

ZERO



EFFAT

TOLERANCE

RECOMMENDATIONS

EFFAT prend position :
**Tolérance zéro pour le harcèlement
sexuel et la violence sur le lieu
de travail - et au-delà !**



With the financial support from the European Union

HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Tou-te-s les travailleurs-euses ont le droit de travailler sans subir du harcèlement sexuel ni de la violence, mais trop nombreuses sont les personnes qui ne jouissent pas de ce droit humain fondamental, de cette liberté et de cette dignité. De nombreuses statistiques montrent que la **violence au travail** affecte un nombre significatif de **travailleurs-euses en Europe**. En Belgique, par exemple, l'ACV-CSC a envoyé 51000 questionnaires aux travailleuses domestiques, plus de 7000 ont répondu, indiquant 15 cas de viol ainsi que d'autres formes graves de harcèlement sexuel et de violence, et une enquête à grande échelle menée en Suède par la Confédération suédoise des syndicats (LO) a révélé que 26% des femmes et 14% des hommes ont subi un certain type de comportement sexuel indésirable sur leur lieu de travail. La violence et le harcèlement fondés sur le genre diffèrent des autres problèmes sur le lieu de travail, car il s'agit d'un problème très délicat, souvent invisible et généralement non signalé.

EFFAT a été active en la matière et cela sur plusieurs fronts, notamment par le biais de campagnes telles que [#wetoo](#) qui demande instamment de mettre fin à la violence sexiste sur le lieu de travail et [#Fairhousekeeping](#) qui demande des mesures négociées pour lutter contre le harcèlement sexuel qui menace la sécurité et le bien-être des femmes de ménage au travail.

EFFAT a également abordé la question du harcèlement sexuel et de la violence au travail au niveau de la concertation sociale dans les secteurs de l'Horeca et de la restauration collective. Le sujet est repris dans les plans de travail des deux Comités de Dialogue Social Sectoriel Européen, mais des preuves plus systématiques sont nécessaires avant que les partenaires sociaux puissent entreprendre des actions conjointes concrètes.

Au niveau mondial, la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail fait l'objet d'accords-cadres internationaux conclus entre l'UITA et des sociétés transnationales du secteur de l'alimentation et de l'hôtellerie-restauration, telles que Unilever, Sodexo, Meliá, Accor et Arla.

En 2019, EFFAT a mené une enquête auprès de ses organisations membres afin de recueillir davantage d'informations sur les formes et l'ampleur du harcèlement sexuel et de la violence dans les secteurs de l'EFFAT. Des informations sur les initiatives réussies des organisations membres de l'EFFAT pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail ont été collectées et des exemples de bonnes pratiques ont été présentés à la Conférence des femmes de l'EFFAT 2019.

EFFAT EST CONVAINCUE QUE LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- protège les droits humains des travailleurs-euses et ouvre la voie à l'égalité

La majorité des travailleurs-euses victimes de harcèlement sexuel et de violence sont des femmes, car la nature structurelle de la discrimination basée sur le genre les rend plus vulnérables. Bien qu'il existe une série de conventions des Nations Unies visant à protéger les travailleuses contre la violence et le harcèlement (par exemple la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la **Convention d'Istanbul** du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et la violence domestique, la **Convention C190 de l'OIT** concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail), celles-ci doivent se voir concrétiser sur le lieu du travail sous forme d'une politique de tolérance zéro.

- améliore grandement le lieu de travail

Le harcèlement sexuel et la violence ont un impact énorme sur la santé physique et mentale des travailleurs-euses et entraînent des absences, des maladies et même des suicides. Un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de violence est une condition indispensable au plaisir de travailler, pour être productif et développer son plein potentiel en tant qu'individu et en tant que membre d'une équipe. Un milieu de travail exempt de violence mène à une plus grande satisfaction au travail, à des taux de maintien en poste plus élevés et à un meilleur rendement au travail en général. Un tel milieu réduit l'absentéisme et améliore la coopération et le travail d'équipe en général.

- profite à la société et à l'économie

Aborder le harcèlement et la violence basés sur le genre sur le lieu de travail peut aboutir à des normes graduelles qui mettront fin à la discrimination fondée sur le sexe et pourront mener à un changement culturel. Si le respect et la coopération sont appliqués au travail, cela peut avoir un effet boule de neige et considérablement influencer la société et d'autres aspects de la vie des gens. Le respect et la coopération mènent non seulement à une plus grande productivité, mais aussi à une meilleure qualité de vie. Être en sécurité ou se sentir plus sécurisé-e améliore également la santé globale et réduit les coûts des soins de santé.

RECOMMANDATIONS DE L'EFFAT POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS-EUSES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE

Ces points d'action sont basés sur des initiatives efficaces dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail, rapportés par des affiliés de l'EFFAT ; ils peuvent servir d'inspiration à toutes les organisations membres pour agir en la matière.

Sensibilisation

- Organiser des campagnes nationales de sensibilisation.
 - Ces campagnes devraient porter en particulier sur la violence basée sur le genre, en veillant à ce que la nature structurelle de cette violence basée sur le genre soit reconnue et que la discrimination qui y est liée soit prise en compte car s'attaquer aux inégalités structurelles permettra de réduire la violence.
- Organiser des campagnes générales pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et l'égalité des chances.
- Utiliser les médias sociaux et les technologies de communication modernes pour informer le grand public du harcèlement sexuel et de la violence au travail.
- Organiser des conférences nationales et régionales, des séminaires, etc. pour informer les travailleurs-euses et les employeurs du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail. Ces événements devraient également fournir des informations approfondies sur les conventions existantes (par exemple, l'ONU, le Conseil de l'Europe, l'OIT), la législation nationale ainsi que les politiques et programmes de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence.

- Informer les affiliés syndicaux des accords conclus au niveau de la législation, de la négociation collective, des politiques et des directives, et promouvoir et diffuser largement ces informations.
- Recueillir les bonnes pratiques et les diffuser largement.

Données et statistiques

- Mener des enquêtes, par exemple à grande échelle (au niveau national), au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, et collecter des données et des preuves sur le harcèlement sexuel et la violence.
- Mener et/ou exiger davantage de recherches sur les manifestations de harcèlement et de violence dans différents secteurs ainsi que sur les facteurs qui augmentent le risque d'être exposé-e au harcèlement et à la violence, comme le fait d'être un-e travailleur-euse ayant des contrats atypiques ou d'être une travailleuse domestique, de travailler dans des conditions précaires ou d'être économiquement vulnérable.



Négociation collective

- Au niveau national et au niveau de l'entreprise, négocier des conventions collectives incluant des clauses spécifiques concernant la prévention ainsi que des mesures pour combattre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail.
 - Élaborer et insérer dans les conventions collectives des articles sur « l'analyse des risques » et le « bien-être au travail » qui permettent aux travailleurs-euses de suivre des procédures informelles et formelles pour porter plainte.
 - Élaborer - en s'inspirant des C190 et R 206 de l'OIT - des modèles de conventions collectives et de clauses pour les conventions collectives contre le harcèlement sexuel et la violence, par ex.
 - Tous les lieux de travail, y compris les petites et moyennes entreprises, devraient élaborer des politiques contre le harcèlement et la violence, avec la pleine participation des syndicats (élaborer et mettre en œuvre des procédures de prévention, déposer des plaintes et traiter les conséquences du harcèlement sexuel et de la violence au travail) ;
 - Les employeurs et les syndicats doivent être obligés de suivre une formation sur la manière de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail.
- Veiller à ce que les conventions collectives fassent l'objet de révisions régulières.
- Évaluer les conventions collectives, les politiques et les protocoles existants à partir du point de vue de la santé et de la sécurité (harcèlement sexuel et violence) et exiger ou apporter des modifications si besoin.
 - Au niveau européen, aborder le harcèlement sexuel et la violence dans la concertation sociale sectorielle et établir une politique explicite en tant que partenaires sociaux, comprenant par exemple la prévention, les procédures de plainte, la protection des plaignants, la réparation, la responsabilité, etc.
 - Soutenir les accords-cadres internationaux que l'UITA a signés avec les STN sur la lutte contre le harcèlement et la violence sexuels, tels que Unilever, Sodexo, Meliá, Accor et Arla, et s'engager à les appliquer au niveau national.

Politiques, lignes directrices et protocoles

- Élaborer et publier des lignes directrices à l'intention des représentant-e-s syndicaux-cales, des délégué-e-s syndicaux-cales, et des représentant-e-s en matière de santé et de sécurité, visant à créer un environnement sécurisé pour le signalement du harcèlement sexuel et de la violence et visant également à améliorer la communication et les canaux de communication.
- Élaborer un guide de référence pour chaque secteur expliquant ce qu'il faut faire et vers qui se tourner en cas de harcèlement sexuel et de violence.
- Suivre, évaluer et faire rapport sur l'efficacité des politiques et des lignes directrices.
- Inclure le harcèlement sexuel et la violence comme partie intégrante de la sécurité et la santé au travail, y compris les risques psychologiques et le stress lié au travail, et impliquer les travailleuses dans l'analyse des risques.

Législation

- Travailler à l'amélioration de la législation nationale pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence.
- Faire pression sur les gouvernements nationaux pour qu'ils ratifient la C190 de l'OIT et faire tout ce qui est possible pour améliorer la législation, au cas où les gouvernements seraient réticents à ratifier la Convention.
- Faire pression en faveur d'une directive européenne contre le harcèlement sexuel et la violence, également en vue de renforcer la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul et de la Convention C190.

Politiques de l'entreprise

- Toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, devraient avoir une politique contre le harcèlement sexuel et la violence, et devraient être tenues de :
 - Évaluer le lieu de travail et l'environnement de travail pour déterminer les facteurs de risque de harcèlement sexuel et de violence ;
 - Élaborer une politique sur mesure contre le harcèlement sexuel et la violence impliquant les travailleurs-euses/ représentant-e-s des travailleurs-euses, les syndicats et les ONG spécialisées ;
 - Avoir un code de conduite clair que tout le monde connaît et comprend ;
 - Élaborer une politique en collaboration avec les travailleurs-euses et/ou leur représentant-e-s ;
 - Faire appel à une aide extérieure pour résoudre les problèmes de harcèlement sexuel et de violence, si nécessaire.

Politiques sur le lieu de travail

- Évaluer les politiques existantes quant à leur efficacité pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail.
- Évaluer l'environnement de travail en vue de prévenir le harcèlement sexuel et la violence.
- Élaborer des mécanismes clairs et accessibles pour informer les travailleurs-euses.
- Renforcer le rôle des comités de femmes des syndicats dans la formulation et la mise en œuvre des politiques contre le harcèlement et la violence sexuels.
- Promouvoir un climat de respect et de coopération sur le lieu de travail.

Formation

- Assurer la formation des travailleurs-euses et de la direction sur le harcèlement sexuel et la violence, et en particulier des représentants des travailleurs-euses.
- Mener une formation sur l'affirmation de soi pour les travailleurs-euses vulnérables.

Le travail domestique - un secteur particulier qui a besoin de recommandations spécifiques

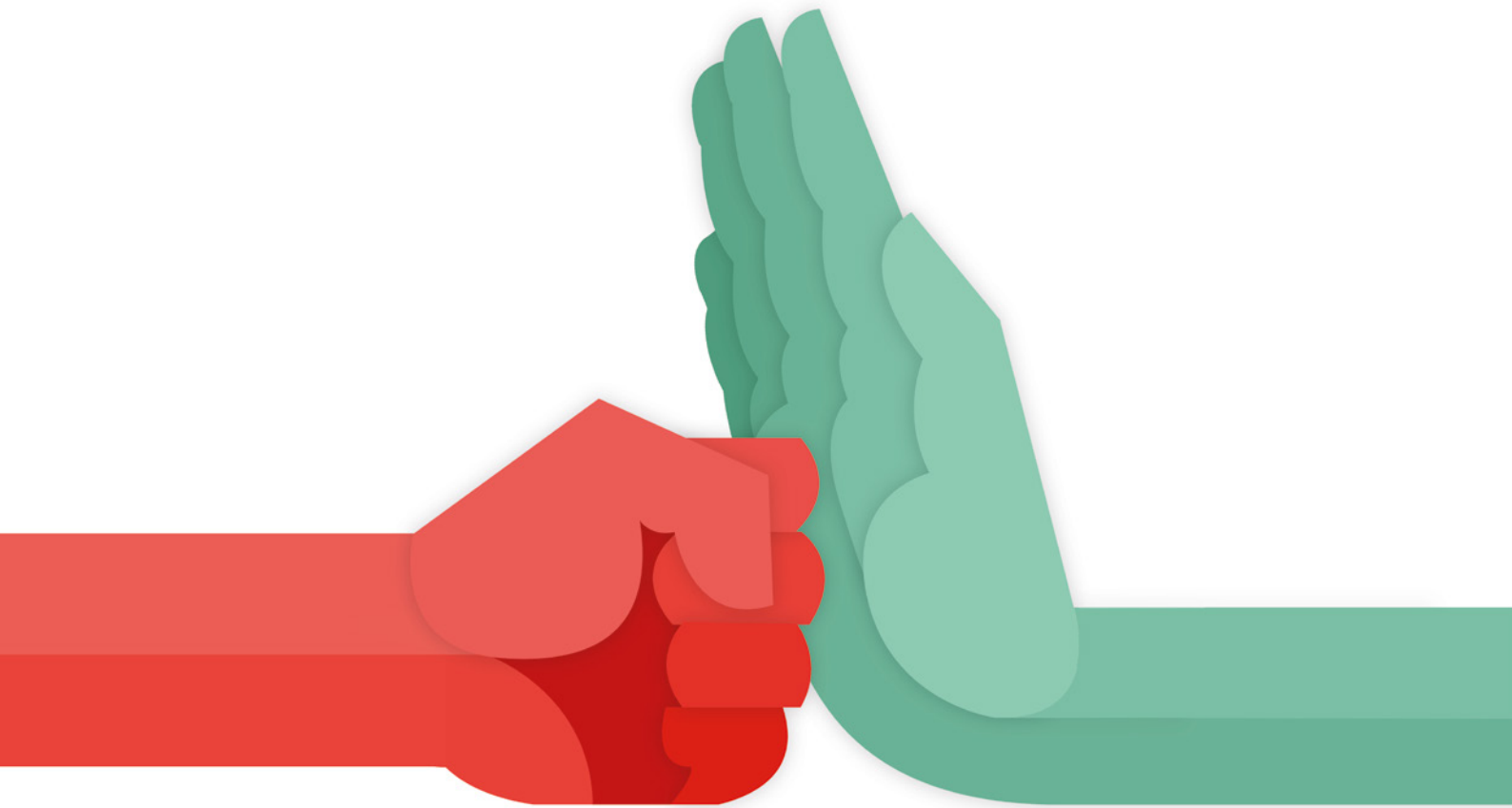
- Veiller à ce qu'une perspective de genre adéquate soit appliquée à toutes les politiques et actions visant à prévenir le harcèlement sexuel et la violence contre les travailleuses domestiques.
- Créer et diffuser largement des contacts pour des lignes d'assistance téléphonique confidentielles, sans frais et dotées d'un personnel complet, afin de recevoir les signalements d'abus à l'encontre des travailleuses domestiques.
- Élaborer des protocoles et former les personnes responsables de l'application de la loi à comment répondre de façon la plus appropriée aux plaintes des travailleuses domestiques, et à la manière d'enquêter et de recueillir des preuves dans de tels cas.
- Poursuivre les auteurs de violences psychologiques, physiques et sexuelles.
- Abolir ou réformer les politiques d'immigration afin que les visas des travailleuses domestiques ne soient plus liés à un employeur spécifique.
- Accélérer les affaires pénales impliquant des travailleuses domestiques migrantes, qui trop souvent doivent attendre la résolution de leur affaire pendant plusieurs mois ou plusieurs années confinées dans un centre, et s'assurer qu'elles ont l'autorisation légale de travailler pendant la période intermédiaire.
- Créer des services complets d'orientation et de soutien, y compris des soins de santé, de conseils, de logement, des services consulaires et de l'aide juridique.

Pour EFFAT en particulier

- Faire pression en faveur d'une législation européenne visant à lutter contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes et en faveur de la mise en œuvre correcte de la Convention d'Istanbul.
- Faire pression pour la ratification de la Convention C190 de l'OIT.
- Fournir des conseils et des exemples de bonnes pratiques pour aider les syndicats à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et procédures sur le lieu de travail, y compris un modèle de règlement sur le lieu de travail.
- Étant donné que le harcèlement sexuel et la violence sont souvent fondés sur le genre : fournir des indications pour l'intégration de l'égalité des sexes et la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les initiatives de sécurité et de santé au travail, et sensibiliser à la nature sexiste de la violence contre les femmes et aux dommages résultant d'une culture du harcèlement sexuel et de l'intimidation au travail.
- Recueillir davantage de bonnes pratiques en matière de conventions collectives et/ou d'accords conclus entre syndicats et employeurs et les diffuser largement.
- Encourager les affiliés à s'engager dans des actions nationales et européennes de formation et de sensibilisation sur la nature sexospécifique du harcèlement sexuel et de la violence et veiller à ce qu'elle soit incluse dans la formation à la sécurité et à la santé au travail.
- Élaborer des lignes directrices à l'échelle européenne sur la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail, en mettant fortement l'accent sur le harcèlement et la violence envers les femmes, en s'inspirant des **fédérations syndicales européennes** d'autres secteurs.
- Développer un nouveau projet ambitieux et rechercher un financement en 2020 pour un projet de suivi de l'EFFAT sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes, afin d'aider à sensibiliser les affiliés, à collecter et diffuser davantage les bonnes pratiques et à mettre en œuvre les recommandations.



EFFAT



With the financial support from the European Union