

VIOLENCE ET CÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



**Guide de formation syndicale sur la convention
190 et la recommandation 206 de l'OIT**

INDICE

03	AVANT-PROPOS
04	INTRODUCTION
05	OBJECTIFS DU GUIDE / CE QUE CONTIENT CE GUIDE
06	UNITÉ 1 -Le rôle de l'OIT -Qu'est-ce qu'une convention de l'OIT?
07	Pourquoi la C190 est-il si importante? -Fiche de ressources 1
08	UNITÉ 2 DES DÉFINITIONS FONDAMENTALES POUR CHANGER LE MONDE DU TRAVAIL 2.1 Qu'entend-on par violence et harcèlement?
09	2.2 Qu'est-ce que la violence sexiste ou le harcèlement?
12	RÉSUMÉ DE L'UNITÉ
13	FICHE D'ACTIVITÉ / Les causes de la violence et de la violence fondée sur le genre
14	FICHE DE RESSOURCES 2
15	UNITÉ 3 / La violence dans le monde du travail. QUI EST L'AUTEUR DE LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL?
18	QUI EST LE PLUS À RISQUE?
19	LES CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT
20	RÉSUMÉ DE L'UNITÉ
21	FICHE D'ACTIVITÉ 2 -Violence sur le lieu de travail, causes et conséquences.
22	FICHE D'ACTIVITÉ 3 -Le harcèlement sexuel - savons-nous de quoi il s'agit?
23	HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL, QUE SAVEZ-VOUS?
24	Réponses.
25	FICHE DE RESSOURCES.
26	UNITÉ 4 / VIOLENCE DOMESTIQUE ET MONDE DU TRAVAIL -La violence domestique peut affecter le travail de la personne qui en est victime de la manière suivante -D'un autre côté, la violence domestique affecte tout le monde sur le lieu de travail.
27	FICHE DE RESSOURCES
28	FICHE D'ACTIVITÉ
29	L'affaire Maria
30	UNITÉ 5 / CONVENTION 190 ET RECOMMANDATION 206 DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL
36	FICHE D'ACTIVITÉ
38	FICHE DE RESSOURCES / BIBLIOGRAPHIE

AVANT-PROPOS

La convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT ont constitué une étape importante dans la lutte pour l'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et une victoire pour le mouvement syndical, en particulier pour les femmes syndicalistes. Elles ont poussé, lutté et fait pression pour l'adoption de cette convention, apportant avec elles un message clair: **la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne peuvent être tolérés**, et comme les femmes sont les plus touchées, la violence fondée sur le genre, le harcèlement sexuel et la violence domestique doivent être pris en compte. La violence et le harcèlement sont plus qu'un problème de santé et de sécurité au travail: il s'agit d'une épidémie mondiale qui doit être éradiquée.

Selon les statistiques des Nations unies, 818 millions de femmes dans le monde ont subi des violences sexuelles ou physiques chez elles, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail. Plus d'un pays sur trois n'a pas de loi contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et on estime à 235 millions le nombre de femmes non protégées¹.

La convention C190 peut changer des vies, car c'est la première fois dans l'histoire qu'une convention consacre le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement criminel, la violence fondée sur le sexe et la violence domestique (qui a un impact direct sur l'environnement de travail des personnes concernées).

Alors que les syndicats font pression pour que la convention soit ratifiée dans un nombre croissant de pays, nous ne devons pas attendre pour l'utiliser. Les syndicats peuvent mettre en œuvre la convention C190 dans les conventions collectives et les accords mondiaux afin d'obtenir de meilleurs outils de protection.

Les syndicats font partie de la solution et nous voulons que cette convention devienne l'outil mondialement accepté pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Ce guide fournit des outils conceptuels et des activités permettant aux **syndicats de continuer à être les promoteurs du changement**. Le département de l'égalité des chances d'UNI estime que la démocratisation de l'information et l'autonomisation d'un plus grand nombre de travailleurs sont essentielles pour promouvoir les dirigeants syndicaux qui, à leur tour, mobilisent un plus grand nombre de personnes dans cette lutte. Former davantage de personnes pour aider à démanteler les préjugés, les rôles inégaux et les structures de pouvoir, pour construire des lieux de travail égaux, inclusifs, plus sûrs et plus sécurisés ; en bref, pour créer des sociétés plus justes et plus égalitaires.

Verónica Fernández Méndez
Cheffe du département de l'égalité des chances d'UNI Global Union

1 - Faits et chiffres : Mettre fin à la violence contre les femmes. ONU Femmes.
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

INTRODUCTION

La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent un abus de pouvoir. La violence et le harcèlement touchent particulièrement les personnes occupant les **emplois les plus vulnérables**, qui n'ont qu'un accès limité à leurs droits sur des questions telles que la liberté d'association, la négociation, le travail décent, la non-discrimination et l'accès à la justice.

Au sein de ces groupes, les **femmes sont représentées de manière disproportionnée**, car les relations de pouvoir inégales, les bas salaires, le travail précaire et d'autres conditions de vulnérabilité les exposent constamment à la violence.

L'adoption de la convention 190 et de la recommandation 206 de l'OIT est un moment historique, car il s'agit du premier instrument international à consacrer le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la violence fondée sur le genre et la violence domestique.

Ce guide est conçu pour un atelier ou une activité de formation de deux jours, mais comme tous les documents publiés par le département, il est lié à d'autres documents et campagnes menés depuis plus de dix ans. Notre objectif est que les syndicats s'approprient tout ce matériel et l'utilisent en totalité ou en partie dans des programmes, des ateliers, des vidéos, des campagnes ou toute autre activité de diffusion, de formation et de renforcement des capacités destinée à leurs membres, formateurs, dirigeants ou représentants, en fonction des besoins locaux et individuels de chaque organisation.

Par conséquent, bien que le guide se concentre sur la convention 190 de l'OIT, il fournit des ressources et des liens vers d'autres campagnes qui peuvent être utilisés par les formateurs comme outils pour approfondir des questions spécifiques ou pour mener des programmes plus vastes.



“ Les syndicats se sont battus sans relâche pour obtenir cette convention. Maintenant qu'elle est entrée en vigueur, nous devons veiller à ce que davantage de pays la ratifient et à ce qu'elle soit correctement mise en œuvre. Le chemin à parcourir est encore long et les syndicats doivent acquérir les connaissances nécessaires qui leur permettront de mettre en œuvre la convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT afin que tous les travailleurs vivent dans un monde exempt de violence et de harcèlement.

Christy Hoffman

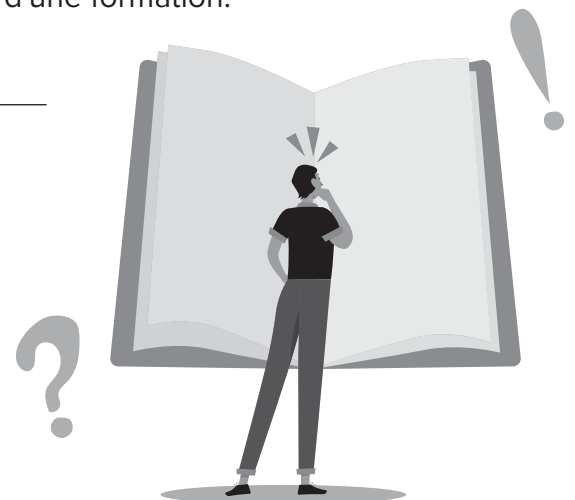
Secrétaire générale d'UNI Global Union

OBJECTIFS DU GUIDE

- Former et éduquer les membres sur ce qu'est la violence et le harcèlement dans le monde du travail et sur leurs droits.
- Expliquer la portée et l'importance du règlement C190 et de la recommandation R206 qui l'accompagne, en particulier pour les travailleuses.
- Encourager les syndicats à utiliser ces instruments et à les intégrer dans le programme de négociation et les conventions collectives.
- Encourager les syndicats à soutenir le travail des Fédérations syndicales internationales dans la négociation d'accords-cadres mondiaux, afin d'inclure un langage basé sur ces instruments (C190 / R206).
- Construire des syndicats plus forts, des membres informés de leurs droits et capables de mobiliser un plus grand nombre de personnes dans l'action syndicale et la syndicalisation.

CE QUE CONTIENT CE GUIDE

- Définition des concepts et principes de base appliqués par la Convention et la Recommandation
- Fiches de ressources à utiliser dans les programmes/ateliers/conférences
- Fiches d'activité à réaliser en personne ou en ligne
- Des ressources supplémentaires pour augmenter les outils disponibles lors de la planification d'une réunion, d'une campagne ou d'une formation.



Unité 1 LE RÔLE DE L'OIT

L'Organisation internationale du travail (OIT), **est la seule agence tripartite des Nations unies**. Cela signifie qu'elle réunit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs (représentés par les syndicats), pour fixer des normes de travail, formuler des politiques internationales et élaborer des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous.

Les syndicats et les organisations d'employeurs sont représentés à parts égales, avec 25 % des voix chacun. Les gouvernements disposent des

50% restants. Cela signifie que les syndicats jouent un rôle très important dans l'élaboration de nouvelles normes internationales.

La Conférence internationale du travail (CIT), se réunit une fois par an pour adopter de nouvelles normes internationales du travail, telles que des conventions.

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION DE L'OIT?

Il s'agit d'un instrument juridique convenu par les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les employés. Une fois ratifiée (incorporée dans le droit national), dans un pays, elle est juridiquement contraignante (obligatoire). Une convention définit et établit des normes internationales sur la liberté d'association, le droit au travail, le droit à la négociation collective et, dans le cas de la C190, sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Par conséquent, les gouvernements qui ratifient le règlement C190 doivent mettre en œuvre les lois et les mesures politiques nécessaires pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Les normes internationales du travail sont soutenues par un système de contrôle unique au niveau international, qui contribue à garantir que les pays mettent en œuvre les conventions qu'ils ratifient².

Toutefois, cela n'exclut pas que nous puissions déjà utiliser la convention 190 et la recommandation 206 pour inclure des clauses dans les conventions collectives, pour améliorer ou modifier les politiques, et pour travailler avec les employeurs afin de garantir que les politiques de santé et de sécurité incluent la violence et le harcèlement, et plus spécifiquement la violence fondée sur le genre.

“

Notre expérience à ce jour montre que le processus de ratification et de mise en œuvre nécessite une participation et un activisme au niveau local, ainsi qu'un engagement et un leadership féministes pour garantir que la convention ne devienne pas simplement une autre norme internationale stérile, mais qu'elle change le monde du travail au profit des travailleuses.

Patricia Nyman - Présidente des femmes d'UNI

2 - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>



POURQUOI LA C190 EST-IL SI IMPORTANTE ?

- Parce qu'elle protège **tous les travailleurs**, quel que soit leur statut contractuel: stagiaires, apprentis, travailleurs en fin de carrière, volontaires et demandeurs d'emploi.
- Parce qu'elle met fortement l'accent sur la **violence fondée sur le genre. Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.**
- Parce qu'elle couvre tous les secteurs: public et privé, rural et urbain, économie formelle et informelle.
- Parce que son champ d'application est le **monde du travail, qui ne se limite pas au lieu de travail physique.**
- Et parce que, pour la première fois, elle donne **une définition**, un champ d'application et une approche clairs, complets et intégrés de la prévention et de la lutte contre la violence et le harcèlement au travail dans le monde entier, en désignant clairement les responsabilités des employeurs publics et privés, des travailleurs, des travailleuses, de leurs organisations respectives et des gouvernements, et en formulant des stratégies conjointes de collaboration.

Fiche de ressources 1

▶▶ NOUS PRÉSENTONS LA QUESTION:

● LE TRAVAIL DE L'OIT

Vidéo. <https://www.youtube.com/watch?v=UzrXr5lmLGO>

Durée 5:30 min

Version anglaise <https://www.youtube.com/watch?v=dq0AxeDxpEI&t=7s>

● CONVENTION 190

Vidéo UNI

<https://www.youtube.com/watch?v=aTQIYXbiBnw>



Ces vidéos peuvent servir d'introduction à l'activité de formation C190, en présentant au public cible les concepts fondamentaux qui seront développés ultérieurement.

Unité 2

DES DÉFINITIONS FONDAMENTALES POUR CHANGER LE MONDE DU TRAVAIL

Comme indiqué plus haut, l'importance de la convention 190 réside dans l'inclusion de définitions claires et complètes de ce qui constitue la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ce qui élimine les éventuels vides juridiques dans les pays, les entreprises ou les organisations qui vont élaborer des politiques en la matière.

2.1 Qu'entend-on par **violence et harcèlement**?

La Convention 190 fait référence à la violence et au harcèlement comme à un concept composite unique englobant **"un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se manifestent une seule fois ou de manière répétée, qui visent à causer ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et inclut la violence et le harcèlement fondés sur le genre"**.



Le sens commun associe la violence et le harcèlement à une agression physique ou verbale, mais ils se présentent sous des formes très diverses, par exemple:

- **Violence physique**
- **Violence psychologique** (violence verbale et émotionnelle), y compris le harcèlement, les brimades, les menaces, la violence verbale et les comportements hostiles.
- **La violence en ligne**, y compris les menaces, les insultes, les commentaires abusifs, la cyberintimidation, le cyberharcèlement, le trolling, les discours de haine, les commentaires abusifs et l'envoi d'images obscènes.
- **Harcèlement sexuel**
- **Brimades et harcèlement moral**
- La **violence économique**, y compris la limitation ou le contrôle des revenus, ainsi que le fait d'être moins bien payé pour effectuer la même tâche.
- La **violence institutionnelle**, y compris les conditions et modalités de travail abusives, entraînant des préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques.
- La **violence domestique** dans le mariage, les unions de fait et les partenariats, y compris les relations en cours ou terminées.
- **Violence fondée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.**
- La **violence symbolique**, qui prend la forme de stéréotypes, de messages, d'icônes ou de signes qui transmettent et reproduisent l'inégalité et la discrimination à l'égard des femmes et des filles.

2.2 Qu'est-ce que la violence sexiste ou le harcèlement?

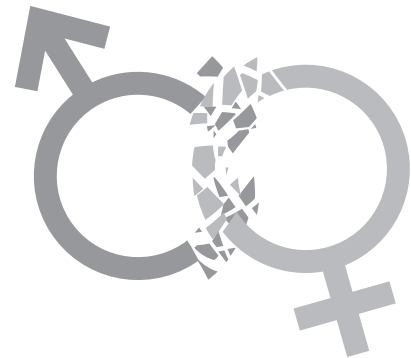
L'une des principales avancées du mouvement syndical a été d'inclure dans la convention une **perspective de genre sur** la violence, en la définissant et en incluant le harcèlement sexuel comme l'un de ses types.



Selon le libellé de la convention, l'expression **"violence et harcèlement fondés sur le genre"** désigne la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qui affectent de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et inclut le harcèlement sexuel.

Les femmes et les minorités (par exemple les personnes LGBTI+) sont les plus touchées par la violence et le harcèlement dans le monde du travail et au-delà.

Par conséquent, pour comprendre la définition fournie par le C190, nous devons d'abord l'analyser en détail, car elle contient des notions qui peuvent être peu familières ou déroutantes pour les personnes en formation.



Qu'est-ce que le genre ?

- Ce sont des notions que chaque personne apprend au cours de sa vie sur ce que signifie être une femme et être un homme.
- Elles varient d'une société à l'autre et répondent à des structures culturelles profondément enracinées et définissent les relations de pouvoir.
- Elles attribuent à chacun un certain rôle et un certain type d'attitude face à la vie, qui nous sont présentés comme "naturels". Par exemple, les garçons sont définis dès l'enfance comme forts, indépendants, non démonstratifs et actifs. Ainsi, à l'âge adulte, ils deviennent responsables de l'argent, de la réussite en dehors de la famille, etc. Les femmes, quant à elles, sont définies par leur sensibilité, leur don naturel pour la maternité et leur capacité de soutien. Leur rôle social est relégué à la sphère privée, à la famille, à l'éducation des enfants, etc.
- Les rôles associés au masculin sont socialement plus valorisés que ceux associés au féminin (faiblesse, sensibilité, peur). Toutes les relations entre les personnes sont marquées par ces représentations et cette valorisation inégale entre le féminin et le masculin, qui se maintient et se reproduit dans toutes les sphères de la vie, par exemple dans le monde du travail.
- Ce sont ces évaluations qui, la plupart du temps, sous-tendent la discrimination, l'exclusion, la violence et le harcèlement à l'encontre de ceux qui ne se "conforment" pas aux définitions construites du genre par la société.

Comprendre que nos définitions du monde ne sont pas "normales" ou "naturelles" mais un tissu de **conceptions socialement construites** est le premier pas vers le changement. Il est fondamental de revoir les façons établies de définir les rôles et les relations dans nos organisations pour inclure une perspective de genre³ et comprendre l'occurrence de la violence. Le travail doit commencer par la découverte et la reconnaissance par chaque personne de son rôle d'agent de changement et la modification de ses propres comportements stéréotypés. Se regarder soi-même et regarder avec ouverture d'esprit.

IDENTITÉ DE GENRE ET ORIENTATION SEXUELLE

Le concept de **sexe** fait référence aux caractéristiques biologiques d'un individu, qui peut être décrit comme étant de sexe féminin, masculin ou intersexe. Les personnes intersexuées naissent avec des caractéristiques physiques, hormonales ou génétiques qui ne sont ni tout à fait féminines, ni tout à fait masculines, ou une combinaison des deux. Le fait d'être intersexe ne prédétermine pas une identité de genre particulière⁴.

L'identité de genre est le sentiment d'identité, l'apparence, les manières ou d'autres caractéristiques liées au genre d'un individu. Les personnes peuvent s'identifier comme homme, femme, homme et femme à la fois, ou ni homme ni femme.

L'orientation sexuelle désigne la capacité d'une personne à éprouver une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle pour d'autres personnes de sexe différent ou du même sexe, ou de plus d'un sexe⁵.

Il est nécessaire de souligner que **l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas un choix**. Même si les gens adoptent certaines conventions sociales parce que la société elle-même les a injustement qualifiées d'"acceptables", cela ne signifie pas que l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne peuvent être modifiées.

Ce qu'il faut changer, ce sont les attitudes sociales négatives qui stigmatisent et discriminent ceux qui ne se conforment pas à ces stéréotypes ou à ces rôles de genre.

“

J'ai décidé de ne pas montrer mon identité sexuelle à la plupart de mes collègues ou dirigeants syndicaux en raison de leurs préjugés et de leur manque de soutien actif.

Répondant américain Secteur des médias et du divertissement⁶.

3 - Manuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Union mondiale.

4 - NON À LA DISCRIMINATION Guide LGBTI+ de l'UNI

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideo%20lgbti_es.pdf

5- Guide du langage sensible au genre d'ONU Femmes

http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

6 - Rapport sur les droits et les perceptions des travailleurs LGBTI+. Syndicat mondial Uni

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf

Résumé de l'unité

Dans toutes les sociétés humaines, il existe différentes formes d'exercice du pouvoir. Les relations de pouvoir impliquent toujours une inégalité, qui peut exister entre deux personnes, entre des communautés et même entre des pays. Certaines expressions de ces relations de pouvoir conduisent à considérer certains groupes comme "inférieurs" pour des raisons telles que l'appartenance ethnique, le genre ou l'identité sexuelle.

Celui ou celle qui a la capacité d'exercer un pouvoir sur les autres dispose de plus de ressources que celui ou celle qui, dans cette équation, sera en position de subordonné.

La violence et les abus fondés sur le genre manifestent et perpétuent des relations de pouvoir historiquement inégales entre les femmes et les hommes. La valorisation du masculin par rapport au féminin influe sur le développement des personnes de manière différente selon le sexe, désavantageant les femmes, les subordonnant à leurs homologues masculins, entravant leur accès aux droits politiques, sociaux, culturels et économiques, et les empêchant de mener une vie épanouie.

Bien que la violence à l'égard des femmes et des filles soit plus répandue, la dénaturalisation des rôles de genre nous aide à réfléchir aux inégalités sociales auxquelles sont confrontés les hommes, les garçons et les adolescents, qui sont également placés dans des positions subordonnées parce qu'ils ne se conforment pas aux rôles et aux stéréotypes de genre.

Pour briser le cycle, il faut éliminer les inégalités qui permettent à la violence de se produire. Et en éliminant la violence, on démantèle les relations de pouvoir inégales qu'elle entretient.



▶▶ FICHE D'ACTIVITÉ

■● Les causes de la violence et de la violence fondée sur le genre

ACTIVITÉ 1

» **OBJECTIF:** Réfléchir à nos croyances et aux modèles culturels dans lesquels nous vivons et qui peuvent enfermer les gens dans certains rôles.

Analyser ses propres idées et la manière dont elles peuvent être révisées et modifiées si l'on y réfléchit.

» **DURÉE DE L'ACTIVITÉ:** 1 heure

» ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES

Nous travaillerons avec la vidéo "Break the circle! against gender violence".

<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ>

- Lieu de la projection vidéo
- Post-it ou cartons bicolores
- Tableau noir ou espace pour placer des cartons
- Crayons

» PROCÉDURE

Avant de montrer la vidéo au public, 5 cartes d'une couleur et 5 cartes d'une autre couleur seront distribuées à chaque membre du groupe. Sur ces cartes, ils doivent noter les caractéristiques communément attribuées aux hommes, y compris les comportements et les rôles, sur les cartes de la même couleur et sur les cinq autres, les caractéristiques des femmes.

Une fois cette étape franchie, le modérateur collera les cartes dans une liste à deux colonnes, qui sera visible par l'ensemble du groupe. La vidéo sera ensuite diffusée.

*(si l'activité est réalisée sous forme numérique, chaque membre inscrit les caractéristiques en deux colonnes sur une feuille de papier et le modérateur dresse la liste finale sur son écran).

Après la projection de la vidéo, l'ensemble du groupe discutera de la liste établie précédemment.

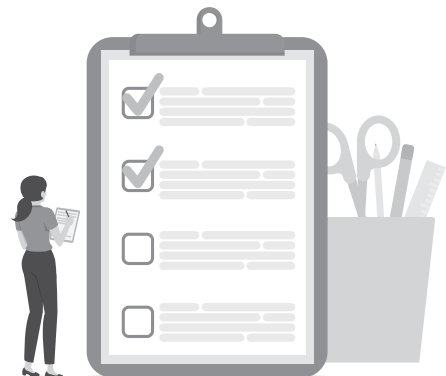
» Questions directrices

Que pense le groupe de ces listes, changerait-il quelque chose, que changerait-il, pourquoi ? Y a-t-il des caractéristiques qui n'apparaissent que d'un côté et pas de l'autre ? Pourraient-elles être spécifiques aux deux colonnes ? Sont-elles attribuées à chacun en raison de son sexe ou sont-elles des stéréotypes de genre imposés par la société ?

Les caractéristiques et les rôles attribués à chaque sexe sont-ils égaux en termes de pouvoir, ou existe-t-il des caractéristiques, des rôles, des comportements qui ont plus de pouvoir ou qui génèrent plus de ressources ?

Comment ces différences de pouvoir contribuent-elles à l'inégalité des sexes et à la violence ?

Enfin, le groupe fera un résumé de ce qui a été discuté, et ce qu'il pense être les causes de la violence fondée sur le genre dans nos sociétés sera écrit pour l'ensemble du groupe.





Fiche de ressources 2

- **Comment les masculinités sont définies dans nos sociétés et comment les hommes peuvent promouvoir le changement dans l'inégalité des sexes et la violence fondée sur le genre:**

Vidéo "Are you Man enough ?" <https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwwcQcD4>

- **La violence la plus subtile: la violence symbolique.**

Vidéo <https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

La vidéo montre clairement comment les stéréotypes de genre sont reproduits dans les médias et restent les mêmes qu'il y a 50 ans, reproduisant l'inégalité et générant la violence contre les femmes et les filles.

Guide sur la violence symbolique et médiatique à l'égard des femmes et des filles
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA_UNI_violencia_es.pdf

- **La communauté LGBTI+ est l'un des groupes les plus touchés par la violence sexiste**

NON À LA DISCRIMINATION Guide UNI LGBTI+

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideto%20lgbti_es.pdf

Rapport sur les droits et les perceptions des travailleurs LGBTI

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf

Unité 3 LA VIOLENCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Comme nous l'avons vu, la **violence et les abus découlent de relations de pouvoir inégales** dans lesquelles ceux qui ont plus de pouvoir l'utilisent contre ceux qui en ont moins.

Dans le monde du travail, il existe un système de relations hiérarchiques créé par les différents acteurs de la société.

les rôles des personnes travaillant au sein de l'organisation. Ces rôles confèrent plus de pouvoir à certains qu'à d'autres. Cela ne veut pas dire que la hiérarchie au sein d'une entreprise est intrinsèquement génératrice de violence. Mais cette inégalité, qui est également recoupée par d'autres inégalités, telles que les inégalités fondées sur le sexe, l'appartenance ethnique ou l'orientation sexuelle, peut conduire à la violence et aux abus à l'égard des personnes ayant moins de pouvoir.

Les brimades et/ou le harcèlement moral sont les formes les plus courantes de violence au travail et, bien qu'elles puissent se produire entre collègues de même rang, elles surviennent généralement entre travailleurs de hiérarchies différentes.

D'autre part, il existe des emplois dans lesquels les travailleurs n'ont pas de droits fondamentaux ou sont moins protégés en raison de leur statut, comme les travailleurs informels, temporaires ou

contractuels, les travailleurs domestiques, les bénévoles, les stagiaires, etc.

Les femmes sont les plus représentées dans ce type de travail précaire et sont donc plus vulnérables à la violence et au harcèlement.

➤ **Partout dans le monde, les femmes gagnent moins que les hommes. Dans la plupart des pays, les femmes ne gagnent en moyenne que 60 à 75 % du salaire des hommes⁷.**

➤ **Les femmes sont plus susceptibles d'être des travailleuses familiales salariées et non rémunérées; elles sont plus susceptibles d'exercer des activités à faible productivité et de travailler dans le secteur informel, et moins susceptibles d'évoluer vers le secteur formel que les hommes.**

➤ **Les femmes ont une responsabilité disproportionnée dans les soins non rémunérés qu'elles prodiguent aux autres. Les femmes consacrent entre 1 et 3 heures de plus que les hommes aux tâches ménagères, entre 2 et 10 fois plus de temps par jour aux soins (aux enfants, aux personnes âgées et aux malades), et entre 1 et 4 heures de moins par jour aux activités de marché⁸.**

Lorsque des personnes sont victimes de discrimination ou d'inégalité pour plus d'une raison (par exemple, discrimination sexuelle et ethnique en même temps), cela crée un type de discrimination intersectionnelle que les syndicats doivent prendre en compte lorsqu'ils promeuvent des politiques d'inclusion et d'égalité. Les personnes touchées par cette double discrimination se retrouvent dans une situation d'inégalité accrue qui augmente le risque de violence et de harcèlement.

7 - Portail de données sur le genre de la Banque mondiale.
<http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>
8 - Rapport sur le développement humain, 2012, p. 80.

QUI EST L'AUTEUR DE LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL?

Les personnes qui infligent des violences peuvent se trouver à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.

L'essentiel est de trouver les mécanismes qui génèrent une relation de pouvoir inégale afin que la personne qui exerce la violence ait la possibilité de le faire.

➤ LES AUTEURS POSSIBLES:

les employeurs, les managers, les superviseurs, les collègues, les pairs

Plus fréquente dans les emplois impliquant un service à la clientèle (commerce de détail, tourisme, hôtellerie, santé, etc.).

les clients, patients, les contacts commerciaux, fournisseurs le public.

Les modes d'organisation du travail, l'environnement de travail et les mesures de protection et les politiques internes à l'organisation, y compris les mesures de prévention et de protection, déterminent si un environnement de travail est plus ou moins perméable à la violence.

L'absence de mécanismes clairs de plainte et de réclamation et les obstacles à l'adhésion à un syndicat peuvent créer des conditions propices au développement de la violence et du harcèlement.

Les modalités d'exercice de la violence

L'éventail des pratiques abusives sur le lieu de travail est énorme.

Il peut s'agir de:

- conditions de travail précaires
- ne pas accorder de congés aux travailleurs
- les isoler des autres
- dissimuler des informations
- l'attribution de tâches qui ne correspondent pas au type de travail que la personne est censée effectuer
- exiger des objectifs et des délais impossibles à tenir
- surveillance ou contrôle excessif
- obliger les gens à travailler inutilement à des heures inappropriées (ce qui peut rendre les déplacements entre le domicile et le lieu de travail plus dangereux, en particulier pour les femmes)
- forcer les déplacements inutiles
- ne pas les laisser utiliser les toilettes
- la rétention de documents tels que les passeports (cas fréquent pour les migrants et les travailleurs domestiques)



- la violence physique (toute forme d'agression portant atteinte à l'intégrité physique d'une personne)
- la violence psychologique (humiliation, harcèlement, insultes, indifférence ou négligence)
- la violence numérique
- harcèlement sexuel
- violence domestique

Si nous considérons cette liste dans une perspective de genre, c'est-à-dire si nous ajoutons à la situation de pouvoir inégal dans une organisation, la structure inégale entre les hommes et les femmes qui est construite socialement, nous comprendrons pourquoi les femmes sont les plus vulnérables à la violence et au harcèlement.⁹

Il est prouvé que les femmes qui accèdent à des professions qui ne sont pas traditionnellement "féminines" ou qui obtiennent des postes élevés sont souvent confrontées à la violence et au harcèlement.

Lorsque les femmes s'expriment, elles sont souvent réduites au silence, ignorées ou non crues; la gravité des agressions peut être minimisée ; ou on leur dit que ce qu'elles ont subi n'est qu'une "blague" ou un "compliment", en particulier dans les cas de harcèlement sexuel.

C'est pourquoi de nombreuses femmes ont peur de dénoncer les cas de violence et de harcèlement au travail (et en dehors du lieu de travail également, car cette réalité de minimisation ou d'incrédulité des récits des femmes est courante dans la société).

En général, les personnes victimes de violence et de harcèlement au travail n'osent pas dénoncer leurs agresseurs de peur de perdre leur emploi, d'être ridiculisées devant les autres ou de voir le niveau de violence et de harcèlement augmenter.

9 - Et comme nous l'avons expliqué plus haut, les personnes appartenant à la communauté LGBTI+

Qui est le plus à risque ?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent se produire dans n'importe quel secteur, industrie ou domaine, mais de la même manière qu'une perspective de genre est utile pour réfléchir aux endroits où les femmes sont les plus vulnérables, la prise en compte des types de travail, des types d'occupation et de la précarité de certains emplois nous aide à réfléchir aux endroits où la violence peut se produire le plus facilement.

Les emplois qui impliquent des soins aux clients/patients et qui requièrent une attention au public sont potentiellement peu sûrs s'il n'existe pas de politique de prévention. La violence et les menaces de la part des clients sont courantes dans les secteurs de la vente au détail, de la banque, de la sécurité et autres.

D'autre part, les emplois exercés dans la sphère domestique ou lorsque les personnes sont seules sont également plus risqués. C'est le cas du travail de soins, ainsi que des emplois de service domestique, qui sont également très féminisés. Los trabajos que tienen lugar en línea, por ejemplo, en los medios de comunicación, corren un mayor riesgo de ciberacoso, o de violencia y acoso digital.

Les emplois exercés en ligne, par exemple dans les médias, sont plus exposés au risque de cyberintimidation ou de violence et de harcèlement numériques.

Les conditions de travail précaires, les horaires de travail incertains et les emplois à prédominance masculine sont des variables qui rendent les lieux de travail plus risqués.

Les formes intersectionnelles de discrimination¹⁰, telles que celles fondées sur la classe, la race, l'âge, le statut migratoire ou le handicap, peuvent exposer les personnes à un risque encore plus



grand de violence et de harcèlement, et peuvent également rendre difficile l'accès à l'aide dont elles ont besoin.

10 - "Il s'agit d'une situation dans laquelle plusieurs facteurs de discrimination interagissent simultanément, produisant une forme spécifique de discrimination. Un exemple en est la discrimination subie par une femme rom, qui résulte de la combinaison du sexe et de l'appartenance ethnique, et qui donne lieu à un résultat particulier, unique, différent de la discrimination subie par les femmes non roms et les hommes roms". Les discriminations multiples: une perspective du droit international des droits de l'homme: le cas des femmes migrantes. CEPALC 2016

Les conséquences de la violence et du harcèlement

"La violence et le harcèlement dans le monde du travail affectent la santé psychologique, physique et sexuelle des personnes, leur dignité et leur environnement familial et social" (C190).

Les personnes qui subissent des violences peuvent souffrir d'une série de problèmes de santé physique et mentale résultant de ces situations.

➤ Conséquences sur la santé mentale

Colère, anxiété, choc, peur et stress
le syndrome de stress post-traumatique, la dépression et l'anxiété
Perte de motivation, de moral et d'envie d'être productif.
Perte de confiance et d'estime de soi, sentiment d'isolement.

➤ Conséquences sur la santé physique

Troubles du sommeil, maux de tête et migraines, augmentation du risque de cancer du sein, les maladies cardiaques, les troubles digestifs, la diminution de la force physique et de l'endurance.
l'inconfort musculo-squelettique, tous liés à l'anxiété et au stress

➤ Implications en matière de santé sexuelle et reproductive

Blessures physiques immédiates, y compris la perte de la vie due à une agression physique, à un viol ou à un suicide

Et comme chacun fait partie d'un tissu social, la violence et le harcèlement ont également des conséquences sur leur environnement professionnel et social.

➤ Travail/Social

-Absentéisme, baisse des performances, perte d'intérêt
-L'isolement social
-Peur des clients ou du public.

-Impact négatif sur les revenus et les carrières
-Les collègues de travail peuvent également souffrir de stress et de peur.
-L'absentéisme ou les performances insuffisantes de la personne concernée peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail des collègues.

➤ Coûts pour les employeurs

-Taux élevé de rotation du personnel, d'absentéisme, d'utilisation des congés-maladie et de coûts liés à l'invalidité de longue durée
-Risque accru d'erreurs et d'accidents
-Baisse du moral, des performances, de la productivité et de la motivation.
-Frais de justice, y compris les enquêtes, la responsabilité et la résolution des affaires
-Coûts liés à la réputation, les clients ressentant une baisse de la qualité du service

➤ Coûts pour l'État

-Coûts de réadaptation à long terme pour les survivants
-Prestations de chômage, d'assistance sociale et de réadaptation
-Frais judiciaires et pénaux
-Soins de santé et conseils
-Perte de PIB des travailleurs n'ayant pas d'emploi rémunéré

“

Nos membres sont souvent victimes d'abus de la part du public. Nous voulons que les employeurs s'engagent à éliminer les abus et la violence. Nous examinons des mesures qui intégreront durablement cette problématique dans le secteur et s'y attaqueront en permanence.

Julia Fox

Secrétaire nationale
adjointe, SDA, Australie.

Résumé de l'unité

Pour que la violence se perpétue, deux éléments sont nécessaires : il doit y avoir une inégalité de ressources et cette inégalité doit être utilisée comme un outil pour faire du mal ou menacer de faire du mal à quelqu'un d'autre.

Sur le lieu de travail, il existe déjà un système hiérarchique qui attribue aux personnes des rôles différents et plus ou moins de pouvoir.

Lorsque certaines inégalités et relations de pouvoir se croisent, les personnes sont plus vulnérables à la violence et au harcèlement.

Les types de violence et leurs auteurs sont variés et multiples. Mais ils reproduisent toujours cette structure d'inégalité de ressources et de pouvoir qui leur permet de perpétrer la violence et le harcèlement.

“

C'est pourquoi il convient d'adopter "des politiques qui garantissent le droit à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris pour les travailleuses, ainsi que pour les travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables, ou à des groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail".

Article 6 de la convention 190

Travailler dans un environnement exempt de violence et de harcèlement, en plus d'être un droit humain dont chacun devrait jouir, améliorerait également la productivité et l'économie des entreprises et même de sociétés entières, les transformant non seulement en sociétés plus justes et plus égalitaires, mais aussi en sociétés plus prospères sur le plan économique.

▶▶ FICHE D'ACTIVITÉ 2

■● Violence sur le lieu de travail, causes et conséquences.

» **OBJECTIF:** Discuter et réfléchir aux éléments nécessaires à l'existence de la violence au travail et identifier les formes qu'elle prend dans les organisations.

» **PROCÉDURE**

Montrer la vidéo : La violence est à l'œuvre
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Répartissez les participants en petits groupes. Donnez-leur une copie des questions suivantes pour qu'ils en discutent, puis partagez et discutez les réponses.

1. Quels sont les types de violence et de harcèlement auxquels les travailleurs sont confrontés dans notre secteur, notre profession ou notre lieu de travail (par exemple, violence physique, violence psychologique, harcèlement sexuel)?
2. qui est ou qui sont les auteur(s) de la violence - pourquoi?
3. Quelles sont les personnes concernées ? Qui, dans notre secteur, est le plus vulnérable ou le plus exposé?
4. quelles sont les inégalités de pouvoir qui conduisent à cette violence et à ce harcèlement?

5. quels arrangements, systèmes et structures de travail augmentent la probabilité de violence?
6. quel est l'impact sur la victime?
7. quel est l'impact sur notre lieu de travail, notre syndicat et notre communauté?
8. quelles actions pourraient être entreprises pour garantir que ces situations ne se perpétuent pas?



▶▶ FICHE D'ACTIVITÉ 3

■● Le harcèlement sexuel - savons-nous de quoi il s'agit?

» **OBJECTIF:** soulever la question de l'un des cas les plus fréquents de violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail : le harcèlement sexuel. Réfléchir à la connaissance qu'ont les participants de cette question. Et évacuer les doutes sur le sujet.

» **MATÉRIEL REQUIS**

- Photocopies du questionnaire et de la feuille de réponse.
- Stylos/crayons

» **PROCÉDURE**

Montrer la vidéo suivante

<https://www.youtube.com/embed/HuOzollf3Rw>

Distribuez ensuite le questionnaire suivant aux participants.

Une fois que chacun a répondu individuellement, le formateur donne les bonnes réponses à l'ensemble du groupe (il n'est pas nécessaire que les participants partagent leurs réponses, l'idée est que chacun réfléchisse à ses connaissances).

Une fois cette étape franchie, une discussion s'engage entre tous les participants pour savoir s'ils ont conscience de ce qui constitue un harcèlement sexuel et de ce qui n'en constitue pas. Les doutes éventuels du groupe seront levés.



■● HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL, QUE SAVEZ-VOUS?

Vos réponses sont privées et confidentielles. Elles n'ont pas besoin d'être communiquées à qui que ce soit.

- 1. La gravité du harcèlement sexuel a été exagérée. La plupart des cas dits de harcèlement sont en fait une forme de flatterie entre collègues.
Vrai / Faux
- 2. Si une personne ne fait qu'une plaisanterie sur le sexe ou les connotations sexuelles et ne cherche pas à offenser ou à contrarier l'autre personne, cela ne peut pas être considéré comme du harcèlement sexuel.
Vrai / Faux
- 3. Si une personne ne se plaint pas d'un comportement offensant, c'est probablement parce que ce comportement est bienvenu et ne constitue pas un harcèlement.
Vrai / Faux
- 4. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut se produire dans les domaines suivants.
 - Au travail
 - Lors d'événements sociaux liés au travail
 - Entre personnes partageant le même lieu de travail
 - Entre collègues en dehors du travail
 - Lors de conférences, de cours de formation ou de réunions
 - Toutes les réponses ci-dessus
- 5. qui peut commettre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail?
(Veuillez cocher les réponses correctes)
 - Cadres ou personnes occupant une position hiérarchique différente
 - Partenaires à tous les niveaux
 - Clients
 - Membres du même sexe
- 6. le harcèlement sexuel ne touche que les femmes
Vrai / Faux
- 7. Le meilleur moyen de mettre fin au harcèlement sexuel est de l'ignorer et il disparaîtra.
Vrai / Faux
- 8. Si une personne a accepté des avances sexuelles de quelqu'un dans le passé, elle ne peut pas dénoncer la même personne pour harcèlement sexuel à l'avenir.
Vrai / Faux
- 9. Si une femme porte des vêtements révélateurs, elle ne peut pas se plaindre d'être victime de harcèlement sexuel.
Vrai / Faux
- 10. les regards ou les gestes vulgaires ne constituent pas un harcèlement sexuel. Il faut toucher physiquement l'autre personne ou lui dire quelque chose.
Vrai / Faux
- 11. Les menaces d'un supérieur hiérarchique d'exercer des représailles à l'encontre d'un subordonné s'il rejette des avances sexuelles, peuvent constituer un harcèlement sexuel, même si les menaces ne sont jamais mises à exécution.
Vrai / Faux
- 12. le harcèlement sexuel peut se produire par le biais de courriels ou de médias sociaux.
Vrai / Faux
- 13. Une relation amoureuse entre un manager et un subordonné constitue un harcèlement sexuel.
Vrai / Faux
- 14. Une personne qui touche une autre personne de manière sexuelle une seule fois ne peut pas se rendre coupable de harcèlement sexuel.
Vrai / Faux
- 15. Si un collègue accroche des affiches sexuellement explicites dans votre espace de travail, vous êtes en droit de le faire.
Vrai / Faux

RÉPONSES.

1. Faux

Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec le « flirt » ou un intérêt social sincère. Il s'agit au contraire d'actes choquants, souvent angoissants et offensants pour ceux qui y sont exposés.

2. Faux

Le vrai problème, c'est la manière dont l'attitude en question a été perçue et ressentie par le destinataire, et non pas les intentions de l'auteur.

3. Faux

La plupart des victimes taisent les incidents subis parce qu'elles sont souvent en position de vulnérabilité. Les victimes peuvent avoir peur de nuire à leur carrière, voire de perdre leur emploi.

4. Dans tous les cas ci-dessus

5. Toutes ces réponses sont justes

6. Faux

Les femmes sont en très grande majorité les victimes du harcèlement sexuel au travail, mais ce phénomène touche également les hommes, surtout ceux qui ne se conforment pas aux stéréotypes masculins dominants.

7. Faux

Le harcèlement n'est pas un phénomène sexuel, mais c'est une question de pouvoir. Si la victime ne se plaint pas d'un acte de harcèlement sexuel, son auteur ne modifiera pas son comportement, et peut même l'intensifier.

8. Faux

Toute attention sexuelle qui n'est pas souhaitée constitue du harcèlement sexuel. Le simple fait qu'une personne ait accepté ce type d'attention dans le passé ne signifie pas qu'elle l'accepte aujourd'hui.

9. Faux

Le harcèlement sexuel n'est jamais la faute la victime. Il est de la responsabilité de l'auteur. On ne peut pas utiliser la manière dont une personne s'habille comme excuse pour la harceler.

10. Faux

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à des attouchements. Il peut inclure des gestes explicites, des remarques, des regards appuyés ou lubriques et des questions intrusives sur la vie privée.

11. Vrai

Si les menaces sont suffisamment graves et systématiques, elles peuvent constituer du harcèlement sexuel.

12. Vrai

Lorsqu'un travailleur harcèle un(e) collègue ou qu'un patient/client harcèle un travailleur, on est toujours en présence d'un cas touchant le lieu de travail et qui doit être pris au sérieux, peu importe que cet acte ait lieu sur les réseaux sociaux, par e-mail, par téléphone ou dans des locaux extérieurs au travail.

13. Faux

Une relation amoureuse est caractérisée par des moments et des situations relevant de relations intimes entre des individus qui ont établi un lien relationnel important.

14. Vrai

Un seul incident d'attouchements non désiré peut être suffisamment choquant pour être considéré comme du harcèlement sexuel.

15. Faux

Le harcèlement sexuel inclut l'affichage d'économiseurs d'écran, de photos, de calendriers ou d'objets choquants visibles pour les autres.



Fiche de ressources

- Guide syndical de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet1-8-of-march-es.pdf>
- Guide syndical pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
LIVRET D'ACTIVITÉS ET DE RESSOURCES
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet2-8-of-march-es.pdf>

Unité 4 VIOLENCE DOMESTIQUE ET MONDE DU TRAVAIL

Historiquement, la violence domestique a été traitée comme un problème relevant de la sphère privée. Toutefois, grâce au travail des organisations syndicales et sociales, il est apparu clairement que ce problème affectait et continue d'affecter le monde du travail.

À cet égard, le préambule de la convention n° 190 reconnaît les effets secondaires négatifs que la violence domestique peut avoir sur le monde du travail en général, et en particulier sur l'emploi, la productivité, la sécurité et la santé.

La violence domestique peut prendre différentes formes: intimidation, coercition ou isolement, abus émotionnel, physique, sexuel, mental, financier et

La violence domestique peut affecter le travail de la personne qui en est victime de la manière suivante:

- Ne pas pouvoir aller au travail ou être en retard
- Être harcelé ou malmené au travail par l'agresseur
- L'auteur de l'infraction empêche la victime d'aller travailler ou lui refuse ses revenus.
- Sentiment de détresse ou pleurs au travail
- Difficultés à gérer la charge de travail et à respecter les délais
- Couvrir ce qui se passe
- Entraver l'accomplissement des tâches de la personne qui en souffre¹¹.

Cela peut conduire à la perte d'un emploi, ce qui accroît la vulnérabilité, car la perte de l'indépendance économique empêche la personne d'échapper à la violence.

spirituel. Elle peut se produire entre des personnes engagées dans une relation intime mais ne vivant pas ensemble, des personnes engagées dans une relation homosexuelle, des soignants et des personnes soignées, ainsi qu'entre parents. Les hommes peuvent également être victimes de violence domestique, même si, en raison de la structure de pouvoir entre les sexes que nous avons déjà vue, ce sont les femmes et les filles qui sont les plus vulnérables.

D'un autre côté, la violence domestique affecte tout le monde sur le lieu de travail.

- Les délinquants peuvent menacer ou blesser des personnes dans l'environnement de travail de leurs victimes.
- Une personne souffrant de violence domestique peut être absente de l'équipe de travail ou l'éviter, ce qui nuit à l'environnement de travail.
- Une baisse de la productivité peut accroître la pression exercée sur l'équipe pour qu'elle atteigne les objectifs de production ou qu'elle accomplisse les tâches requises.

“ *La violence sous toutes ses formes affecte également le monde du travail: une femme qui subit des violences à la maison ne peut éviter de porter ses problèmes sur son lieu de travail. C'est pourquoi il est important d'agir sur le lieu de travail”.*

Ana Sanchez Navarro

CC.OO Fédération des services aux citoyens
et Vice-présidente d'UNI Europa Women

¹¹ - Information pour les travailleurs victimes de violence domestique. UNI Global Union.
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf

A la lumière de ce qui précède, la Recommandation 206, qui accompagne et complète la Convention 190, énonce à l'article 18 un certain nombre de **mesures qui pourraient être prises** pour répondre à la violence domestique et en atténuer l'impact, telles que

- a. congé pour les victimes de violences domestiques;
- b. des modalités de travail flexibles et la protection des victimes de la violence domestique;
- c. la protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, le cas échéant, sauf si le motif du licenciement n'est pas lié à la violence domestique et à ses conséquences;
- d. l'inclusion de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e. un système d'orientation vers des mécanismes publics d'atténuation de la violence domestique, lorsqu'ils existent, et
- f. la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

Fiche de ressources

- Information pour les travailleurs victimes de violence domestique. UNI Global Union.
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf
- Guide à l'intention des représentants syndicaux pour soutenir les femmes membres victimes de violence domestique. UNI Global Union.
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf
- Politiques des syndicats affiliés contre la violence domestique. Uni global Union
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

▶▶ FICHE D'ACTIVITÉ

■● "Cela peut changer des vies" n'est pas qu'un slogan.

- » **OBJECTIF:** Identifier les étapes d'une relation abusive et les types de violence qui peuvent survenir.
- Favoriser l'empathie à l'égard des victimes de violences et d'abus
 - Discuter du rôle des organisations syndicales et des politiques des employeurs pour aider une personne à sortir d'une relation violente.

» **ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES**

- Photocopies du "cas Maria"
- Papier et stylos
- Un panneau d'affichage rouge et un panneau d'affichage vert
- Un marqueur épais

» **PROCÉDURE**

Les participants sont divisés en deux groupes. Il leur est demandé de lire le dossier qui leur est présenté.

Le groupe "rouge" est invité à rechercher les formes de violence et les attitudes ou rôles qui la renforcent.

Le groupe "vert" est invité à rechercher les attitudes ou les actions qui contribuent à mettre fin à un cas de violence domestique.

Chaque groupe partage ensuite ses conclusions, qui sont consignées sur chaque panneau.

Enfin, le groupe dans son ensemble additionne les éléments de chacun des panneaux, si les participants le jugent nécessaire.

Enfin, un document général sera rédigé avec les conclusions du groupe.

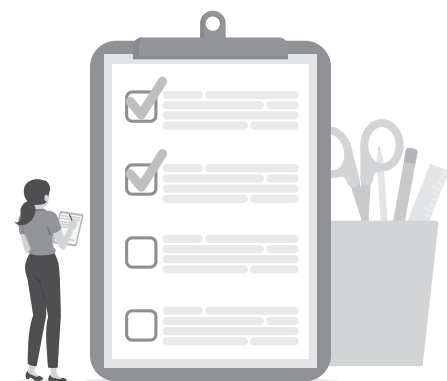
» **GUIDE POUR LES FACILITATEURS**

Avant de remettre le cas aux groupes, l'animateur peut renforcer certains concepts sur les causes et les types de violence.

Il est important de se rappeler que cela peut être émotionnellement difficile et que les participants peuvent se sentir mal à l'aise. Rappelez-vous qu'ils ont le droit de ne rien dire.

Les questions suivantes peuvent aider à développer la discussion:

- Qui est responsable de la situation de Maria, elle, son mari, d'autres personnes dans l'histoire ?
- Quelles sont les formes de violence qui apparaissent et apparaissent-elles soudainement ?
- Quel est l'impact de la vie privée de Maria sur sa vie publique ?
- Quels étaient les différents rôles et responsabilités des personnes ?
- Auraient-ils pu jouer leur rôle différemment ?
- Que peuvent faire les syndicats pour prévenir ou arrêter la violence domestique ?



►► L'affaire Maria

Maria a 28 ans et travaille dans le bureau d'un supermarché.

Elle a épousé Juan à l'âge de 20 ans et lui à 23 ans.

Immédiatement après leur mariage, Juan dit à Maria qu'il s'occupera des revenus de la famille parce qu'elle ne sait pas épargner et qu'à partir de maintenant, il lui donnera l'argent dont elle a besoin pour acheter de la nourriture et des articles ménagers.

Juan lui demande des reçus, pour prouver que Maria dépense l'argent utile aux besoins de la famille.

Maria tombe enceinte. Juan commence à dire régulièrement à Maria qu'elle a beaucoup de chance de l'avoir, car personne d'autre ne voudrait d'elle comme épouse, puisqu'elle ne sait pas tenir un ménage.

Après la naissance de leur fils, Juan commence à battre Maria, l'accusant d'aimer l'enfant plus que lui.

Maria ne sait pas quoi faire. Elle en parle à sa mère qui lui dit que ces choses font "partie du mariage" et qu'une femme doit rester aux côtés de son mari.

Au fur et à mesure que son fils grandit, Juan le menace à son tour. Maria est inquiète, mais en même temps elle pense qu'il peut être très néfaste de séparer un enfant de ses parents.

Maria raconte à l'une de ses collègues de travail, avec laquelle elle a le plus d'affinités, que Juan la bat régulièrement et qu'elle a besoin d'aide. Sa collègue lui dit qu'elle doit quitter son mari immédiatement.

Maria s'absente de plus en plus souvent du travail sans excuse valable et son patron lui dit que si elle continue ainsi, il devra la licencier.

Maria ne sait pas vers qui se tourner ni quoi faire. Sans son travail, la vie lui deviendrait encore plus insupportable.

Un jour, Maria voit un tract syndical et contacte son représentant syndical. Elle lui demande ce qu'elle doit faire si quelqu'un dans l'entreprise est victime de violence domestique.

Le représentant syndical vous fournit des informations et des numéros d'appel d'urgence pour les victimes dans votre région. Il explique également que les informations qu'il reçoit sont confidentielles et qu'il n'est donc pas obligé de donner le nom de la personne, mais qu'il serait important de le connaître pour avertir ses supérieurs ou ses patrons, car la violence peut avoir des répercussions sur son travail.

Maria finit par admettre qu'elle et son fils subissent des violences à la maison. Et qu'elle est effectivement sur le point d'être licenciée à cause de cette situation.

Le représentant syndical s'entretient personnellement avec elle et lui assure que sa vie privée est protégée et qu'il lui apportera toute l'aide possible. Il lui donne des informations sur les mesures à prendre pour assurer sa sécurité et celle de son enfant (tenir un journal des agressions, sauvegarder les documents importants, etc.) et l'invite à appeler une ligne d'assistance téléphonique.

Maria s'exécute et s'entretient longuement avec une femme qui lui explique qu'elle est l'une des nombreuses femmes victimes de violences domestiques. Cette femme, qui a été formée pour l'aider, lui propose différentes ressources et idées pour que Maria et son fils soient plus en sécurité.

Pour la première fois, Maria a une conversation ouverte avec son fils sur leur peur commune de son mari et père violent.

Après quelques semaines de réflexion et de planification, Maria appelle sa sœur et lui demande si elle peut emménager dans sa maison. Sa sœur la soutient et se réjouit de sa décision.

Un après-midi, Maria emballe ses affaires courantes et déménage avec son fils dans la maison de sa sœur.

Le syndicat organise un atelier de formation sur le harcèlement et la violence pour tous les employés.

Maria se sent contenue et sa réalité change complètement.

Unité 5

CONVENTION 190 ET RECOMMANDATION 206 DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Pourquoi est-il important que la convention 190 soit assortie d'une recommandation?

Les conventions sont les instruments juridiques les plus importants, car elles sont juridiquement contraignantes pour les pays qui les ratifient.

La Convention sur la violence et le harcèlement (C190) est complétée par la Recommandation 206 (R206).

Les recommandations sont des lignes directrices non contraignantes qui fournissent des conseils importants aux gouvernements, en donnant des indications plus détaillées sur la manière dont la convention pourrait être mise en œuvre, et constituent des outils importants pour les campagnes et les négociations.

Que disent C190 et R206?

➤ 1. Elle définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme

“

un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, manifestés de façon unique ou répétée, qui visent à causer ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique.

Cette définition se compose de deux éléments importants: le premier est que la conduite interdite englobe un "ensemble" de comportements, c'est-à-dire que la violence et le harcèlement englobent des comportements de nature différente, qui peuvent être indépendants ou combinés, y compris des comportements qui s'intensifient. Ces comportements doivent être "inacceptables" et avoir pour but de causer, ou d'être susceptibles de causer, un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique. L'inclusion du "préjudice économique" aux côtés des préjudices physiques, psychologiques et sexuels garantit que toutes les formes de violence et de harcèlement sont couvertes.

La C190 adopte une **approche centrée sur la victime**, en mettant l'accent sur le caractère inacceptable du comportement, des pratiques ou des menaces et sur leur impact sur les victimes. L'absence de référence aux auteurs renforce l'objectif des instruments: interdire toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, quelle qu'en soit la source.



➤ 2. ELLE INCLUT LA "VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE", QU'ELLE DÉSIGNE COMME CEUX

“ *qui sont dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre ou qui affectent de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, y compris le harcèlement sexuel.* ”

La référence aux "personnes" est importante, car bien qu'il soit explicite que la violence et le harcèlement fondés sur le sexe affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles, - elle vise à assurer la **protection de toutes les personnes contre de tels comportements.**

L'inclusion des termes "sexe et genre" est importante car elle tient compte à la fois des caractéristiques biologiques des individus et de la toile des conceptions socialement construites des rôles masculins et féminins, qui peuvent changer au fil du temps (voir l'unité 2 de ce guide).

Elle inclut explicitement le "harcèlement sexuel" comme une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits de l'homme.





Prendre en compte les considérations de genre signifie utiliser intentionnellement les conditions de genre pour influencer la conception, le développement, la mise en œuvre et les résultats des programmes et des stratégies, des politiques, de la législation et des conventions collectives. Cela implique une approche qui reflète toutes les réalités des filles et des femmes, se concentre sur leurs besoins spécifiques, garantit leur participation aux processus décisionnels à tous les niveaux, valorise leurs points de vue, respecte leurs expériences et comprend les différences de développement entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans leur diversité et tout au long de leur cycle de vie. L'objectif ultime est d'autonomiser les femmes et les filles, en vue de promouvoir l'égalité des sexes dans la pratique et de parvenir à l'égalité des sexes. "Violence et harcèlement dans le monde du travail: guide de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206" OIT. 2020

➤ **3. Elle inclut la violence domestique comme un problème dans le monde du travail,**



considérant que la violence domestique peut affecter l'emploi, la productivité ainsi que la sécurité et la santé, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à reconnaître, traiter et s'attaquer à l'impact de la violence domestique.



> 4. PROTÈGE TOUS LES TRAVAILLEURS

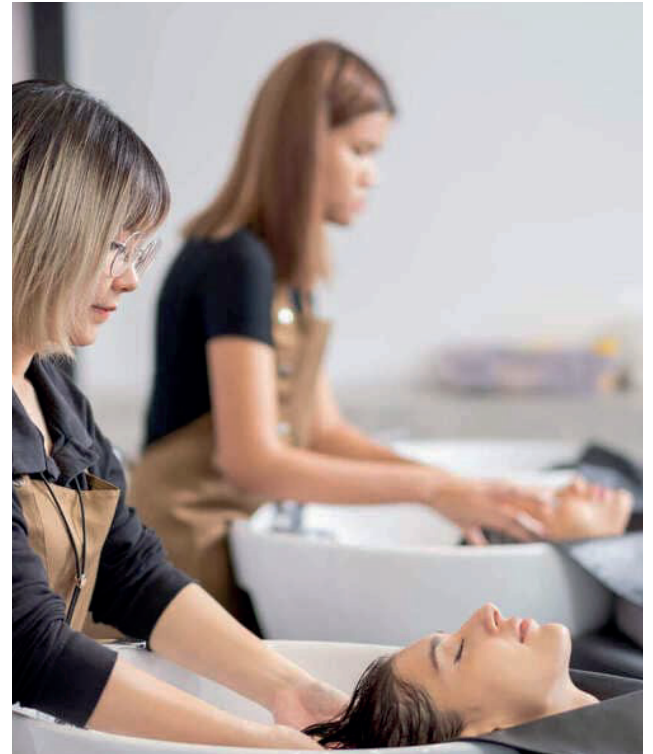
Le C190 couvre tous les travailleurs: quel que soit leur statut contractuel, les secteurs public et privé, les zones rurales et urbaines, de l'économie formelle et informelle les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis; les demandeurs d'emploi; les volontaires et les personnes dont le contrat a été résilié, ainsi que "les personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur" (article 2).

> 5. ÉLARGIT LE CONCEPT DE "LIEU DE TRAVAIL" POUR TENIR COMPTE DES TYPES DE TRAVAIL ET DES MODES DE TRAVAIL NOUVEAUX ET CHANGEANTS.

La convention couvre la violence et le harcèlement survenant **au travail, en relation avec le travail ou résultant du travail.**

Ils peuvent être donnés:

- A.** sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail;
- B.** dans les lieux où les travailleurs sont rémunérés, où ils se reposent ou prennent leurs repas, ou dans les lieux où ils utilisent des installations sanitaires ou de lavage et dans les vestiaires;
- C.** lors de déplacements, de voyages, de manifestations ou d'activités sociales ou de formation liés au travail;
- D.** dans le contexte des communications liées au travail, y compris par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication;
- E.** dans un logement fourni par l'employeur, et
- F.** sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail.



Art 3

La référence aux "espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail" couvre les situations des personnes engagées dans l'économie informelle, telles que les vendeurs de rue, les travailleurs domestiques, ceux qui travaillent pour un ménage privé ou pour des ménages privés, ou les travailleurs à domicile, qui travaillent dans leur propre maison.

La mention explicite des "communications liées au travail, y compris au moyen des technologies de l'information et de la communication" couvre tous les types de communication, y compris les communications numériques, ce qui est important compte tenu de l'augmentation du télétravail au cours des dernières années, et aussi comme moyen d'assurer une plus grande flexibilité dans la gestion des responsabilités professionnelles et de la vie personnelle.

➤6. Afin de garantir une protection efficace contre toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, le document C190 invite les pays qui l'ont ratifié à adopter, *"en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs"*, une **approche inclusive, intégrée et tenant compte des spécificités des hommes et des femmes.**

Inclusif, parce qu'il garantit l'accessibilité, en particulier pour les personnes ou les groupes en situation de vulnérabilité. La promotion d'une culture d'entreprise inclusive est essentielle pour **garantir l'égalité des chances** et de traitement, pour protéger contre la discrimination, la violence et le harcèlement, en tenant compte des besoins différents des personnes handicapées, des personnes appartenant à des minorités ethniques, des travailleurs migrants, etc.

Cela implique de fournir des outils, des conseils, des activités d'éducation et de formation sur la violence et le harcèlement, ainsi que les mesures de prévention et de protection existantes, sous une forme accessible à toutes les personnes.

La sensibilité au **genre souligne la** nécessité de s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre et d'en réduire les effets néfastes.

Intégrée fait référence à la nécessité de traiter le phénomène



“

dans la législation sur le travail, l'emploi, la sécurité et la santé au travail, l'égalité et la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal, le cas échéant

(R 206, párr. 2).

➤ 7. Les dispositions de la convention sont destinées à être mises en œuvre non seulement dans la législation des pays qui l'ont ratifiée, mais aussi par le biais de **conventions collectives** ou d'autres **mesures**, y compris celles qui étendent ou adaptent les mesures existantes en matière de **sécurité et de santé au travail** pour couvrir la violence et le harcèlement, et celles qui élaborent des mesures spécifiques si nécessaire.

Cela signifie que nous ne devons pas attendre que les pays ratifient la Convention. Les syndicats doivent commencer à l'utiliser dès maintenant:

- Engager un dialogue et définir des politiques avec le gouvernement, les représentants et les décideurs politiques pour prévenir, traiter et remédier à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- par le biais de campagnes et de négociations collectives
- offrir aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux une formation tenant compte de la dimension de genre afin qu'ils puissent participer à l'évaluation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail;

QUELS ASPECTS UNE POLITIQUE DU LIEU DE TRAVAIL DOIT-ELLE INCLURE POUR ÉLIMINER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL?

- Une déclaration selon laquelle la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés.
- Mettre en place des programmes de prévention de la violence et du harcèlement avec des objectifs et des responsabilités clairement définis pour l'employeur et le travailleur.
- Inclure la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que le harcèlement sexuel et la violence domestique dans le champ d'application de la directive.
- Mesures visant à éliminer, gérer et prévenir la violence et le harcèlement, y compris:

- sensibiliser et fournir des informations et une éducation, dans des formats accessibles, à tous les travailleurs sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris des informations spécifiques sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- inclure les textes dans les conventions collectives basées sur la Convention 190 et sa Recommandation 206
- utiliser la convention 190 et la recommandation 206 pour améliorer ou modifier les politiques et la législation existantes, ce qui contribue à assurer la ratification
- collaborer avec les employeurs pour veiller à ce que les politiques de santé et de sécurité couvrent la violence et le harcèlement, et plus particulièrement la violence fondée sur le genre
- soutenir les fédérations syndicales internationales dans les négociations d'accords-cadres mondiaux afin d'y inclure des textes fondés sur la convention 190 et la recommandation 206

- Informations sur les procédures de réclamation et d'enquête
- Tous les incidents de violence et de harcèlement seront pris en considération et feront l'objet d'une action.
- Protéger la vie privée des personnes impliquées et assurer la confidentialité des plaignants et des témoins, ainsi que les protéger contre la victimisation et les représailles.

Dans la lignée de C190, les politiques devraient également inclure:

- Une définition complète de la violence et du harcèlement
- Couvrir tous les travailleurs, y compris les groupes spécifiquement vulnérables et les emplois précaires.
- Couvrir le monde du travail dans son ensemble, et pas seulement le lieu de travail physique
- Mettre en place des organes de résolution des litiges et d'application des sanctions, des voies de recours et d'aide aux victimes/survivants
- Créer des comités mixtes pour surveiller la mise en œuvre des politiques.
- Former et sensibiliser les travailleurs, les managers et les directeurs à la politique.
- Le suivi et l'évaluation pour garantir l'efficacité de la politique.

N'oubliez pas que toute politique doit être inclusive, intégrée et sensible au genre.

▶▶ FICHE D'ACTIVITÉ

■● Que savons-nous de la C190 et pourquoi est-elle si importante?

» **OBJECTIFS:** motiver les participants à comprendre la C190 sur la violence et le harcèlement et son importance.

» ACTIVITÉ 1

PROCÉDURE

Fournissez des copies de la C190 à tous les participants.

Lisez les articles ensemble et répondez aux questions éventuelles.

Réfléchissez ensemble aux raisons pour lesquelles le C190 pourrait être pertinente pour les travailleurs de votre secteur ou de votre lieu de travail.



ACTIVITÉ 2

» OBJECTIF

Évaluer les connaissances des participants sur le contenu du document C190 après avoir suivi le cours de formation ou l'atelier.

- » A la fin de l'activité 1, donnez aux participants une copie des questions suivantes.
- » Chaque participant devra répondre individuellement et, à la fin, les réponses seront partagées afin que le groupe puisse dissiper les doutes et compléter les concepts qui n'ont pas été compris.

QUESTIONNAIRE

1. Qu'est-ce qu'une convention de l'OIT?
2. La violence et le harcèlement se limitent-ils à l'abus physique d'une personne sur une autre? De quels autres types de violence vous souvenez-vous?
3. Les femmes et les hommes sont-ils également touchés par la violence et le harcèlement?
4. Qu'est-ce que la violence sexiste?
5. Pourquoi une convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail traite-t-elle de la violence domestique?
6. Le harcèlement sexuel au cours d'un dîner de travail relève-t-il de la C190?
7. La violence et le harcèlement sont-ils uniquement le fait de superviseurs ou d'employeurs à l'égard d'employés?
8. Qu'est-ce que la C190 entend par "monde du travail"?
9. La convention protège-t-elle les travailleurs intérimaires?
10. Pourquoi prétend-on que tous les travailleurs sont couverts par la C190 ?
11. La violence et le harcèlement font-ils partie de la santé et de la sécurité au travail?
12. Les syndicats doivent-ils attendre la ratification de la convention 190 pour agir?
13. Si la réponse est "non", que peuvent faire les syndicats pour utiliser l'accord?



Fiche de ressources

- **Texte de la C190**

| https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- **Texte de la R206**

| https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

- **Brochure d'information des fédérations internationales sur la C190**

| https://en.breakingthecircle.org/descargas/es/convencion190/ILO190Flyer_sp_web.pdf

- **Livret de bonnes pratiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les organisations syndicales. Uni Global Union**
| J'ajoute ensuite le lien (OK)

Bibliographie et ressources

Des environnements de travail sûrs et sains, exempts de violence et de harcèlement - Genève: OIT, 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf



equal
opportunities