

## **INFORMATIONS SUR LE PROJET DE LA CES « SAFE AT HOME, SAFE AT WORK »**

### **Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes**

**Madrid, les 24-25 novembre 2016**

#### **1. Contexte**

La Stratégie et le Plan d'action de la CES indiquent que « la dépendance économique et les stéréotypes sexistes contribuent à l'inégalité et à la violence et demandent « la création de nouveaux instruments juridiques de lutte contre la violence envers les femmes ». Le programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes, adopté en 2012, s'est fixé pour objectif d'étudier le lien entre la violence domestique et la violence au travail. L'enquête du 8 mars 2014 a recueilli des informations auprès des affiliés de la CES sur leur façon de combattre les violences faites aux femmes et a mis en évidence des tendances et des préoccupations communes. Les résultats ont confirmé que la CES devait poursuivre ses travaux sur cette question, ce qui a débouché sur le projet « Safe at Home, Safe at Work ».

Le projet « Safe at Home, Safe at Work » de la CES vise à :

- Développer et améliorer les connaissances et les instruments des syndicats pour combattre le harcèlement et les violences faites aux femmes au travail ;
- Inscire le harcèlement et les violences faites aux femmes au programme des négociations ;
- Améliorer/promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans l'organisation du travail ainsi que dans les négociations collectives et le dialogue social ;
- Partager les initiatives réussies des syndicats et/ou des partenaires sociaux dans l'élimination du harcèlement et des violences faites aux femmes au travail ;
- Élaborer des documents afin de sensibiliser un public plus large à la nécessité d'une inclusion systématique de la perspective de genre dans la lutte contre la violence et le harcèlement au travail et étendre cette initiative aux plans sectoriel et national ;
- Formuler des recommandations et apporter des contributions concrètes aux propositions de normes internationales du travail relatives à la violence au travail.

Les objectifs du projet visent à :

- Contribuer à l'élaboration d'une stratégie syndicale à l'échelle européenne, y compris des lignes directrices visant à éliminer les violences faites aux femmes.
- Encourager davantage les syndicats à introduire des mesures de prévention du harcèlement et des violences faites aux femmes au travail.



## **2. Pourquoi la violence au travail est-elle une question qui intéresse les syndicats ?**

La violence au travail est une question qui a revêtu une importance croissante pour les négociateurs syndicaux. La violence au travail, y compris les conséquences de la violence domestique au travail, nuit gravement au bien-être, à la santé, à la sécurité et au rendement des travailleurs. En conséquence, la violence au travail est une question centrale de santé et de sécurité et reste un obstacle persistant à la réalisation de l'égalité hommes-femmes au travail et dans la société. Bien que la violence au travail ne soit pas une nouveauté, les syndicats reconnaissent aujourd'hui que la précarisation du travail, les nouvelles formes d'organisation du travail et les pressions au travail qui en découlent ont contribué à l'accroissement du harcèlement au travail et à l'invisibilité du problème. Les travailleuses, notamment les jeunes travailleuses, sont particulièrement touchées car elles travaillent souvent dans des secteurs à bas salaires et précarisés ; nombreuses sont celles qui souffrent en silence parce qu'elles craignent des représailles ou la perte de leur emploi. C'est pourquoi de nombreux syndicats reconnaissent aujourd'hui que le harcèlement sexuel au travail est une question occultée et cherchent à mieux faire connaître le caractère sexiste de la violence, qui doit être traitée comme un problème lié à des rapports de force inégaux. Il est essentiel de mettre en place des solutions sur le lieu de travail qui suscitent la confiance des travailleurs et s'attaquent aux causes sous-jacentes de la violence au travail. De même, la violence domestique représente un problème sur le lieu de travail - elle peut avoir de graves répercussions sur la participation, le rendement et la sécurité des femmes au travail. La négociation de mesures de soutien sur le lieu de travail, telles que le travail flexible, un congé rémunéré ou le changement de poste de travail, peut permettre aux femmes de conserver leur emploi, de jouir de l'indépendance financière et de bénéficier d'un soutien au travail qui les aide à quitter un partenaire violent et à vivre de manière indépendante sans crainte d'autres violences.

## **3. Données sur violence de genre au travail**

Violence de genre au travail peut revêtir de nombreuses formes ; au travail, la forme la plus courante est le harcèlement sexuel. Une étude sur les violences faites aux femmes réalisée par l'Agence des droits fondamentaux (FRA) révèle que 55 % des personnes interrogées ont souffert de harcèlement sexuel (non limité au lieu de travail) au moins une fois dans leur vie. Une enquête menée auprès de 1 533 femmes en Grande-Bretagne par le TUC révèle que les conséquences du harcèlement sont épouvantables pour les victimes et nuisent à la productivité et au moral de la main-d'œuvre. Plus de la moitié des femmes et près de deux tiers des femmes âgées de 18 à 25 ans indiquent avoir souffert de harcèlement sexuel au travail (y compris les plaisanteries à caractère sexuel, les avances sexuelles et des attouchements non désirés). Une enquête réalisée auprès de 1 005 travailleurs en 2014 par le Défenseur des droits en France révèle que plus de la moitié des femmes travaillent dans un environnement où les blagues et remarques à caractère sexiste sont fréquentes ; par ailleurs, 20 % des femmes interrogées affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel, et 30 % de celles-ci occupent un emploi précaire. Une enquête menée sur la base d'un questionnaire rédigé par le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) révèle que 80 % des 15 000 femmes employées dans neuf grandes entreprises françaises affirment avoir été régulièrement confrontées à des attitudes ou à des décisions sexistes ayant eu une incidence sur leur confiance en elles, leur bien-être et leur rendement.

En ce qui concerne la violence domestique, l'étude de la FRA révèle que plus d'une femme sur neuf a été victime de violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire actuel ou antérieur. De nombreuses études montrent que la violence domestique est souvent associée à des brutalités systématiques au fil du temps et comporte des violences physiques et sexuelles, des injustices financières et d'autres formes de contrôle coercitif, telles que le contrôle sur les enfants, la socialisation et la participation au travail. La violence domestique peut également être associée à des violences et au harcèlement de la part du partenaire ou d'un ex-partenaire sur le lieu de travail.



#### 4. Activités du projet de la CES « Safe at Home, Safe at Work » :

Les activités suivantes ont été menées dans le cadre du projet « Safe at Home, Safe at Work » :

- Des travaux de recherche comprenant des visites dans onze États membres de l'UE afin d'interroger les syndicats et les organisations de femmes.<sup>1</sup> Ces travaux ont débouché sur la réalisation de onze études de cas présentant des informations sur les actions syndicales et les bonnes pratiques pour lutter contre les violences faites aux femmes, les défis à relever et des recommandations pour y parvenir.
- Des entretiens avec des organisations européennes et des fédérations syndicales européennes.
- Une conférence européenne, qui s'est tenue à Madrid en novembre 2016.
- Un rapport final de synthèse, qui décrit les actions et les bonnes pratiques des syndicats nationaux et européens et formule des recommandations à l'intention des syndicats, à l'échelle nationale et européenne, et des organisations européennes.

#### 5. Résumé des principaux thèmes et questions dans les études de cas par pays

##### 5.1 La négociation collective pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et la violence de genre au travail

La négociation collective constitue un mécanisme important pour adopter des mesures de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail, soit dans le cadre de conventions qui abordent la question de la violence à l'encontre de tous les travailleurs, soit dans le contexte de questions spécifiques, telles que le harcèlement sexuel au travail.

Dans de nombreux États membres de l'UE, le harcèlement et la violence de genre au travail ont été, dans une large mesure, considérés comme une question de bien-être au travail, souvent dans le cadre des politiques de santé et de sécurité ou d'autres initiatives visant à combattre le harcèlement et la violence à l'encontre de tous les travailleurs. Une attention renouvelée a été accordée à la violence et au harcèlement au travail depuis l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, conclu en 2007 par les partenaires sociaux européens (BusinessEurope, CES, CEEP et UEAPME). Cet accord européen de 2007 comprend une définition commune de la violence et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et prévoit des mesures visant à prévenir, à gérer et à éliminer la violence au travail. Certaines confédérations ont conclu des accords-cadres à l'échelle nationale et sectorielle afin de mettre en œuvre l'accord, comme c'est le cas en Italie et en France, d'autres ont introduit de nouvelles clauses dans des conventions existantes à l'échelle sectorielle ou au niveau de l'entreprise ; des recommandations, des déclarations ou des prises de position conjointes ont également été adoptées. Au Danemark, par exemple, la Confédération des employeurs (DA) et la Confédération des syndicats (LO) ont publié une déclaration sur la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail. En Bulgarie et en Slovénie, des accords types ont été établis afin de mettre en œuvre l'accord-cadre européen de 2007 ; cependant, les employeurs ont jusqu'à présent refusé de signer ces accords. L'accord-cadre européen de 2007 a également inspiré un accord européen, conclu par les partenaires sociaux des secteurs du commerce, de la sécurité privée, de la santé, de l'éducation et les représentants des collectivités locales (FSESP, UNI EUROPA, CSEE, HOSPEEM, CCRE, FEEE, EUROCOMMERCE, CoESS) (juillet 2010). Cet accord comprend des lignes directrices pour combattre la violence et le harcèlement au travail, par exemple de la part des consommateurs et des patients.

Certains syndicats abordent les violences faites aux femmes comme une question d'égalité hommes-femmes, d'autres l'envisagent sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail et, de plus en plus, comme un risque psychosocial sur le lieu de travail. Sont présentés ci-dessous

---

<sup>1</sup> Belgique, Bulgarie, Danemark, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Slovénie, Espagne et Royaume-Uni.



quelques exemples de conventions collectives et de politiques négociées conjointement qui visent à prévenir et à combattre la violence de genre, y compris le harcèlement sexuel au travail :

- **Bulgarie** : Des conventions sectorielles dans les domaines de la santé, de l'éducation et des transports, relatives à la prévention de la violence de genre, ont été conclues dans plusieurs secteurs dans le cadre d'accords sur l'égalité hommes-femmes. Dans le secteur des transports, des accords contre la violence à l'égard des femmes au travail ont été conclus via quatre accords à l'échelle municipale (conclus entre le syndicat des transports, la FTTUB, et les collectivités locales). Un volet spécial sur « la protection contre la violence au travail et l'égalité hommes-femmes » a été négocié dans le cadre de la convention collective sectorielle de 2010-2012 et comporte des mesures conjointes des employeurs et des syndicats afin de prévenir la violence, basées sur une politique de tolérance zéro.
- **Italie** : Plusieurs conventions collectives sectorielles abordent le harcèlement sexuel. Un accord conclu avec l'entreprise du secteur de l'énergie ENEL dans le cadre de l'accord d'entreprise sur le bien-être « People Care in ENEL » couvre la santé et le bien-être et aborde le harcèlement sexuel et la violence au travail. Dans les industries du bois, une convention relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail a été conclue par les trois syndicats du secteur de la construction et les employeurs. Les syndicats utilisent cette convention afin de mettre en œuvre des accords conclus à l'échelle territoriale et au niveau de l'entreprise.
- **Slovénie** : Plusieurs conventions sectorielles sur la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel ont été conclues. Un exemple de bonne pratique est la convention collective dans le secteur bancaire, qui précise que l'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel et qui inclut le droit des travailleurs de prendre un congé de maladie s'ils ont subi des violences au travail. Un autre exemple de bonne pratique sur le lieu de travail est l'accord conclu entre Mercator (chaîne de supermarchés) et ZSSS (section du commerce de détail) contre le harcèlement sexuel et tout type de harcèlement et de vexations sur le lieu de travail, qui institue, sur la base d'une politique de tolérance zéro, des procédures claires de traitement des plaintes et un soutien aux victimes de harcèlement sexuel, de harcèlement et de vexations. Cet accord est l'aboutissement d'un processus de consultation des travailleurs et représente un modèle utile pour d'autres accords d'entreprise en Slovénie. L'entreprise et les syndicats ont établi un dialogue social fort, et des efforts sont déployés pour résoudre tous les problèmes par le dialogue.
- **Aux Pays-Bas**, une attention particulière a été accordée au cours des dernières années à la violence au travail et au bien-être de tous les travailleurs. Auparavant, de nombreuses conventions collectives comprenaient des dispositions obligeant les employeurs à interdire le harcèlement sexuel et/ou à établir une procédure de plainte et à fournir des conseils sur le lieu de travail, qui se sont traduites par des codes de conduite et des politiques internes sur les procédures applicables sur le lieu de travail dans les entreprises. La convention collective dans les transports publics, par exemple, accorde une attention particulière au harcèlement sexuel et formule des recommandations telles que la nomination d'un conseiller confidentiel et l'établissement d'une procédure de plainte.
- **France** : Les syndicats ont inclus le harcèlement sexuel et la violence de genre au travail dans la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le cadre des obligations des employeurs de prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail. Parmi les exemples de bonnes pratiques figure un accord conclu en 2013 avec l'entreprise d'aéronautique et de défense SAFRAN, sur « la prévention du harcèlement sexuel et de la violence au travail ». Un autre exemple est l'accord sur l'égalité professionnelle conclu avec La Poste en 2015, qui comporte un volet sur la prévention de la violence et du harcèlement sexuel au travail, des actes de violence commis par des clients et de la violence domestique. Dans le secteur public, un accord sur l'égalité professionnelle, conclu en 2013, énonce l'obligation de prévenir tout type de violence



fondée sur le genre et prévoit une formation et des mesures pour prévenir la violence, qui relèvent des obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

- **Allemagne** : La loi générale de 2016 sur l'égalité de traitement en Allemagne mentionne l'obligation des représentants du comité d'entreprise de constituer un comité chargé de combattre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle au travail. Parmi les exemples de bonnes pratiques figure un accord conclu par le comité d'entreprise de Volkswagen AG afin de prévenir et de dénoncer tout type de discrimination, de harcèlement et de harcèlement sexuel. La politique de Deutsche Telekom AG, adoptée en 2009, aborde le harcèlement sexuel et la violence au titre de l'objectif de créer un lieu de travail exempt de toute violence physique ou psychologique. Cette politique a débouché sur la formation de personnes en charge des questions de harcèlement, qui donnent des conseils et apportent un soutien aux victimes. L'entreprise Deutsche Bahn AG a adopté en 2016 un accord d'entreprise « pour l'égalité de traitement et la protection contre le harcèlement (sexuel) et la discrimination », qui comprend une formation à l'intention des cadres et des travailleurs ainsi que des lignes d'assistance pour les victimes. Par ailleurs, l'entreprise a fourni une formation d'auto-défense contre les violences physiques et sexuelles perpétrées par les clients.
- **Belgique** : En 2004, les trois confédérations syndicales (FGTB, CGSLB et CSC) ont signé une charte sur le « gender mainstreaming » par laquelle ils se sont engagés à intégrer la dimension de genre dans leurs syndicats respectifs. L'un des objectifs est d'inclure la violence de genre et le harcèlement sexuel dans les initiatives sur le bien-être au travail, notamment dans la prévention des risques psychosociaux, via les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail. Les risques psychosociaux, y compris la prévention de la violence, font partie de la formation des nouveaux représentants des travailleurs dans les comités chargés de la santé et de la sécurité.
- **Irlande** : Un code de bonnes pratiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail a été adopté par l'Autorité pour l'égalité, en consultation avec l'organisation patronale IBEC et la Confédération irlandaise des syndicats. L'objectif est de créer « des environnements de travail exempts de harcèlement sexuel et de harcèlement dans lesquels la dignité de chacun est respectée ». Ce code formule des orientations concrètes à l'intention des employeurs, des syndicats et des salariés sur ce que l'on entend par harcèlement sexuel et harcèlement au travail, sur les moyens de prévenir et les mesures à prendre s'ils se produisent, afin de veiller à ce que des procédures adéquates soient en place pour faire face à ce problème et éviter qu'il ne se reproduise. Le code a constitué une base importante de l'adoption conjointe et de la mise en œuvre de politiques et procédures applicables sur le lieu de travail.

## 5.2 La violence domestique au travail

La violence domestique au travail est une question syndicale et de négociation collective relativement nouvelle. Certains syndicats négocient néanmoins des conventions et des politiques d'entreprise qui permettent aux victimes de violence domestique de conserver leur emploi. Les données montrent qu'à la violence domestique est souvent associé un niveau élevé de contrôle coercitif, qui contraint les victimes à prendre un congé de maladie ou à quitter leur emploi. Des mesures telles que le congé payé temporaire, le conseil, le soutien, la planification de sécurité initiale, les changements de poste de travail ou d'espace de stationnement, la fourniture d'informations sur les organisations de soutien spécialisées et les mesures de sûreté en cas de harcèlement au travail sont des moyens par lesquels les représentants syndicaux ont soutenu les victimes et négocié des mesures pour leur protection, y compris un congé temporaire, en particulier lorsqu'elles quittent un partenaire violent. Des syndicats au Danemark, en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et en Lituanie ont participé aux projets financés au titre du programme Daphné III de l'UE sur la violence domestique au travail. Cette participation a débouché sur des lignes directrices, des formations et des politiques d'entreprise.



- **Espagne** : La loi organique 1/2004 relative à la protection contre la violence domestique vise à combattre les actes de violence considérés comme discriminatoires et comprend des mesures visant à permettre aux victimes de violence domestique de conserver leur emploi. Aujourd'hui, de nombreuses conventions collectives, des protocoles sur le harcèlement et la violence et des plans d'égalité hommes-femmes comprennent des dispositions relatives à la violence domestique. Les clauses prévoient d'informer les victimes de leurs droits, de prévenir la violence domestique par la formation, des horaires flexibles et le congé rémunéré ou non. Les clauses relatives au congé rémunéré permettant aux femmes de se présenter aux consultations des médecins et aux rendez-vous avec des avocats sont courantes. L'entreprise du secteur de l'énergie Ednessa, par exemple, prévoit des horaires révisés et flexibles, une assistance sociale, une assistance juridique, des mesures de sûreté et des conseils aux victimes. Certaines entreprises contribuent au déménagement, au logement, aux frais de déplacement, aux dépenses associées à la garde des enfants et aux frais scolaires. Dans le secteur bancaire, les victimes de violence domestique bénéficient de prêts sans intérêts.
- **Danemark** : FIU-Equality (une organisation de formation établie à titre de collaboration entre trois syndicats, 3F, HK et Dansk Metal) a réalisé des travaux innovants sur la violence domestique au travail. FIU-Equality offre des formations régulières, à l'intention des délégués syndicaux, sur la prévention de la violence domestique sur le lieu de travail et les moyens d'y faire face, organise une conférence annuelle et décerne un prix qui récompense les politiques d'entreprise innovantes. Un exemple récent de cette distinction est la négociation d'une politique pour l'administration fiscale danoise, SKAT, sur « la violence, l'intimidation et le harcèlement », qui comporte une clause sur le soutien aux victimes de violence domestique au travail. Cette politique couvre 4 000 travailleurs.
- **Royaume-Uni** : Les syndicats ont commencé à aborder la violence domestique au travail au moyen d'actions de sensibilisation et dans le cadre de la négociation des politiques d'entreprise, sur la base de clauses types et de recommandations sur la violence domestique établies par le TUC et différents syndicats. Le syndicat du service public, UNISON, est parvenu à faire adopter des politiques d'entreprise dans les secteurs publics de la santé et des collectivités locales, et a soutenu les négociateurs au moyen de formations, d'un document d'orientation et d'une clause type sur la violence domestique au travail pour le secteur public. Le document d'orientation d'UNISON « Violence domestique et mauvais traitements : une question syndicale » définit ce que les représentants syndicaux peuvent faire pour prévenir la violence domestique au travail et négocier des politiques d'entreprise. Le syndicat des travailleurs du commerce de détail, USDAW, a publié en 2016 un document d'orientation à l'intention des représentants syndicaux sur « la violence domestique et les mauvais traitements », qui inclut également la violence dans les relations entre personnes de même sexe ; un prospectus résume l'aide et le soutien apportés aux femmes qui pourraient être confrontées à des situations de violence domestique.
- **Pays-Bas** : Le projet « Le nouvel avenir » (le syndicat FNV en partenariat avec le Conseil des femmes néerlandaises et des associations de foyers pour femmes) a mis l'accent sur la participation au travail et l'indépendance financière des victimes, qui sont considérées comme des formes importantes de protection contre la violence domestique. Plus de la moitié des participantes à un projet pilote de formation dans la province d'Overijssel en 2012-2013 travaillent ou sont actives dans le secteur associatif. Aujourd'hui, le projet est mis en œuvre dans huit collectivités locales.
- **France** : L'accord de La Poste de 2015 sur l'égalité professionnelle comprend un volet sur la violence au travail et la violence domestique au travail, qui prévoit une aide au logement, une ligne d'assistance gratuite, des possibilités de réaffectation au travail et des informations sur des organisations de soutien spécialisées. L'accord de Carrefour SA Hypermarchés de 2012 indique que la prévention de la violence domestique au travail fait partie de la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise d'informer et de former les salariés sur ce sujet. L'accord de PSA Peugeot Citroën de 2014 comprend une clause sur



le soutien aux travailleuses victimes de violences domestiques. Cet accord a débouché sur la formation de 150 cadres aux moyens d'identifier la violence de genre. Des initiatives de sensibilisation ont également été prises, telles que le dépliant « Êtes-vous une victime ? ». Les plans d'égalité hommes-femmes des ministères des finances et de l'économie mentionnent la violence au travail et la responsabilité du personnel et des directeurs des ressources humaines de disposer d'outils permettant de prévenir la violence domestique au travail.

### 5.3 Mieux faire connaître la violence de genre et faire campagne pour y mettre fin

Le projet « Safe at Home, Safe at Work » et l'enquête du 8 mars 2014 de la CES montrent que de nombreux syndicats font activement campagne pour mettre fin à la violence de genre. Les partenariats entre les syndicats et les ONG ont représenté une partie importante de ce travail. La collaboration étroite entre le TUC, la Coalition britannique pour éliminer la violence faite aux femmes et le projet « Sexisme Ordinaire » en est un exemple. Un autre exemple, en Italie, est le partenariat entre l'ONG Telefono Rosa et les trois confédérations syndicales, qui comprend des formations et des activités de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes.

Parmi les exemples de programmes de sensibilisation figurent :

- **Danemark** : Un groupe de travail conjoint et une campagne commune (2016-2019) de quatre syndicats (3F, HK, Service Forbodun et le Syndicat du personnel technique) pour combattre le harcèlement sexuel visent à mieux faire connaître le harcèlement sexuel au travail et à élaborer des stratégies syndicales communes afin de s'attaquer à ce problème. La Fédération syndicale des travailleurs danois, 3F, a mené des actions de sensibilisation au harcèlement sexuel au moyen d'affiches, de documents d'orientation à l'intention des membres des syndicats et d'une page Facebook « Non au harcèlement sexuel ». Les campagnes menées par les syndicats du secteur des soins de santé afin de prévenir la violence à l'égard des travailleurs des soins de santé, dans un contexte caractérisé par la pression au travail, le risque de travailler seul et le manque de personnel, ont contribué à remédier à ce problème.
- **Italie** : Les syndicats ont une longue tradition de campagnes contre la violence à l'égard des femmes. La CISL a créé en 2001 une plateforme pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants, qui formule des recommandations sur les moyens de s'attaquer conjointement à ce problème. En 2012, les trois confédérations ont élaboré une proposition et un protocole conjoints afin d'améliorer la compréhension de la violence à l'égard des femmes et de la combattre, ainsi qu'un plan et un protocole de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Les trois confédérations ont organisé des séminaires et des événements de sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- **Royaume-Uni** : Les sections des femmes dans les syndicats ont mené des campagnes appelant à une tolérance zéro face à la violence à l'égard des femmes. Parmi les exemples figurent les campagnes d'information et une ligne directe mises en place par le syndicat des acteurs et du divertissement Equity afin d'encourager les personnes à signaler les cas de vexations et de harcèlement. Le syndicat Unite a mené une campagne sur la violence dans le secteur hôtelier, où de nombreuses travailleuses migrantes sont menacées de violence et de harcèlement. Le syndicat des enseignants NASUWT a mené plusieurs campagnes sur l'accès des filles à une éducation exempte de violence et d'agressions sexuelles. Le syndicat des journalistes NUJ a mené des campagnes sur le sexisme et la représentation des femmes et des filles dans les médias. USDAW mène régulièrement des campagnes en faveur des femmes, y compris une campagne récente pour la sûreté du déplacement domicile-travail des femmes. UNISON a créé une affiche « Nous ne détournerons pas le regard » sur la violence domestique au travail, qui a été largement distribuée par le syndicat afin d'être placée sur les lieux de travail.



## **6. Difficultés mises en évidence par les syndicats dans la lutte contre le harcèlement et la violence à l'égard des femmes au travail**

Le projet « Safe at Home, Safe at Work » a mis en évidence une série de difficultés que rencontrent actuellement les syndicats :

- Mieux faire connaître le harcèlement sexuel et à la violence au travail reste un défi, car il s'agit d'une question occultée sur le lieu de travail. Les travailleurs craignent des représailles s'ils signalent des cas. Par ailleurs, le niveau de compréhension des causes du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence à l'égard des femmes reste faible.
- La crise économique et les mesures d'austérité ont entraîné des réductions du financement des services essentiels, y compris le financement du soutien spécialisé dans le domaine de la violence domestique. La réduction du financement des soins de santé, par exemple, a contribué à l'accroissement des niveaux de violence et de harcèlement au travail, y compris les violences perpétrées par des tiers.
- Le développement du travail atypique et la précarisation du travail, qui touchent en particulier les secteurs à prédominance féminine, ont accru les risques de violence et de harcèlement au travail.
- Une culture de rôles, de relations et de stéréotypes de genre se perpétue à cause de la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes au travail, dans la société et dans la famille.

## **7. Recommandations aux affiliés de la CES : dix choses que les syndicats peuvent faire pour combattre le harcèlement et la violence à l'égard des femmes au travail**

1. Donner un degré de priorité élevé au dialogue social entre les employeurs et les syndicats, en adoptant des politiques et des procédures conjointes et en menant des activités de sensibilisation auprès des cadres et des travailleurs.
2. Veiller à ce que des femmes occupent des postes de haut niveau au sein des équipes de négociation, car cela s'est révélé essentiel pour que les questions de violence à l'égard des femmes et de harcèlement sexuel figurent au programme des négociations, notamment dans les secteurs à prédominance masculine.
3. Élaborer des documents d'orientation, des politiques d'entreprise types et former les représentants syndicaux à négocier des accords et des politiques visant à combattre le harcèlement sexuel au travail et à prévenir la violence domestique au travail.
4. Faire en sorte que les initiatives dans les domaines de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail soient fortement axées sur les causes du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes au travail et sur les solutions pour y remédier, en tenant compte des inégalités entre les hommes et les femmes et de la discrimination.
5. Informer et soutenir les travailleurs qui subissent le harcèlement sexuel et la violence domestique.
6. Travailler en partenariat avec les ONG et les associations spécialisées dans la violence à l'égard des femmes, en réalisant des campagnes et des enquêtes syndicales afin de mieux faire connaître l'étendue et la nature de la violence à l'égard des femmes au travail.
7. Encourager les dirigeants syndicaux, les négociateurs et les hommes en général à sensibiliser l'opinion publique et à militer pour une politique de tolérance zéro face à la violence à l'égard des femmes.
8. Mettre en évidence les arguments économiques et sociaux en faveur de la lutte contre la violence au travail, y compris l'argument selon lequel la lutte contre la violence au travail peut contribuer à améliorer les relations de travail, à renforcer le bien-être au travail, à conserver les travailleurs, à réduire l'absentéisme, à accroître la motivation et la productivité.
9. Militer pour l'inclusion de mesures visant à combattre le harcèlement sexuel et la violence au travail et la violence domestique au travail dans les plans d'action nationaux contre la violence à l'égard des femmes.
10. Mettre en œuvre des mesures pour aborder la violence à l'égard des femmes dans les conventions sectorielles et les déclarations conjointes des partenaires sociaux européens.



## 8. Recommandations à l'intention de la CES

1. Veiller à ce que la violence de genre figure au premier rang des priorités dans les travaux et les politiques de la CES et de ses affiliés.
2. Élaborer des documents d'orientation sur les meilleures pratiques, y compris des accords d'entreprise types, afin que les affiliés les diffusent auprès des représentants syndicaux, des représentants en matière de santé et de sécurité et des équipes de négociation en vue de soutenir les efforts de négociation visant à prévenir et à éliminer la violence de genre au travail.
3. Inscire la prévention de la violence à l'égard des femmes au programme des formations de l'ETUI et élaborer des matériels de formation qui peuvent être diffusés parmi les affiliés.
4. À l'aide des travaux du Comité des femmes et du comité de négociation collective de la CES, établir des objectifs européens et nationaux en ce qui concerne les moyens de lutter contre la violence à l'égard des femmes au travail.

