

METTRE UN TERME À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT CONTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL. VERS UNE CONVENTION DE L'OIT

Référentiel de soutien et de lobbying



Le présent référentiel est destiné à tous les syndicats affiliés à UNI qui ont entrepris des efforts de lobbying auprès de leurs gouvernements et des employeurs en vue d'obtenir une Convention de l'OIT portant sur la violence dont sont victimes les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Objectifs:

- Veiller à ce qu'un aussi grand nombre que possible de gouvernements votent en faveur d'une Convention de l'OIT appuyée par une Recommandation.
- Veiller à ce qu'un aussi grand nombre que possible de gouvernements et d'employeurs soutiennent les améliorations identifiées par UNI.

Table des matières:

- 1.Vers une Convention sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.
- 2.Définition de la violence dans le monde du travail.
- 3.Lutter contre la violence et le harcèlement touchant le monde du travail : niveaux d'engagement
- 4.Rapport sur les lois et pratiques pour la Convention de l'OIT
- 5.Questionnaire destiné aux États membres. Modèle de réponses dans l'idéal.

01 VERS UNE CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT CONTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Contexte

Comme le dit l'OIT dans son document soumis pour discussion à la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail : « La violence dans le monde du travail porte atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être de tous. Elle concerne non seulement les travailleurs et les employeurs, mais aussi leurs familles et la communauté à laquelle ils appartiennent, l'économie et la société dans son ensemble... ».

Malheureusement, il s'agit là d'un domaine où les normes internationales font défaut ou sont limitées.

On constate ainsi que les termes « violence », « harcèlement » et « harcèlement moral » (« bullying ») sont utilisés comme des synonymes, ou bien encore que les mêmes termes servent à désigner des réalités différentes dans les législations nationales. Dans certains pays, la loi exclut explicitement de toute protection contre la violence et le harcèlement par le droit du travail les travailleurs occupant une forme d'emploi atypique (tels que les travailleurs occasionnels), alors que dans d'autres, le champ d'application de la loi ne protège que les femmes contre le harcèlement sexuel, et non les hommes. Dans d'autres cas encore, la législation ne vise que les cas de harcèlement vertical (et non les relations entre collègues de travail).

En matière de violence sexospécifique, certains pays connaissent une réglementation dans leur droit national ; mais plus généralement, c'est le droit du travail ou la législation anti-discrimination qui s'attaque à des formes ponctuelles de violence sexospécifique liée au travail.

Pourquoi est-il important d'avoir une Convention de l'OIT sur ce sujet ?



Ces différences dans la législation, la définition des termes, la compréhension de ce qu'implique la violence sur le lieu de travail, sont dues à l'absence de **norme juridique internationale abordant la violence et le harcèlement, y compris la violence sexospécifique, dans le monde du travail, en dépit du fait** que la violence et le harcèlement soient des problèmes relevant des droits de l'Homme qui touchent aux relations sur le lieu de travail, à l'implication des travailleurs, à la santé, à la productivité, à la qualité des services publics et privés et à la réputation de l'entreprise.

La violence affecte la participation au marché du travail et est notamment susceptible d'empêcher les femmes d'entrer et de rester sur le marché du travail, surtout dans les secteurs et les emplois dominés par les hommes. Elle peut aussi saper le processus décisionnel démocratique et la primauté du droit.

Une Convention de l'OIT fournit une définition, un champ d'application et une approche claire, détaillée et intégrée permettant de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et de lutter contre ces phénomènes, de fixer des responsabilités claires pour les employeurs du secteur public comme du secteur privé, pour les travailleurs et leurs organisations respectives ainsi que pour les gouvernements, et de définir des stratégies conjointes et des collaborations.

Il nous faut une Convention accompagnée d'une Recommandation et pas uniquement une Recommandation.

Lorsqu'un pays ratifie une Convention de l'OIT, il accepte à la fois de l'incorporer dans son droit national et de l'appliquer, et d'être soumis au contrôle de l'OIT en ce qui concerne les mesures prises pour l'appliquer.

Une Recommandation est une directive non contraignante qui existe de façon autonome ou bien qui complète une Convention en fournissant des lignes directrices plus détaillées sur la manière de l'appliquer.

Une Convention accompagnée d'une Recommandation constitue un ensemble solide d'instruments internationaux. C'est la raison pour laquelle nous devons réunir un soutien vigoureux à l'adoption d'une Convention de l'OIT accompagnée d'une Recommandation.

Ressources:

Manuel syndical sur les normes internationales du travail et l'égalité des chances

<http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/En.pdf>

OIT

● Site web de l'OIT:

http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_519760/lang--en/index.htm

● Rapport de l'OIT V(1) et questionnaire:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_53577/lang--en/index.htm

● Réunion d'experts de l'OIT sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail:

- Rapport final :

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm

- Rapport pour discussion :

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf

● Rapport OIT-ACTRAV : Violence et harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – perspective syndicale et action (en anglais):

http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm



1. Explication du processus d'élaboration des normes à l'OIT



Le temps presse



En mai 2017, l'OIT a envoyé un questionnaire aux gouvernements, aux centrales syndicales nationales et aux organisations d'employeurs pour leur demander leur avis sur un ou plusieurs nouveau(x) instrument(s) éventuel(s).

Ce questionnaire sera ouvert à soumission jusqu'au 22 septembre 2017.

Le questionnaire comprendra des questions portant sur les points suivants :

- Quelle est la forme que devrai(en)t prendre l'instrument ou les instruments nouveau(x) éventuel(s) ?
- Quel devrait en être le champ d'application, c'est-à-dire quels domaines ce(s) instrument(s) devrai(en)t-il(s) couvrir ?
- L'instrument ou les instruments devrai(en)t-il(s) aborder spécifiquement les dimensions sexospécifiques de la violence dans le monde du travail ?
- Quelle devrait être l'ampleur de la définition du monde du travail ?

Les gouvernements prépareront leurs réponses au questionnaire, tout comme les employeurs.

Les syndicats doivent eux aussi préparer et envoyer leurs réponses au questionnaire. Il est essentiel qu'un aussi grand nombre que possible de centrales syndicales nationales répondent au questionnaire.

Vous trouverez dans le présent référentiel un modèle de réponses au questionnaire dans l'idéal.

Que pouvons-nous faire ?

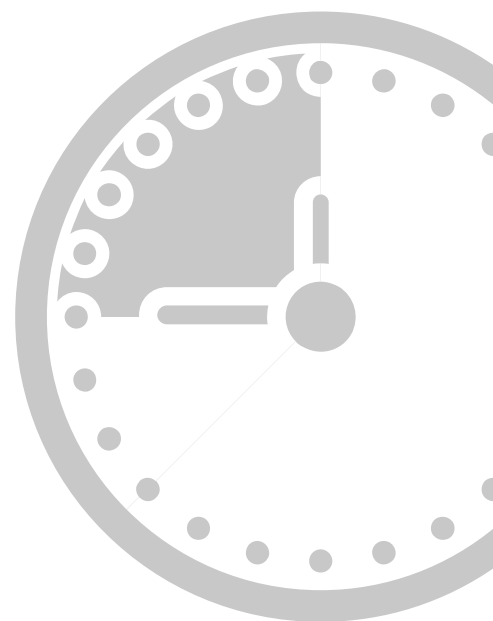
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils accordent un financement suffisant aux politiques nationales de lutte contre la violence et le harcèlement.
- Faire vigoureusement campagne avec le soutien d'autres syndicats et des organisations de la société civile pour sensibiliser à la nécessité d'une Convention de l'OIT.
- Concevoir et négocier l'application de procédures destinées à prévenir la violence sur le lieu de travail, par ex. en

évitant que les femmes soient poussées à accorder des faveurs sexuelles parce qu'elles doivent réclamer le paiement de leur salaire.

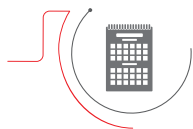
- Inclure le sujet de la violence sur le lieu de travail dans les négociations collectives.
- Mettre en lumière des exemples spécifiques du soutien que votre syndicat apporte aux victimes de violence et de harcèlement au travail, et les diffuser dans le cadre de vos efforts de campagnes.
- S'engager à étudier l'impact du changement de la nature du travail sur les travailleurs et leur bien-être (par ex. révolution numérique, technologie, intensification du travail).

Quels sont les obstacles que vous pourriez rencontrer de la part des employeurs ?

- Ils vont plaider en faveur d'une Recommandation volontaire et non d'une Convention obligatoire.
- Ils vont vouloir classer ce sujet dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ce qui en diminuera l'importance.
- Ils vont prétendre que de plus amples recherches doivent être entreprises, ce qui repoussera la question indéfiniment, plutôt que de l'aborder dès maintenant.



CALENDRIER pour le lobbying à l'OIT – DATES À INSCRIRE DANS LES AGENDAS !



FÉVRIER 2017

Demander aux employeurs de souscrire à la campagne d'UNI contre la violence au travail, à temps pour que nous puissions utiliser leurs logos à la date du lancement de la campagne, le 8 mars, Journée internationale de la femme.

JANVIER À MARS 2017

Informers les gouvernements afin qu'ils soutiennent l'objectif d'UNI (voir plus haut).

8 mars 2017

Lancement de la campagne d'UNI contre la violence au travail : vers une Convention de l'OIT

AVRIL 2017

- Publication du rapport sur les lois et pratiques de l'OIT.
- UNI tient les affiliés au courant du rapport de l'OIT.

AVRIL À SEPTEMBRE 2017

- Poursuite du lobbying sur les gouvernements, comme ci-dessus.
- Poursuite des demandes faites aux employeurs de souscrire à la campagne d'UNI contre la violence au travail (voir plus haut) à temps pour que nous puissions utiliser leurs logos pour les 16 journées de militantisme (25 novembre au 10 décembre).

CALENDRIER

ACTIONS SYNDICALES

2017

- **30 AVRIL** - rapport « blanc » : l'OIT produit son rapport sur les lois et pratiques et un questionnaire sur le contenu du nouvel ou des nouveaux instrument(s) éventuel(s).
- **22 SEPTEMBRE**
Date limite pour répondre au questionnaire de l'OIT

- Les syndicats font pression sur les gouvernements pour qu'ils répondent au questionnaire de l'OIT
- Souscription à la campagne d'UNI contre la violence au travail
- Information aux gouvernements pour qu'ils soutiennent l'objectif d'UNI
- Les syndicats préparent une réponse au questionnaire
- UNI inclut dans le présent référentiel des conseils aux syndicats sur la manière de répondre au questionnaire.

2018

- **JANVIERS À MARS: rapport « jaune » basé sur les réponses reçues**, contenant les « conclusions provisoires » pour discussion ainsi que les principales questions devant être étudiées par la **Conférence internationale du travail (CIT)**.
- **JUIN: première discussion à la CIT dans une commission composée des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.**

Les syndicats poursuivent leurs campagnes de lobbying et de plaidoyer et se préparent à la première discussion à la Conférence internationale du travail (CIT)

APRÈS LE MOIS DE JUIN:

- **Rapport « marron » de l'OIT avec résumé des discussions et projet d'instrument** – espérons-le, une Convention et une Recommandation – adressés aux gouvernements, aux syndicats et aux employeurs et demandant leurs amendements et/ou leurs commentaires.

2019

NOTA BENE: la CIT de 2019 célébrera le centenaire de l'OIT. Il n'y aura pas de commission d'élaboration de normes.

Les syndicats poursuivront leurs campagnes de lobbying et de plaidoyer

2020

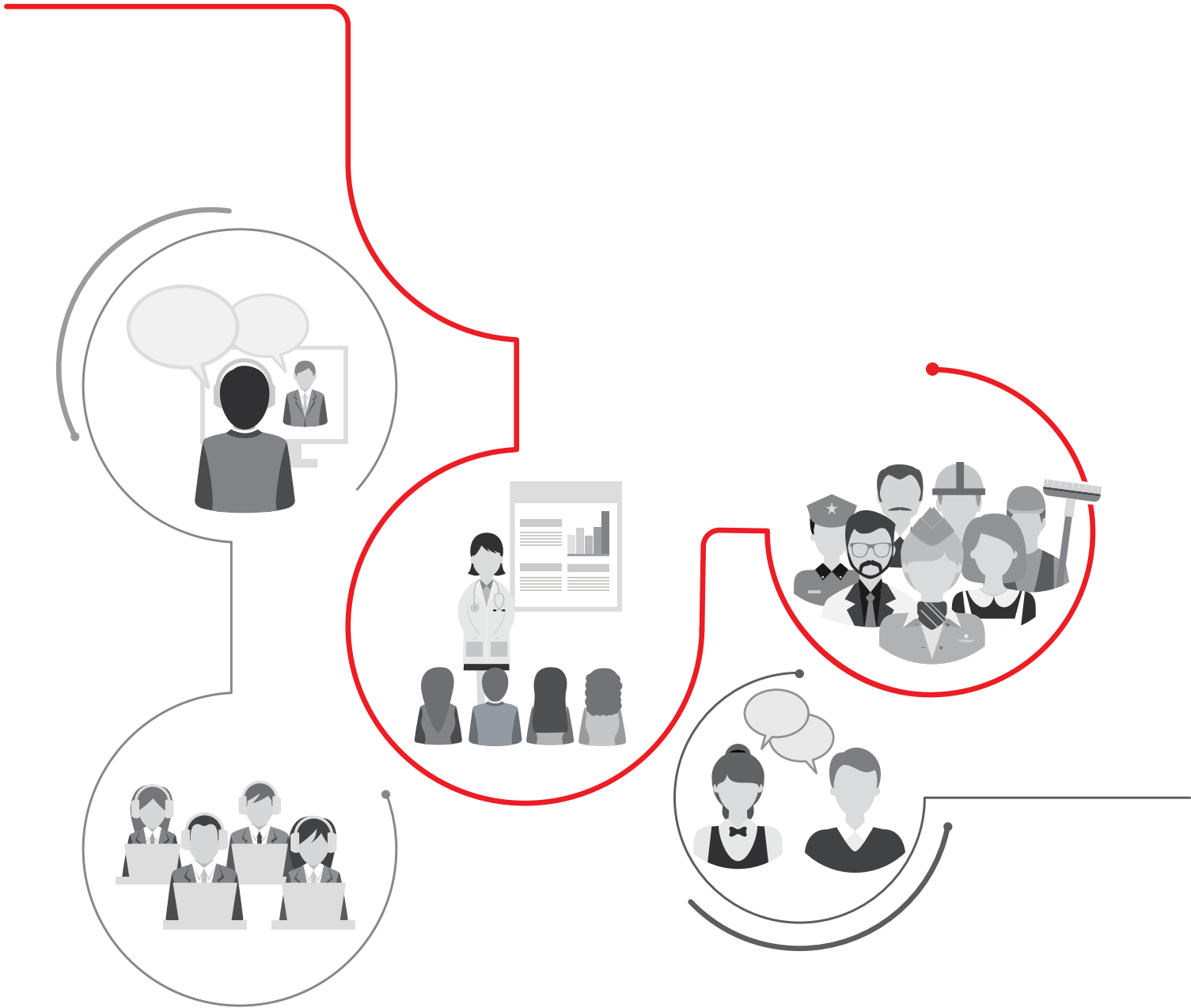
- **JANVIER À MARS (DANS L'ATTENTE DE LA CONFIRMATION DU CALENDRIER):** l'OIT envoie aux gouvernements le **rapport final « bleu »** avec le texte du projet d'instrument.
- **JUIN 2020 : DEUXIÈME DISCUSSION DU PROJET D'INSTRUMENT PAR LA CONFÉRENCE DE L'OIT.** Un vote à la majorité des 2/3 est requis pour adopter l'instrument à la Conférence.

Les syndicats poursuivent leurs campagnes de lobbying et de plaidoyer et se préparent à la deuxième discussion à la Conférence de l'OIT

- **APRÈS L'ADOPTION DE L'INSTRUMENT OU DES INSTRUMENTS DE L'OIT À LA CONFÉRENCE DE L'OIT: si nous réussissons à obtenir une Convention**, les syndicats devront mener une campagne vigoureuse pour qu'elle soit ratifiée!

02

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS D'UNE DÉFINITION DE LA VIOLENCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Il n'existe actuellement aucune définition universellement acceptée des termes « harcèlement » ou « violence » dans le monde du travail. Toutefois, malgré les divergences, il existe un consensus général pour dire qu'elle comporte des aspects non seulement **physiques**, mais aussi **psychologiques**, **économiques**, **sexuels** et **symboliques**.

Selon l'OMS, « *la violence est l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès* ».

La violence et le harcèlement dépendent largement du contexte et sont souvent stimulés par une dynamique impliquant notamment, mais pas exclusivement, des relations de subordination, des normes de genre, des normes sociales et culturelles ainsi que la discrimination.

Ressources:

- **Vidéo éducative d'UNI « Pour briser le cercle de la violence »**

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

- **Guide pour la discussion**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

La violence dans le monde du travail



Les actes de violence ne doivent pas obligatoirement se dérouler sur un « lieu de travail » physique pour être considérés comme relevant de la violence dans le monde du travail ; ils peuvent aussi survenir dans des circonstances liées au travail au sens strict ou ayant un impact sur le travail. C'est la raison pour laquelle la violence domestique doit être incluse dans la définition de la violence dans le monde du travail, puisqu'il s'agit d'un type de violence qui a des incidences sur les activités quotidiennes des personnes qui en sont victimes.

Un déséquilibre de pouvoir sur le lieu de travail est considéré comme une « dimension clé » du harcèlement moral et se rencontre lorsqu'un supérieur a recours à son pouvoir formel pour intimider un **travailleur, mais la dynamique de subordination est également influencée par des facteurs tels que le genre, l'âge, la race, le handicap ou la classe.**

L'intersection entre ces facteurs ou leur combinaison facilite la violence et le harcèlement. Par exemple, les jeunes travailleuses peuvent être particulièrement exposées à la violence sexuelle au travail, surtout au début de leur carrière professionnelle, par comparaison à des travailleuses plus âgées (Congrès du travail du Canada).

Facteurs de risque

Circonstances susceptibles d'exposer les travailleurs à la violence et au harcèlement (seuls ou en combinaison)

- travailler en contact avec le public;
- travailler avec des personnes en détresse;
- travailler avec des objets de valeur;
- travailler dans des situations qui ne sont pas ou pas convenablement couvertes ou protégées par le droit du travail et les règles de protection sociale;
- travailler dans des contextes à ressources limitées (des installations insuffisamment équipées ou ayant un personnel insuffisant peuvent provoquer de longues attentes et susciter la frustration);
- avoir des horaires de travail hors normes (par exemple travailler le soir et la nuit); travailler seul ou dans un isolement relatif ou dans un endroit isolé;
- travailler dans un espace intime et à domicile chez soi ou chez un tiers;
- avoir le pouvoir de refuser des services, ce qui accroît le risque de violence et de harcèlement de la part de tiers demandeurs de ces services;
- travailler dans des zones de conflit, en particulier fournir des services au public et des services d'urgence; et
- se trouver dans un contexte où le chômage est élevé.

Source: OIT : 2016a, Annexe I, par. 9.

Ressources:

- **Vidéo éducative d'UNI « La violence est au travail – nous pouvons l'arrêter »**
<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg&t=2s>
- **Guide pour la discussion**
<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Violence sexospécifique

La violence physique, psychologique et sexuelle peut être considérée comme sexospécifique si elle découle de relations de pouvoir inégales entre hommes et femmes. C'est la raison pour laquelle une définition de la violence dans le monde du travail doit aborder spécifiquement les dimensions de la violence liées au genre.

La violence sexospécifique:

- est l'une des manifestations les plus généralisées et les plus systématiques des atteintes aux droits de l'Homme.
- Elle reflète le déséquilibre de pouvoir historique entre les femmes et les hommes qui a abouti à la domination des femmes par les hommes, à une discrimination mettant des obstacles sur la voie des femmes et les empêchant de déployer tout leur potentiel.
- Elle est enracinée dans des structures sociales basées sur le genre plutôt que sur l'action individuelle ou le hasard ; elle n'est pas limitée par l'âge, le groupe socio-économique, le niveau d'instruction ou la géographie ; elle touche toutes les sociétés; elle empêche d'éliminer les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination dans le monde entier.
- De tels actes de violence perpétuent le rôle inférieur attribué aux femmes dans la famille, sur le lieu de travail, dans la collectivité et dans la société.
- Elle peut être commise par ou contre des hommes ou des femmes, par ex. la violence contre les hommes qui ne se conforment pas au modèle de leur genre, y compris les hommes qui sont gays, bisexuels ou trans ou sont perçus comme tels. Les lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transsexuel(le)s et intersexe (LGBTI) au travail font état de cas nettement plus nombreux de violence sur le lieu de travail que les travailleurs non-LGBTI.

Ressources:

- **Violence sexospécifique et rôle des syndicats affiliés à UNI.**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

À propos de la violence symbolique et de la manière dont les stéréotypes, les messages et les symboles transmettent et reflètent les rôles de genre. Campagne d'UNI « Changer nos médias, changer notre réalité »

- **Vidéo:**

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

- **Guide:**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

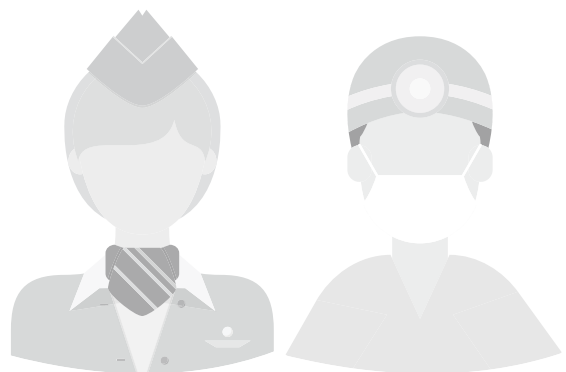
- **SÀ propos des hommes en tant qu'agents du changement : « Je suis assez homme »**

<https://www.youtube.com/watch?v=GBFwvwcQcD4>

- **À propos de la diversité sexuelle au travail : guides d'UNI pour aboutir à des lieux de travail égalitaires**

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>



Impact de la violence domestique sur le lieu de travail



La violence domestique peut prendre de nombreuses formes différentes, notamment l'intimidation, la coercition ou l'isolation, la maltraitance émotionnelle, physique, sexuelle, mentale, financière ou spirituelle.

De plus en plus, les pays incluent les travailleurs domestiques et les autres personnes vivant sous le même toit dans le champ d'application de la violence domestique en raison de leur exposition à la violence et au harcèlement « dans la sphère domestique ».

La violence domestique peut affecter les travailleurs qui en sont victimes sur leur lieu de travail de diverses manières:

- en les empêchant de se rendre au travail ou en les faisant arriver en retard.
- parce qu'ils sont harcelés ou intimidés au travail
- parce qu'ils sont perturbés ou qu'ils pleurent au travail.
- parce qu'ils luttent pour gérer leur charge de travail et respecter les délais.
- parce qu'ils dissimulent ce qui est en train de se passer.

La personne qui en est l'auteur peut:

- l'constamment téléphoner à la victime au travail, lui envoyer des e-mails ou des SMS.
- la suivre sur le chemin du travail.
- menacer de lui faire du mal ou de faire du mal à ses collègues.
- menacer de révéler des informations personnelles embarrassantes.
- venir sur le lieu de travail ou rôder à proximité pour l'intimider.

Ressources:

● La violence domestique est un problème qui touche le lieu de travail

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidedelegates_en.pdf

● Informations pour les travailleurs victimes de violences domestiques

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

Le harcèlement sexuel, une forme de violence sur le lieu de travail

La violence sexuelle et le harcèlement sexuel sont un aspect majeur de la vie des travailleurs, et surtout des travailleuses, dans le monde, et le harcèlement sexuel est la forme la plus souvent dénoncée.

On entend par harcèlement sexuel tout comportement de nature sexuelle non sollicité, importun, choquant ou menaçant, qu'il soit intentionnel ou non. Il peut prendre de nombreuses formes, notamment des remarques suggestives, des blagues sexuelles déplacées, des graffitis sexuels, des images ou photos pornographiques, des propositions sexuelles importunes, des attouchements indésirables, un attentat à la pudeur, une agression sexuelle ou des communications obscènes (par courrier, au téléphone, dans un SMS ou par le biais d'images ou de transmissions électroniques) ainsi que le fait de restreindre la liberté d'une personne (en l'épiant ou en bloquant sa seule issue possible pour s'échapper).

Le harceleur peut être n'importe qui sur le lieu de travail : un supérieur, un collègue, un affilié, un visiteur, un fournisseur ou autre.

Le harcèlement sexuel peut toucher n'importe qui, homme ou femme, quelles que soient leurs préférences sexuelles.

Il peut s'agir d'un comportement individuel ou de groupe.

Le harcèlement sexuel n'est pas seulement une affaire privée entre deux personnes. Il a des incidences pour tout le monde sur le lieu de travail : il nuit au moral, sape la productivité, crée une distraction superflue, peut générer un environnement de travail intimidant, hostile, choquant ou perturbant.

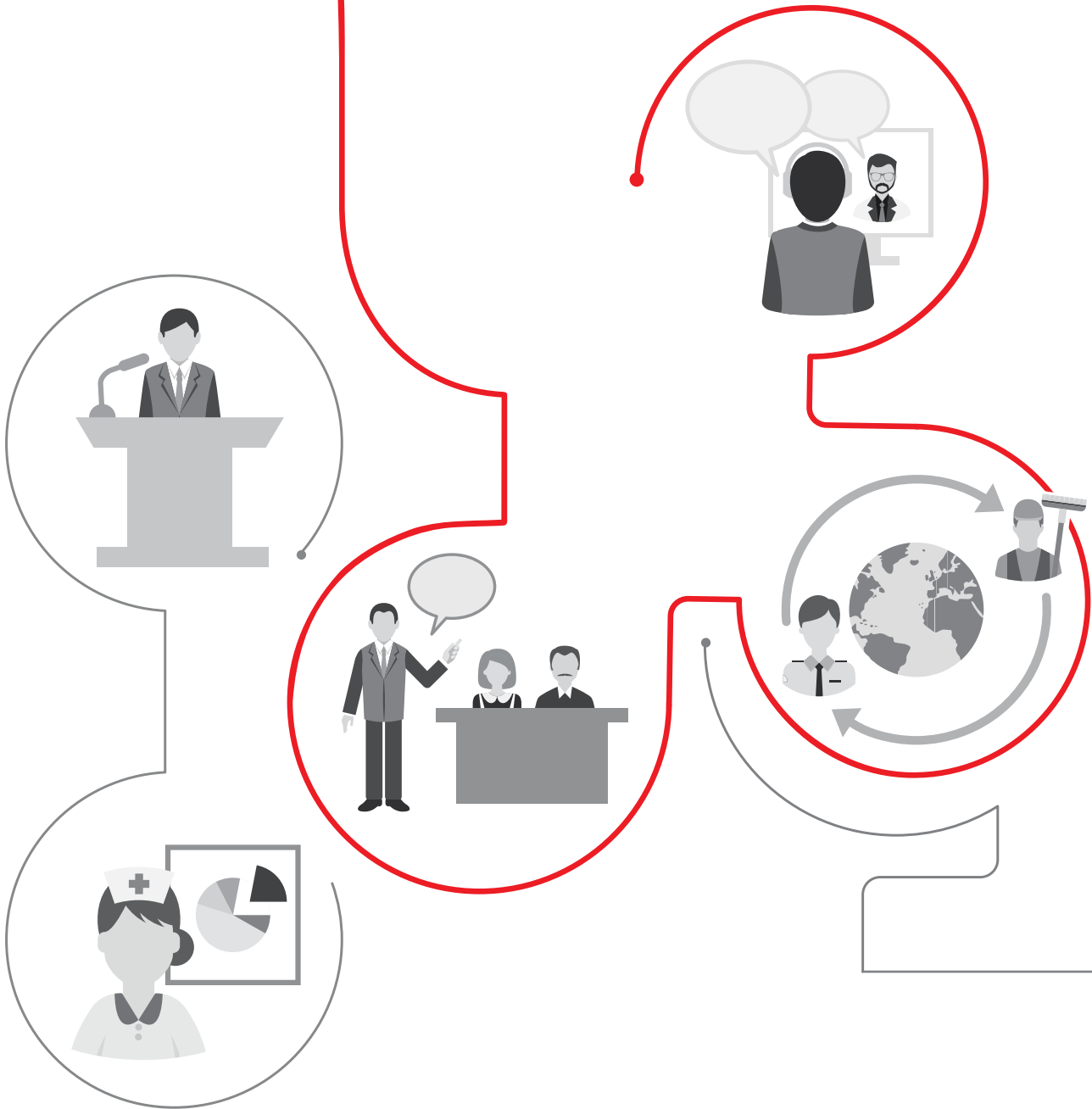
Ressources:

● Ce n'est pas une blague. Vidéo de la campagne d'UNI

https://www.youtube.com/watch?v=_yjIW25SJZU

03

GÉRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL: NIVEAUX D'ENGAGEMENT



À l'aide de thèmes tirés des Congrès mondiaux d'UNI Global Union, nous invitons les employeurs, les syndicats et les autres organisations à montrer leur attachement à la lutte contre la violence et le harcèlement ayant un impact sur le monde du travail.

Violence et harcèlement

La violence et le harcèlement sont un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de survenir dans le monde du travail.

Lorsque l'on a commencé à consacrer davantage d'attention à ce problème, les spécialistes de la sécurité au travail et les autres analystes ont largement convenu qu'il ne fallait pas seulement s'intéresser aux agressions physiques effectives pour réagir à la violence sur le lieu de travail. L'homicide et les autres formes d'agression physique se situent sur un continuum où l'on trouve également la violence domestique, le fait de suivre quelqu'un en permanence, les menaces, le harcèlement, le harcèlement moral, la maltraitance émotionnelle, l'intimidation et d'autres comportements qui génèrent l'angoisse, la peur et un climat de défiance sur le lieu de travail. Tous ces comportements s'inscrivent dans le problème de la violence sur le lieu de travail. Les programmes de prévention qui ne tiennent pas compte du harcèlement ni des menaces sous toutes leurs formes sont susceptibles de rester sans effet (Ministère de la Justice des États-Unis, 2004, page 13).

Les auteurs peuvent être des supérieurs, des collègues ou des clients.

Violence touchant les individus au travail

La violence, telle que la violence domestique, peut suivre les individus jusque sur leur lieu de travail et avoir un impact sur eux, sur leurs collègues et sur leur employeur.

Niveaux d'engagement

Dans le cadre de notre campagne "Vers une Convention de l'OIT", nous encourageons les employeurs, les syndicats et les autres organisations, chacun selon ses capacités, à manifester leur attachement à la lutte contre la violence et le harcèlement ayant un impact sur le monde du travail. Chaque niveau d'engagement a été extrait des thèmes des Congrès mondiaux d'UNI Global Union et indique les mesures prises, afin que les travailleurs puissent travailler dans un environnement à l'abri de la peur et de l'intimidation.



► VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Des politiques indiquent clairement que la violence et le harcèlement au travail ne sont pas acceptables

► VIOLENCE AYANT UN IMPACT SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Vous souffrez de violence domestique et nous comprenons qu'elle peut vous suivre au travail, avoir un impact sur vous et sur vos collègues. Nous y réagissons avec compassion.

ALLER DE L'AVANT – étape suivante de « Imaginez ».

► VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Des politiques et des procédures nous aident à mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail.

Nous encourageons la diversité sur le lieu de travail et nous la réalisons, et nous avons également des politiques vigoureuses en matière d'égalité et d'absence de discrimination.

Nous nous engageons à établir des procédures permettant de dénoncer les auteurs en toute sûreté et de protéger les victimes.

► VIOLENCE AYANT UN IMPACT SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Votre emploi reste sûr dans le cas où la violence domestique a une incidence sur votre travail.

AVEC VOUS – étape suivante de « Imaginez » et de « Aller de l'avant »

► VIOLENCE ET HARCÈLEMENT	Des politiques et des procédures abordent le comportement des employés et des clients et nous aident à mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail.
	La prévention et le soutien sont des éléments essentiels de nos politiques.
	Nous reconnaissons l'importance des négociations collectives pour prévenir la violence et le harcèlement.
	Nous encourageons nos fournisseurs à avoir des politiques et des procédures efficaces pour faire face à la violence et au harcèlement.
► VIOLENCE AYANT UN IMPACT SUR LE MONDE DU TRAVAIL	Si vous êtes victime de violence externe, quelle qu'en soit la forme, nous vous apportons notre soutien. Dans le cas de violence domestique, nous vous apportons un soutien sous forme de chemins d'accès aux services de soutien, congés non payés pour régler les problèmes tels que juridiques, de santé, de garde et d'éducation des enfants, etc.

RENDONS-LE POSSIBLE – étape suivante de « Imaginez », « Aller de l'avant » et « Avec vous »

► VIOLENCE ET HARCÈLEMENT	Nous évaluons les facteurs de risque associés à votre travail et nous avons des mesures pratiques pour contribuer à vous protéger.
	Nous dialoguons avec les fournisseurs sur toute la chaîne d'approvisionnement en vue d'aboutir à une tolérance zéro de la violence et du harcèlement.
	Face au changement du travail (par ex. révolution numérique, intensification, etc.), nous nous engageons à évaluer les impacts et à traiter tout problème pouvant survenir.
► VIOLENCE AYANT UN IMPACT SUR LE MONDE DU TRAVAIL	Si vous êtes victime de violence domestique, nous vous accordons un congé rémunéré pour accéder à des services de soutien, régler les problèmes tels que juridiques, de santé, de garde et d'éducation des enfants, etc.

Utilisation de l'information



UNI tient à rendre public le niveau d'engagement de votre entreprise, de votre syndicat ou de votre organisation, en montrant votre logo, aux côtés de ceux d'autres organisations assurant le même niveau d'engagement.

Nous visons à montrer que la grande majorité des employeurs a des politiques et des procédures efficaces pour lutter contre la violence et le harcèlement, de sorte que nous pouvons encourager les indécis à suivre le bon exemple que vous donnez.

Merci de bien vouloir répondre à UNI en nous faisant savoir quel niveau d'engagement est assuré par votre entreprise.

Informations complémentaires sur la violence, notamment la violence domestique et son impact sur le lieu de travail

La violence domestique peut avoir un impact sur la performance et la participation de l'employé et réduire sa productivité. La violence suit souvent l'employé au travail, par le biais d'e-mails, d'appels téléphoniques, etc. L'auteur peut également venir sur le lieu de travail et se montrer violent envers toute personne rencontrée.

Le travail est souvent le lieu le plus sûr pour accéder aux services de soutien.

Le fait qu'une victime de violence domestique puisse conserver un emploi rémunéré lui assure son indépendance économique et lui permet donc de prendre des décisions susceptibles de donner un cours nouveau à sa vie et de préserver sa sécurité et celle de sa famille.

Ressources

POLITIQUES ET PROCÉDURES

- Des exemples idéaux de politiques et de procédures figurent sur le site web d'UNI à l'adresse

[\(http://en.breakingthecircle.org/\)](http://en.breakingthecircle.org/)

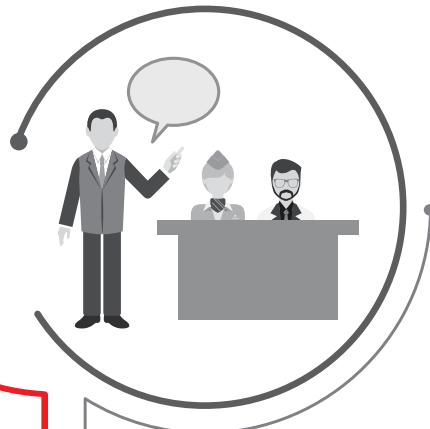
- Guide pratique pour l'établissement de politiques d'égalité dans l'organisation syndicale

http://uniglobalunion.org/sites/default/files/mce/3-_booklet_on_equality_en.pdf



04

RAPPORT SUR LES LOIS ET PRATIQUES EN VUE DE LA CONVENTION DE L'OIT



05

QUESTIONNAIRE POUR LES ÉTATS MEMBRES EN VUE DE LA CONVENTION DE L'OIT: MODÈLE DE RÉPONSES DANS L'IDÉAL





fr.breakingthecircle.org