaîne d'approvisionnement et l'industrie dans son ensemble. En déclarant publiquement, par exemple, que quiconque a droit à un lieu de travail sûr et que cette attitude est également dans votre



propre intérêt commercial, vous exposez les gens à un point de vue différent et vous créez un contre-discours.³⁶ Votre position vous offre une possibilité de prôner l'élimination de la violence et du harcèlement à un niveau national et international. À travers des cadres sectoriels, votre entreprise peut également travailler avec les gouvernements et militer pour une protection forte des travailleurs, conformément au mandat de la nouvelle Convention de l'OIT. Envisagez des *interventions de conception* du lieu de travail, telles que l'agencement du lieu de travail, les verrous ou barrières physiques, l'éclairage et la surveillance électronique. Lorsque vous utilisez des panneaux, autocollants de ligne d'assistance ou autres posters de communication, assurez-vous qu'ils possèdent des symboles clairs, étant donné que les taux d'illettrisme sont souvent élevés parmi les travailleurs. Retirez également les matériels offensants (pornographiques/affichant la nudité), tels que les calendriers. L'organisation de transports sécurisés est également recommandée.

Si des incidents se produisent, assurez-vous d'avoir des *lignes d'assistance* en fonctionnement pour les signaler. Créez des *lieux sécurisés* pour prendre soin de et traiter les victimes et désignez d'autres lieux pour maintenir les auteurs à l'isolement (forme de «détention préventive»).

Enfin, pour s'assurer que les cadres et chefs de service respectent votre politique, il est important de *surveiller et évaluer* de manière régulière l'efficacité des mécanismes existants pour prévenir et traiter le harcèlement et les agressions (prévention, vigilance et action). Identifier et surveiller la fréquence des agressions est une tâche précaire. Afin de surveiller la violence et le harcèlement, vous pourriez envisager divers outils tels que des enquêtes, consultations et activités de recherche en tant que partie de votre diligence raisonnable; vous pourriez également mener des audits d'usines réguliers. Vous pouvez surveiller l'usage inapproprié de la technologie informatique, à l'aide d'un logiciel spécial. Pour des discussions plus en profondeur avec le personnel, il existe des ONG qui aident les entreprises en facilitant un dialogue par l'utilisation de diverses techniques participatives en vue d'évaluer le niveau de satisfaction dans la vie et au travail. Ceci est particulièrement utile dans des régions avec des taux élevés d'illettrisme. Le recueil d'histoires peut être utilisé pour la surveillance et peut également jouer un rôle dans votre stratégie de communication externe, en informant le public des progrès et de l'engagement constant de votre entreprise vis-à-vis du processus. Les séances de formation et le fonctionnement de vos instruments de gouvernance peuvent être évalués de manière régulière.

Horticulture en Afrique de l'Est³⁷

Plus de la moitié des fleurs achetées en Europe ou aux États-Unis sont produites en Afrique, principalement au Kenya et en Éthiopie. Le nombre de personnes, particulièrement des femmes (environ 70% des travailleurs), travaillant dans ce secteur n'a cessé de croître. Rien qu'au Kenya, plus de 2 millions de personnes ont un emploi dans l'horticulture.

Selon l'organisation «Women Working Worldwide», la pression dans ce secteur est élevée (particulièrement les jours spéciaux, tels que la Saint Valentin) pour produire un approvisionnement de fleurs fraîches et de haute qualité. Les fermes doivent faire face à des délais à respecter très serrés, ce qui a un impact sur le bien-être des travailleurs.

Le type de travail que les femmes effectuent généralement est l'emballage, la cueillette, l'entretien des parterres de fleurs et l'arrosage. Ces type de travaux demandent finesse, dextérité et une attention aux détails, tandis que les hommes assurent les travaux manuels plus lourds. Les femmes ont un accès limité à la formation, ce qui réduit leur productivité à long terme et les empêche de bénéficier de promotions à des postes supérieurs. Les travailleuses font face à un harcèlement sexuel très répandu dans les fermes de fleurs coupées, qu'elles pensent souvent devoir tolérer. Les dirigeants réclament souvent du sexe en échange de faveurs sur le lieu de travail, de primes ou de promotions. Le sentiment de honte combiné à la peur de perdre leurs emplois, ainsi que la crainte de représailles et la méconnaissance des procédures de plaintes, signifient que de nombreux cas ne sont pas signalés.

Selon l'association HIVOS, le problème de l'agression sexuelle est «grave» au Kenya, mais il y a certains développements positifs.

«Les conditions s'améliorent sur les fermes qui souscrivent aux idéaux de commerce équitable et qui ont une activité commerciale qui vise à être socialement responsable. Outre l'organisation de transports pour leurs employés, elles paient des salaires plus élevés, elles procurent un lieu de travail sûr et sain, et elles offrent aux employés des possibilités de s'organiser à travers des comités de travailleurs et comités de genre.»

Cliquez pour en savoir plus sur les expériences de [HIVOS](#) dans le secteur floricole au Kenya.

Protection des femmes et des filles sur les plantations de thé en Inde et au Kenya³⁸

Unilever est l'acheteur de thé noir le plus important au monde. La société emploie et travaille avec des milliers de fermiers et travailleurs sur les domaines de ses fournisseurs. Le secteur du thé, comme de nombreux autres secteurs dans le monde, n'est pas exempt de violence et de harcèlement. Le secteur se caractérise par un grand nombre de femmes occupant des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés, avec des risques élevés de harcèlement et de violence. La violence et le harcèlement affectent la liberté de mouvement des femmes et des filles, leurs possibilités d'éducation, leur emploi, leurs loisirs/détente, ainsi que leur capacité à s'organiser politiquement en toute sécurité, et leur droit de vivre à l'abri de la peur, la violence et le harcèlement, quel que

soit l'endroit où elles se trouvent. La violence et le harcèlement, ainsi que l'inégalité des sexes, ont un effet sur un travail décent, la santé et la dignité des travailleuses, ainsi que la durabilité de la production de thé.

Unilever a établi une approche forte des droits humains, qui inclut de s'attaquer à la violence et au harcèlement à caractère sexiste dans chaque recoin de l'organisation.

Unilever souhaite aller au-delà du respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains de l'ONU, reconnaissant que la violence et le harcèlement à caractère sexiste constituent l'une des violations des droits humains les plus répandues.

De bonnes politiques et des systèmes d'examen des plaintes fonctionnant de manière efficace, constituent les exigences minimales et les plus basiques pour les entreprises. Une politique de «tolérance zéro» concernant toute forme de discrimination, y compris le harcèlement sexuel et la violence, régit les activités et chaînes de valeur de l'entreprise.

La vision d'Unilever consiste à n'avoir aucun incident de harcèlement sexuel et de violence sur les plantations de thé auprès desquelles elle s'approvisionne. En 2013, Unilever Tea Kenya a exécuté une étude indépendante. Les causes d'agressions sont complexes, elles se produisent à différents niveaux de la société et elles sont profondément enracinées dans des normes sociales et culturelles néfastes. L'élimination de la violence et du harcèlement nécessite une approche systématique et la coopération de diverses parties prenantes, en vue de créer la transformation nécessaire. Pour cette raison, Unilever s'est associée à ONU Femmes pour mettre en œuvre un programme basé sur les droits humains dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Leur collaboration avec un éventail de producteurs, d'autorités gouvernementales, d'associations de thé, ainsi que de groupes de femmes, de jeunes et communautaires dans le secteur du thé, a offert une opportunité de créer le cadre de sécurité mondial pour les femmes dans les espaces ruraux, fondé sur les expériences dans le secteur du thé en Inde et au Kenya.

Le cadre reflète la variété des rôles que les différents partenaires peuvent jouer. Conjointement, ils ont réussi à identifier des solutions locales pour la sécurité (avec les employés de l'entreprise et la communauté); en promouvant des lois et politiques auprès des gouvernements, et en surveillant leur application au sein de l'entreprise, en augmentant la sécurité des espaces (à savoir des audits de sécurité sur les activités commerciales, l'éclairage sur les domaines, des espaces sécurisés pour l'allaitement, etc.), et en remettant en cause des normes et attitudes sociales néfastes au sein des communautés de la population active, y compris les hommes (p.ex. en organisant des conversations de village, des campagnes, et en encourageant l'engagement masculin, les amenant à être des champions de la lutte contre la violence sexiste).

7. Mesures pour prévenir, éliminer et traiter la violence sur le lieu de travail

	Prévention	Être attentifs et prendre des mesures	Surveiller et apprendre
Politique et gouvernance 	- Des politiques et déclarations claires et fermes en matière de RH, de sécurité et santé au travail (y compris les contrats, code de conduite), définition de la violence et du harcèlement, procédures, normes et valeurs, conformes aux législations internationales et locales - Recruter / engager plus de femmes à des postes de supervision et de cadre supérieure et adapter les systèmes d'évaluation des performances au niveau du travail/ des promotions - Définir clairement les incitations de prévention et les sanctions pour harcèlement pour la direction, le personnel, les fournisseurs et les clients - Constituer des syndicats, des conseils de travailleurs, et des comités anti-harcèlement, comités de règlement des conflits et comités de femmes	Des responsabilités et rôles clairs de la part du conseil d'administration, des dirigeants, du personnel, des fournisseurs sur la manière d'être attentif et de prendre des mesures Engager des conseillers accessibles chargés d'enquêter sur et de résoudre les plaintes - Des procédures claires soulignant quoi faire lorsque des incidents se produisent et que vous devez prendre des mesures Des procédures claires et explicites sur la manière d'agir avec une victime : excuses publiques, assistance, aide médicale et/ou compensation financière Des politiques claires et explicites sur la manière d'agir avec un auteur : avertissement, suspension, cessation d'emploi	- Établir une politique formelle sur la surveillance, l'apprentissage et l'amélioration en continu au sein de l'entreprise et avec les fournisseurs Évaluer les rôles et responsabilités sur la base d'une analyse des incidents et actions et comportements de parties prenantes Améliorer la gouvernance et les travaux de syndicats et comités, sur la base de vos apprentissages Dresser la liste des « points chauds » où les faits de harcèlement sont fréquents dans des zones spécifiques et suggérer une mesure correctrice
Sensibilisation 	Informar toutes les parties prenantes au sujet des lois, politiques et procédures, et contacter des personnes pour déposer des plaintes Partager des informations sur les formes de violence, comment les détecter, comment agir avec une victime et un auteur, leur impact négatif sur une personne, et pourquoi certains travailleurs sont particulièrement vulnérables. Assurer un FAQ sur les lois et la politique, les procédures et les normes et valeurs de l'entreprise Sensibiliser les dirigeants sur l'impact commercial négatif de la violence sur la productivité, la qualité, la rétention, etc., et sur les avantages découlant de l'élimination du harcèlement	Les procédures claires et les personnes de contact pour déposer plainte vous-même ou au nom de quelqu'un, sont connues de tous les employés et fournisseurs Se joindre aux initiatives de campagne d'autres parties prenantes par l'intermédiaire de la radio / de réseaux sociaux / posters Organiser des prises de parole sécurisées au cours desquelles les victimes ou groupes vulnérables peuvent parler de leurs expériences (si réalisable dans le contexte culturel) et où le personnel peut exprimer ses inquiétudes	Surveiller et partager les changements au niveau de la prise de conscience de la direction et du personnel, amorcés par la formation Surveiller et partager les avantages commerciaux obtenus grâce à la diminution de la violence et du harcèlement Rassemblements, événements publics, communiqués de presse, etc., pour montrer les effets positifs des stratégies de lutte contre la violence
Compétences 	Former les dirigeants, superviseurs, employés à la conduite appropriée, aux droits et responsabilités, au fonctionnement des comités anti-harcèlement Encourager les dirigeants et leur permettre de promouvoir la prévention de la violence et d'être un modèle de rôle ! Former les dirigeants à la fixation d'objectifs positifs, aux compétences en matière de motivation et de rétroaction en vue d'accroître la productivité et la qualité (utiliser des méthodes de formation efficaces et modernes avec discussions, présentations, jeux de rôle, jeux et histoires)	- Former les dirigeants, les cadres et dirigeants syndicaux sur la façon de reconnaître le harcèlement et d'éliminer la violence sur le lieu de travail - Former le personnel de la ligne d'assistance sur le fait d'être professionnel, patient, à l'écoute et de dispenser des réponses compatissantes - Former les cadres, dirigeants et conseillers sur la façon d'écouter une victime et d'agir avec un auteur (présumé)	Surveiller la participation aux formations du public ciblé (input) et l'efficacité de la formation (résultat) par rapport aux ICP prédéterminés Améliorer les programmes et formats des formation en compagnie des participants et sur la base de mesures des effets
Processus 	Établir un système et processus équitable et transparent pour le recrutement, la promotion, l'engagement, le paiement des salaires Créer un espace pour vos employés pour qu'ils fassent usage de leur liberté d'association Faciliter le dialogue social entre employeurs, travailleurs, représentants, gouvernement, ONG, etc., et s'engager avec les syndicats - Soutenir les employés faisant face à la violence et au harcèlement domestiques	Évaluer quotidiennement la maladie physique, les arrêts maladie, les accidents inexplicables, la tension, les bagarres et pleurs au travail, la perte de motivation au travail, la productivité, la démission et le renvoi, et le fait de rater une formation Examiner tous les incidents signalés, prendre des notes précises et impliquer les parties prenantes appropriées - Avoir en place des mesures provisoires pour traiter les plaintes, telles qu'un déplacement temporaire d'une victime ou d'un suspect de leur lieu de travail ; assister la victime pour rédiger une plainte Avoir de la clarté sur les mesures à prendre en tant que victime ou témoin dans le dépôt d'une plainte et l'obtention d'une assistance Suivi de tous les conseils et plaintes en communiquant clairement sur les prochaines étapes, actions entreprises et conséquences pour la victime et l'auteur	Enquêtes régulières et anonymes, séances de groupe et audits ciblés (en interne et avec les fournisseurs) concernant le taux de violence (en utilisant les données désagrégées par sexe) Surveiller les augmentations de productivité et de qualité dues à la diminution de la violence Surveiller les différences dans l'utilisation des réseaux sociaux pour dénicher les activités de harcèlement (p.ex. diffusion de photos de nus de collègues)
Outils 	Investir dans des outils de communication pour la sensibilisation : lancement officiel pour présenter votre politique, information, sessions, panneaux d'affichage, utiliser votre influence par le biais de chaînes de radio/télé, etc. Procurer un espace de travail sécurisé et physiquement sûr avec de bonnes conditions de travail (p.ex. structures de garde d'enfants, toilettes propres, espace de travail éclairé) et des mesures de sécurité (p.ex. issues de secours, etc.) Assurer un (accès au) transport (public) sûr et organiser un transport de groupe la nuit ou dans des zones dangereuses - Créer une atmosphère de travail positive dans laquelle le personnel se sent valorisé et en sécurité	Lignes d'assistance, applications anonymes, etc. pour permettre aux victimes d'appeler à l'aide et de déposer une plainte Caméras de sécurité basiques, caméras de sécurité intelligentes (p.ex. avec capacités de reconnaissance faciale), robots collecteurs pour repérer le harcèlement en ligne. Dialogues de groupes pour permettre aux victimes de s'ouvrir sur les faits de harcèlement et de l'effet qu'ils ont sur elles Des lieux sécurisés pour maintenir les auteurs (présumés) à l'isolement jusqu'à ce que des agents du maintien de l'ordre arrivent Des lieux sécurisés, fournitures et équipements médicaux pour soigner et traiter les victimes (premiers secours)	Des enquêtes anonymes, confidentielles (p.ex. avec des applications mobiles) pour identifier des situations à haut risque Analyser les données recueillies par l'intermédiaire de canaux formels (p.ex. lignes d'assistance, applications comptes rendus confidentiels de réunions, etc.)

8. Ressources utiles

- [Partenariat Better Work entre l'OIT et l'IFC](#)
- [Boîte à outils «Business Fighting Poverty»](#)
- [CNV Internationaal](#) (en connexion avec la confédération syndicale nationale néerlandaise CNV)
- [Fair Wear](#)
- [FNV Mondiaal](#) (en connexion avec la fédération syndicale nationale néerlandaise FNV)
- [Gender-Based Violence and Harassment in Global Supply Chains: Resource Kit, International Training Centre ILO and Fair Wear Foundation](#)
- [Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Organisation Internationale du Travail](#)
- [Guide de ONU Femmes](#)

Abréviations

CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond (fédération nationale des syndicats chrétiens néerlandais)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (confédération syndicale des Pays-Bas)
FWF	Fair Wear Foundation
VS	Violence à caractère sexiste
IFC	International Finance Corporation (société financière internationale)
OIT	Organisation Internationale du Travail
CSI	Confédération syndicale internationale
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
ICP	Indicateurs clés de performances
LGBTQI	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées
ONG	Organisation nongouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PME	Petites et moyennes entreprises
TNO	Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée
ODD	Objectif de développement durable

9. Notes de fin de document

- 1 Adriana Cruz et Sabine Klinger (2011). [Gender-based violence and harassment in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography](#). ILO: [Background paper for discussion at the meeting of experts on violence and harassment against women and men in the world of work \(3 – 6 October 2016\)](#). ILO.
- 2 La Convention 190 pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail définit la «violence et le harcèlement» comme des comportements, pratiques ou menaces «qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique», et la «violence et le harcèlement fondés sur le genre» comme «la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné», et qui comprend le harcèlement sexuel. Elle rappelle aux États membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un «environnement général de tolérance zéro».
- 3 La violence fondée sur le genre continue également à être un problème dans le secteur du vêtement indonésien. Une enquête nationale effectuée en 2016, commandée par le ministère de l'Autonomisation des femmes et de la Protection de l'enfance d'Indonésie, avec l'aide de l'ONU, a montré qu'une femme indonésienne sur trois a subi des violences physiques et/ou sexuelles au cours de sa vie. Une enquête menée en 2017 par Perempuan Mahardika dans la zone industrielle de Cakung KBN a montré que sur les 737 personnes interrogées, près de 56,6% des travailleuses avaient subi une forme de harcèlement sexuel physique ou mental. Source: [Fair Wear](#). Vous trouverez également des exemples d'allégations sur: [Fashion United](#) et sur [Business-human rights](#).
- 4 Source: [Thematic Brief](#) by Better Work/IFC, Juin 2019, p.7.
- 5 Jo Morris et Jane Pillinger, 2016. [Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit](#). ITCILO and Fair Wear Foundation: p. 52.
- 6 [COVID-19 Impact on the value chain](#) – Conceptual paper by Clingendael and Partnering for Social Impact. Juin 2020; [ONU Femmes](#), le 6 avril 2020.
- 7 Source: [ONU Femmes](#).
- 8 Bien que la majorité des gouvernements interdisent à présent la violence et le harcèlement contre les femmes de manières cohérentes par rapport à leurs obligations internationales, 46 pays ne légifèrent pas contre la violence et le harcèlement domestiques, 41 ne légifèrent pas contre le harcèlement sexuel et 59 ne légifèrent pas contre le harcèlement sexuel dans l'emploi. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, environ quatre pays sur cinq ne disposent pas de législation relative à la violence et le harcèlement domestiques et au harcèlement sexuel dans l'emploi ([UNHLP 2016: 44](#)).
- 9 Dans les pays européens, le personnel de santé, les employés des services sociaux, enseignants, contrôleurs municipaux des constructions et logements, employés d'hôtels et restaurants, commerces et transports, sont souvent mentionnés comme les secteurs avec les risques les plus élevés (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - Rapport de l'Observatoire européen des risques). Les employés qui travaillent dans des lieux qui manipulent de l'argent, des objets de valeur ou des médicaments prescrits (p.ex. caissiers/caissières, pharmaciens/pharmaciennes) sont en particulier plus vulnérables. Aux Pays-Bas, la violence et le harcèlement contre le personnel des urgences ont augmenté de manière spectaculaire depuis quelques années: 75% des membres du personnel de santé sont confrontés à la violence et au harcèlement; 73% des membres de la police, 44% des pompiers, et 75% du personnel hospitalier (Source: [SIRE 2011](#)). Plus de 25% de la population active aux Pays-Bas ont été harcelés au moins une fois par des collègues ou dirigeants. En Allemagne, selon [le Bureau fédéral de la lutte contre la discrimination](#) (2015), la moitié des personnes interrogées avaient subi une certaine forme de harcèlement. Selon l'IFC, 30 à 50% des femmes en Amérique latine, au Japon, en Malaisie, aux Philippines et en Corée du Sud, et plus de 70% des femmes en Afrique du Sud ont signalé avoir subi une certaine forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Au sein de l'UE, 75% des cadres supérieures femmes et 74% des femmes professionnelles ont signalé subir du harcèlement sexuel.
- 10 Breaking the silence: Stop the violence and harassment. Gender-based violence and harassment in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures. Bangladesh Centre for Workers Solidarity and FEMNET. 2020, p. 5.
- 11 Environ quatre travailleurs sur cinq (partie du programme Better Work) ont déclaré que le harcèlement sexuel ou les attouchements sexuels constituaient un problème dans leur usine. De plus, les réponses des travailleurs suggèrent qu'ils sont à l'aise avec l'idée de faire quelque chose par rapport à leurs problèmes, comme chercher de l'aide auprès de leur délégué syndical ou auprès du département des Ressources humaines. Entreprendre de telles actions indique que les travailleurs deviennent plus conscients de leurs droits et sont de plus en plus confiants par rapport à la recherche d'aide pour s'attaquer au problème.
- 12 Source: [Violence Against Women at the Workplace. Une étude effectuée par CNV Internationaal dans quatre pays sur quatre continents sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail](#).
- 13 Un sondage de 2011 du Washington Post-ABC News aux États-Unis a montré qu'une femme sur quatre et un homme sur dix avaient subi du harcèlement sexuel sur le lieu de travail; seuls 41% des femmes qui avaient subi du harcèlement ont déclaré l'avoir signalé auprès de leurs employeurs. Une enquête de la confédération syndicale Trades Union Congress en 2016 a montré que 4 femmes sur 5 au Royaume-Uni ne signalaient pas les faits de harcèlement auprès de leur employeur. [Trades Union Congress. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#).
- 14 Source: [Human Rights Watch 2012](#).

- 15 Sources: [Verité 2009](#); Jo Morris et Jane Pillinger, 2016, p. 24-25: p. 38; Human Rights Watch 2012.
- 16 [COVID-19 Impact on the value chain](#) – Conceptual paper by Clingendael and Partnering for Social Impact. Juin 2020.
- 17 Adriana Cruz et Sabine Klinger 2011; Jo Morris et Jane Pillinger, 2016: p. 70-71. OIT et IFC 2016. Better Work; [Addressing Gender-Based Violence and Harassment](#). Emerging Good Practice for the Private sector, CDC, European Bank, IFC. 2020.
- 18 Source: [Business Insider](#).
- 19 Source: [Cdc Group](#) - p. 28.
- 20 Les effets de la violence et du harcèlement au travail sur la santé peuvent se présenter sous diverses formes, y compris le stress, l'anxiété, les troubles du sommeil, l'incapacité à travailler, les accès de douleur, la dépression, les émotions physiques, les maux de tête, les crampes d'estomac et l'isolation sociale.
- 21 Source: [«I know I cannot quit.» The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry](#). CARE Australia. Mars 2017.
- 22 Source: [Cdc Group](#) - p. 29.
- 23 Source: Business Fights Poverty Toolkit 2019, p. 3.
- 24 Source: [Factsheet pesten, intimidatie en discriminatie op het werk](#).
- 25 Source: [IFC](#).
- 26 Source: [Unilever](#).
- 27 Source: [OIT](#).
- 28 Sur la base des données 2018 de la Banque mondiale, sur 198 pays, 59 n'ont pas de législation relative au harcèlement sexuel dans l'emploi (ONU Femmes 2019: 24).
- 29 Source: [WO=MEN Dutch Gender Platform](#).
- 30 BSR a développé un outil diagnostique pour identifier rapidement les forces de l'entreprise et les points à améliorer en ce qui concerne la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement, particulièrement contre les femmes.
- 31 Source: [What works? Reducing sexual harassment in the workplace. A rapid review of evidence](#). CARE Australia. Août 2018.
- 32 Source: McKinsey & Company on the gender gap and the case for greater diversity in the workplace.
- 33 Source: Fair Wear Foundation (2015). Setting up Anti-harassment committees and violence prevention systems: The experience of Fair Wear Foundation; and [gbviticilo](#).
- 34 Source: [OIT](#).
- 35 Comme souligné dans le guide de ONU Femmes, le dialogue social est crucial pour que la voix des travailleuses soit entendue, sur des questions telles que les longues heures de travail et les pressions de production, l'accès aux pauses toilettes, et l'introduction de systèmes de plaintes pour traiter la violence et le harcèlement au travail. ONU Femmes 2019 : p. 30.
- 36 L'accès accru à la télévision par câble dans les villages indiens a augmenté l'acceptation pour les femmes de travailler à l'extérieur du domicile et a réduit la tolérance vis-à-vis de la violence et du harcèlement domestiques (UNHLP 2016).
- 37 Jo Morris et Jane Pillinger 2016: 24-25; <http://www.women-ww.org>.
- 38 Source: [Unilever](#), The [UNW Global Safety Framework](#), p. 13; How business can tackle GBV in the world of work. A toolkit for action. Business Fights Poverty. p. 32-33.

Ceci est une publication de
Agence néerlandaise des entreprises
Prinses Beatrixlaan 2 | 2595 AL La Haye
Boîte postale 93144 | 2509 AC La Haye
T +31 (0) 88 042 42 42
E imvo@rvo.nl
www.rvo.nl/mvo

CNV Internationaal
Boîte Postale 2475
3500 GL Utrecht
T +31 030 275 1260
E internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl/fr

Numéro de publication : RVO-179-2020/BR-INT

La première version de cette publication a été commandée par le ministère des Affaires étrangères néerlandais. L'Agence néerlandaise des entreprises est un département du ministère des Affaires économiques néerlandais qui met en œuvre la politique du gouvernement pour l'agriculture, la durabilité, l'innovation, le commerce international et la coopération internationale. L'Agence néerlandaise des entreprises est le point de contact pour les entreprises, les institutions d'enseignement et les organes gouvernementaux pour des informations et conseils, le financement, la création de réseaux et les questions de réglementation.

L'Agence néerlandaise des entreprises fait partie du ministère des Affaires économiques néerlandais.

© Netherlands Enterprise Agency | © CNV Internationaal | October 2020

Tous droits réservés. Toute partie de cette publication peut être reproduite sans autorisation spécifique de la part de CNV Internationaal, à condition que la source soit indiquée comme suit: « Violence et harcèlement au travail. Un guide pour les PME en vue de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. CNV Internationaal et Machteld Ooijens, Partnering for Social Impact 2020. »